

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1995-1996 (*)

29 APRIL 1996

WETSVOORSTEL

**tot invoering van een
winstdelingsregeling
voor werknemers**

**(Ingediend door de heren Paul De Grauwe,
Pierre Lano, Marc van den Abeelen en
Julien Van Aperen)**

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De opvatting dat in België onder de conjuncturele wispelturigheden een structurele crisis woedt, wint steeds meer veld. Zo is de voorbije jaren het aantal faillissementen blijven stijgen ondanks relatief gunstige economische ontwikkelingen en is de tewerkstellingselasticiteit van de groei systematisch lager dan in onze buurlanden. Zowel in groei- als in recessieperiodes blijft ons land marktaandeelen verliezen.

Op dit moment betwist niemand nog dat één van de belangrijkste oorzaken van onze onmiskenbare concurrentiehandicap de rigiditeit van de arbeidsmarkt is en in het bijzonder het permanent hoge loonkostenniveau. De goedbedoelde poging om de loonkostenhandicap te bestrijden door een algemene loonstop op te leggen, blijkt haar doel voorbij te schieten. Ook bedrijven die wel sterk genoeg gebleven zijn om nog loonsverhogingen toe te kennen, beschikken niet langer over hét instrument bij uitstek om hun

(*) Tweede zitting van de 49^e zittingsperiode.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1995-1996 (*)

29 AVRIL 1996

PROPOSITION DE LOI

**organisant l'intéressement
des travailleurs**

**(Déposée par MM. Paul De Grauwe,
Pierre Lano, Marc van den Abeelen et
Julien Van Aperen)**

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Un nombre sans cesse croissant d'observateurs sont convaincus qu'indépendamment des caprices de la conjoncture, la Belgique est en proie à une crise structurelle. C'est ainsi que le nombre de faillites n'a cessé de croître ces dernières années, malgré une évolution économique relativement favorable, et que l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance est systématiquement inférieure à celle de nos voisins. Notre pays continue de perdre des parts de marché, tant en périodes de croissance qu'en périodes de crise.

Nul ne conteste encore à l'heure actuelle qu'une des causes principales de notre indéniable déficit de compétitivité réside dans la rigidité du marché du travail et, en particulier, dans des coûts salariaux toujours au plus élevés. La tentative, louable en soi, de combattre le handicap du coût salarial par un blocage général des salaires a manqué son objectif, étant donné que cette mesure a privé les entreprises qui étaient restées assez fortes pour accorder des hausses salariales de l'instrument par excellence

(*) Deuxième session de la 49^e législature.

medewerkers te motiveren. Door de stagnatie van het gezinsinkomen is bovendien de binnenlandse vraag compleet uitgevallen. Er is duidelijk nood aan een meer op maat van de onderneming gesneden formule om de loonevolutie in goede banen te leiden en de werkgelegenheid op peil te houden.

Tegen deze achtergrond wil dit wetsvoorstel aan het bedrijfsleven een nieuw instrument aanreiken waarvan traditioneel sterke economieën reeds lang de doeltreffendheid ontdekt hebben. Het werd dan ook mee geïnspireerd door de bestaande wetgevingen in ons omringende landen, met name Nederland, Frankrijk en Duitsland. Doordat in België nog geen kaderwetgeving bestaat, ontbreekt niet alleen een uniforme fiscale en sociale behandeling van winstdelingssystemen voor het hele grondgebied; ook worden Belgische werknemers gediscrimineerd in vergelijking met hun buitenlandse collega's, zelfs binnen een zelfde groep van ondernemingen.

Ongetwijfeld is juist het ontbreken van enige rechtszekerheid een belangrijke oorzaak van het feit dat de verspreiding van winstdeelnemingssystemen in ons land vooralsnog erg beperkt is gebleven. Er bestaat terzake geen jurisprudentie en vrijwel geen praktijk. Zo kon het gebeuren dat een bedrijf als Agfa Gevaert van alle bevoegde ministers het fiat kreeg een winstdelingsregeling op te zetten, om dan achteraf van verschillende rechtscolleges beurtelings gelijk en ongelijk te krijgen met uiteindelijk een voor niemand bevredigende dading als resultaat.

