

Stock-options, attention arnaque !

Lundi 8 Novembre 1999

Six règles élémentaires pour assainir la technique de l'actionnariat salarié, ce système pervers du capitalisme, destiné à contourner la fiscalité.

Une stock-option, c'est le droit d'acheter pendant une période donnée, de l'ordre de cinq ans, une quantité d'actions à un prix de faveur. Ce droit, qui a une valeur facile à déterminer, est donné gratuitement aux salariés, les dirigeants prenant la plus grosse part.

Aux Etats-Unis, les stock-options sont déclarées dans les rapports annuels, mais ne sont pas comptabilisées en charge. La transparence est en fait un leurre. Cette technique permet de faire disparaître «légalement» une grande partie des rémunérations du compte d'exploitation. Il en résulte une surévaluation des résultats et, par conséquent, une valorisation fautive de l'entreprise. Les stock-options accordées aux dirigeants des sociétés américaines cotées représenteraient 200 milliards de dollars, soit autant de dépenses non comptabilisées. Sachant que la valorisation d'une entreprise est en moyenne de 25 fois ses résultats, il en découle une surévaluation de la Bourse américaine de l'ordre de 5 000 milliards de dollars !

En France, la technique des stock-options est plutôt destinée à abaisser la fiscalité sur les revenus des dirigeants et à alléger les prélèvements sociaux prohibitifs. L'impôt sur le revenu est taxé à 54%, celui sur les plus-values à 26%. Les stock-options permettent donc de transformer un salaire imposé à 54% en un revenu taxé à 26% ! En plus, n'étant pas soumises à prélèvements sociaux, elles permettent aussi une économie de l'ordre de 30% pour l'entreprise et de 16% pour le salarié, soit une économie totale de 70% répartie à peu près à égalité entre le salarié et l'entreprise.

A la différence des Etats-Unis, les stock-options ne font pas l'objet d'une communication transparente dans les rapports annuels. Au mieux, seule l'enveloppe globale est connue. L'allocation pour les principaux dirigeants est gardée secrète.

Enfin, l'allocation étant décidée par le conseil d'administration, les sociétés françaises dont le conseil est formé et constitué d'«amis» (ce qui est souvent le cas pour les sociétés anciennement nationalisées), ont à craindre que l'enveloppe des stock-options soit répartie entre un petit nombre de collègues !

Il suffirait de quelques règles simples pour que la question des stock-options soit assainie:

1. Pour les sociétés cotées, faire payer au prix du marché les options d'achats détenues par le personnel. Après tout, lorsque l'on a une réelle confiance dans son entreprise, il n'est pas absurde de prendre un risque en y investissant son argent.
2. Pour les entreprises non cotées, les actionnaires pourraient accorder une promesse de vente sur leurs titres aux salariés qu'ils souhaitent attirer dans leur projet.

3. Payer aux salariés, sous forme de prime, le montant nécessaire pour acquérir ces options et l'enregistrer en dépenses dans le compte d'exploitation.
4. Exonérer de charges sociales le salaire réinvesti en actions de la société.
5. Communiquer chaque année dans le rapport annuel les salaires attribués aux principaux dirigeants.
6. Harmoniser la fiscalité sur les revenus et sur les plus-values.

En France comme aux Etats-Unis, les stock-options constituent un système pervers destiné à tromper les actionnaires ou à contourner la fiscalité. Il est grand temps de revenir aux règles simples du commerce, un salaire est une charge, l'achat d'une action ou d'une option est un investissement qui suppose un risque.

Favoriser l'actionnariat salarié est une décision politique qui doit se traduire concrètement par une fiscalité bien adaptée.

Franck Ullmann