Momenteel bestaan diverse, al dan niet loongebonden winstdeelnemingssystemen naast elkaar die hun eigen specifieke kenmerken hebben maar waarvan het sociaal-juridisch statuut door het ontbreken van enige wettelijke onderbouw uiterst precair is. Door het creëren van een minimaal wettelijk kader wil het onderhavige wetsvoorstel dit rechtvacuüm opvullen. Aldus wordt voor alle bedrijven de mogelijkheid geschapen om binnen een duidelijk kader, elk op zijn eigen manier, de invoering van een winstdeelnemingsregeling als instrument voor loonkostenbeheersing op ondernemingsvlak bespreekbaar te maken, met dien verstande dat alleen de loonsverhoging in aanmerking komt voor winstdeling.

De toenemende aandacht voor en het groeiende succes van formules waarin werknemers direct bij de ondernemingsresultaten betrokken worden, hangen samen met een aantal voordelen op verschillende gebieden.

1° In de onderneming van de 21^e eeuw zal de oude steriele tegenstelling tussen arbeid en kapitaal plaats moeten maken voor een geheel nieuwe ondernemingscultuur waarin een flexibel *partnership* centraal staat. Deelname in de ondernemingsresultaten verhoogt de betrokkenheid, de motivering en het economisch bewustzijn van de medewerkers. Dit zal leiden tot meer produktiviteit en rendabiliteit, zodat de onderneming beter de internationale concurrentie aankan.

leur permettant de motiver leurs collaborateurs. Qui plus est, la stagnation du revenu des ménages a complètement anémié la demande intérieure. Il est à l'évidence indispensable d'élaborer une formule qui soit mieux adaptée à l'entreprise et qui permette de baliser l'évolution salariale et de préserver l'emploi.

Dans ce contexte, la présente proposition de loi vise à procurer aux entreprises un nouvel instrument dont les économies traditionnellement fortes ont découvert l'efficacité depuis bien longtemps. Elle s'inspire en cela notamment des législations de nos voisins, à savoir les Pays-Bas, la France et l'Allemagne. L'absence d'une législation-cadre en Belgique fait que non seulement les régimes d'intéressement ne font pas l'objet d'un traitement fiscal et social uniforme dans l'ensemble du territoire, mais qu'en outre les travailleurs belges sont lésés par rapport à leurs collègues étrangers, parfois même au sein d'un même groupe industriel.

Il ne fait aucun doute que c'est essentiellement en raison de l'absence de toute sécurité juridique que les systèmes d'intéressement n'ont connu jusqu'à présent qu'un succès limité dans notre pays. Il n'existe en effet aucune jurisprudence et quasiment aucune pratique en la matière. C'est ainsi qu'une entreprise telle qu'Agfa Gevaert a pu être autorisée par tous les ministres compétents à mettre sur pied un système d'intéressement pour se voir ensuite donner tour à tour tort et raison par différentes juridictions, cet imbröglie débouchant sur un compromis qui n'a satisfait personne.

Il existe actuellement divers systèmes d'intéressement, liés ou non aux salaires, qui ont leurs caractéristiques spécifiques, mais dont le statut social et juridique est extrêmement précaire, du fait qu'ils n'ont aucun fondement légal. La présente proposition de loi entend combler ce vide juridique en créant un cadre légal minimal. Nous permettons ainsi à toutes les entreprises, dans les limites d'un cadre bien défini, de soumettre à la concertation, chacune selon ses propres modalités, un système d'intéressement, en tant qu'instrument de maîtrise des coûts salariaux au niveau de l'entreprise, étant entendu que cet intéressement ne pourra s'opérer que par le biais d'une augmentation salariale.

L'intérêt et le succès croissants que recueillent les formules intéressantes directement les travailleurs aux résultats de l'entreprise sont liés aux avantages qu'elles présentent dans différents domaines.

1° Dans l'entreprise du XXI^e siècle, la vieille opposition stérile entre le capital et le travail doit céder la place à une culture d'entreprise tout à fait nouvelle, axée sur un partenariat flexible. L'intéressement aux résultats de l'entreprise accroît l'implication, la motivation et la conscience économique des collaborateurs, ce qui entraînera une hausse de productivité et de rentabilité et permet à l'entreprise d'affronter plus facilement la concurrence internationale.

2° De invoering van een verloningsbestanddeel dat varieert met het bedrijfsresultaat biedt zowel aan werkgever als aan werknemer voordelen. Mits een aangepaste fiscale behandeling verkleint dit systeem de wig tussen totale loonkosten en netto-koopkracht van de loontrekkende. In tijden van hoogconjunctuur worden de werknemers billijker beloond voor de inzet en de kennis waarmee ze tot de groei bijdragen. De in het verleden waargenomen discrepantie tussen de inkomensaanwas van ondernemers en zelfstandigen enerzijds, en die van loontrekken- den anderzijds, wordt aldus afgezwakt.

Aan de andere kant leidt zo'n variabele component niet tot een verzwaring van de loonkosten. De ervaring in ander landen leert dat, zelfs wanneer dergelijke systemen niet in de plaats van enig loonbestand- deel komen, er in de praktijk toch een milderend effect op de loonvorming en loonontwikkeling is. In periodes waarin een onderneming het moeilijk heeft, kan een resultaatgebonden loonevolutie een verdere aftakeling van het concurrentievermogen voorkomen en werknemers behoeden voor het drastische alter- natief van afdanking.

Het weze duidelijk dat een bedrijf er alle voordeel bij heeft, maximaal van het nieuwe systeem gebruik te maken. Doordat er op de winstuitkering geen pa- tronale bijdragen verschuldigd zijn, bespaart de werkgever immers al onmiddellijk 13 % netto (33 % patronale bijdragen x 39 % vennootschapsbelasting) op dat variabele gedeelte. Aldus kan de loutere *invoe- ring* van het winstdelingsstelsel reeds tot een sub- stantiële verbetering van de ondernemingsresulta- ten leiden.

De werknemers van hun kant doen eveneens pro- fijt. Binnen de procentuele grenzen van het uitkeerba- re winstgedeelte stijgt met het globale bedrijfsresul- taat uiteraard ook het bedrag dat aan de medewerkers uitgekeerd wordt. Gezien het aantrekkelijke fiscale en parafiscale statuut van de winstdeling houden ze bo- vendien netto veel meer over dan in het « klassieke » systeem. In een periode waarin de private consumptie achterop hinkt, zal de verhoging van de netto koop- kracht ongetwijfeld gunstige effecten op de binnen- landse vraag hebben.

Onderstaande tabel toont de netto bedragen die werknemers met een belastbaar jaarinkomen van respectievelijk 600 000 frank, 1 000 000 frank en 2 000 000 frank overhouden aan enerzijds een « klas- sieke » opslag van 4 % en anderzijds een loonsverho- ging die opgebouwd is uit twee bestanddelen : een vaste stijging van 1 %, die aan de vigerende fiscale en parafiscale bepalingen onderworpen blijft en een winstgebonden, variabele component van 3 % die als dividend beschouwd wordt en waarop alsdusdanig enkel de roerende voorheffing verschuldigd is.

2° L'instauration d'une composante salariale va- riant en fonction des résultats d'exploitation présen- te des avantages tant pour l'employeur que pour le travailleur. A condition de faire l'objet d'un traite- ment fiscal approprié, ce système réduit l'écart entre l'ensemble des coûts salariaux et le pouvoir d'achat net des salariés. En période de haute conjoncture, les travailleurs sont rémunérés plus équitablement pour le dévouement et le savoir-faire dont ils font preuve afin d'assurer la croissance de l'entreprise. Le décalage que l'on observait autrefois entre la croi- sance des revenus des entrepreneurs et des indépen- dants, d'une part, et des revenus des salariés, d'autre part, tendra donc à disparaître.

Cette composante variable n'entraînera par ailleurs pas d'accroissement des coûts salariaux. Les expériences qui ont été menées dans d'autres pays montrent que même lorsqu'ils ne revêtent pas la forme d'une composante salariale, de tels systèmes d'intéressement ont dans la pratique un effet modé- rateur sur la formation et l'évolution des salaires. Lorsqu'une entreprise connaît des difficultés, une évolution salariale liée aux résultats d'exploitation permet de limiter la perte de compétitivité et d'éviter aux travailleurs l'issue fatale que constitue le licen- ciement.

Les entreprises auront tout avantage à faire un usage maximal du nouveau régime. Etant donné qu'aucune cotisation patronale ne sera due sur les bénéfices distribués, l'employeur réalisera en effet une économie directe et nette de 13 % sur cette quoti- té variable (33 % de cotisations patronales x 39 % d'impôt des sociétés). Ainsi donc, la seule *instauration* de l'intéressement induira déjà une amélioration substantielle des résultats des entreprises.

De leur côté, les travailleurs tireront également profit du régime. Il est en effet évident que dans les limites de la quotité de bénéfices distribuables, leur dividende croîtra parallèlement au résultat d'explo- itation global de leur entreprise. Compte tenu du statut fiscal et parafiscal avantageux de l'intéresse- ment, leur revenu net sera en outre beaucoup plus élevé que dans le système « classique ». En cette période d'atonie de la consommation privée, l'aug- mentation du pouvoir d'achat aura indubitablement un effet positif sur la demande intérieure.

Le tableau ci-dessous indique les montants nets que des travailleurs ayant un revenu annuel imposa- ble de 600 000 de francs, de 1 000 000 de francs et de 2 000 000 de francs conserveraient respectivement dans le cas d'une augmentation « classique » de 4 % et dans le cas d'une augmentation composée de deux éléments : une augmentation fixe de 1 %, qui reste soumise aux dispositions fiscales et parafiscales en vigueur, et une composante variable de 3 % liée au bénéfice, qui est considérée comme un dividende et n'est donc soumise qu'au précompte mobilier.

Totale loonsverhoging (bruto).....	24 000	40 000	80 000	Augmentation salariale totale (brute).
Netto in klassiek systeem	10 073 (42 %)	16 788 (42 %)	27 517 (34 %)	Augmentation nette en régime classique.
Netto in « 1 + 3 »	15 883 (66 %)	26 472 (66 %)	51 446 (64 %)	Augmentation nette régime « 1 + 3 ».
Voordeel	5 810	9 684	23 929	Avantage.

Hiermee is duidelijk aangetoond dat een resultaatgebonden loonevolutie een *win/win* transactie is. Het voordeel voor de werkgever gaat niet ten koste van de werknemer en vice versa. Winstdeling is voor werkgevers én werknemers een aantrekkelijke formule om op een bedrijfseconomisch verantwoorde wijze de thans geldende loonstop te vervangen zonder de loonkosten te hoog te laten oplopen.

Art. 3

Artikel 3 creëert, zonder daarom verplichtend te zijn, een nieuw effect : het winstdeelnemingsbewijs, dat — mits goedkeuring door de vergadering van aandeelhouders — uitsluitend aan werknemers kan toegekend worden. Voor een maximaal motive-ringseffect moet de band tussen winstverdelende werkgevers en winstdelende werknemers immers zo sterk mogelijk zijn. Aan deze laatste geeft dat effect na afsluiting van het boekjaar dan ook recht op een deel van de winst na belasting.

Art. 4

Artikel 4 bepaalt dat geen *bestaande* loonvoordelen omgezet mogen worden in winstdeelnemingen. Zo wordt het basisloon in elk geval beschermd. Om de *stijging* van de lonen beter in overeenstemming te brengen met de draagkracht van het bedrijf, kunnen eventueel wel toekomstige loonsverhogingen onder de vorm van een deelneming in de winst worden uitgekeerd. Ten einde de koopkracht van de werknemers te vrijwaren, mogen indexaanpassingen in geen geval een voorwaardelijk karakter krijgen.

Art. 5

Om aan de werknemers maximale rechtszekerheid te bieden worden in artikel 5 strikte voorwaarden bepaald waaraan de winstdelingsregeling moet voldoen.

Ce tableau montre clairement que la liaison de l'évolution salariale au résultat de l'entreprise est une transaction « *win/win* ». L'avantage qui en découle pour l'employeur n'est pas obtenu au détriment du travailleur, et vice versa. L'intéressement constitue, tant pour l'employeur que pour le travailleur, une formule attrayante qui, conforme aux impératifs économiques, offre une alternative au blocage actuel des salaires sans entraîner une augmentation excessive des coûts salariaux.

Art. 3

L'article 3 crée un nouveau titre, qui n'est cependant pas obligatoire : la part d'intéressement, qui, moyennant l'approbation de l'assemblée des actionnaires, ne peut être attribuée qu'aux travailleurs. Pour que la motivation soit optimale, il convient en effet de renforcer autant que possible le lien entre l'employeur qui distribue les bénéfices et les travailleurs qui y prennent part. Ces derniers auront dès lors droit, après clôture de l'exercice comptable, à une part des bénéfices après impôts.

Art. 4

L'article 4 dispose qu'aucun avantage salarial *existant* ne peut être transformé en parts d'intéressement. Ainsi, la rémunération de base sera en tout état de cause protégée. Des *hausses* salariales futures pourront toutefois être accordées sous forme de participation aux bénéfices afin de mieux conformer l'augmentation des salaires aux possibilités financières de l'entreprise. Afin de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, les indexations ne peuvent en aucun cas être subordonnées à une condition quelconque.

Art. 5

Afin de garantir aux travailleurs une sécurité juridique maximale, l'article 5 soumet l'intéressement à des conditions strictes.

Art. 6

Werknemers kunnen slechts delen in de winst indien de financiële structuur van de onderneming dit toelaat en indien vooraf een redelijk dividend kan toegekend worden aan het eigen vermogen. Artikel 10 legt plafonds vast voor het bedrag dat voor uitkering aan de werknemers in aanmerking komt. Artikel 6 bepaalt dat de hoogte van de winstuitkering evenredig moet zijn met het jaarresultaat. Het ligt immers in de geest van het wetsvoorstel om *winst* te verdelen, niet een soort voorwaardelijke gratificatie met RSZ-gunstbehandeling in te voeren die bijvoorbeeld enkel afhankelijk is van de vraag of er winst gemaakt wordt. Het uitkeren van « oude » winsten of zelfs van te verwachten winsten valt dus niet onder de regeling ingevoerd door dit wetsvoorstel.

Art. 7

Om van een daadwerkelijke deelname van de werknemers in de winst van hun bedrijf te kunnen spreken, moet de grote meerderheid van het personeel kunnen deelnemen. Alleen werknemers voor wie de band met de onderneming geen doorslaggevende factor is (tijdelijken, zeer jeugdige werknemers, zaterdaghulp, nieuwkomers ...) kunnen van de regeling worden uitgesloten. Ook mag een winstdelingsregeling niet zo opgevat worden dat in feite slechts enkelen de winst delen en de meeste werknemers met een fooi naar huis gaan. De berekeningsformule dient uniform te zijn voor alle werknemers.

Art. 8

Aangezien winstdeelnemingsbewijzen volgens de geest van deze wet voorbehouden zijn aan werknemers, worden zij op naam gesteld.

Art. 9

Omdat een winstdeelnemingsbewijs geen deel van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigt, is er geen stemrecht aan verbonden.

Dit biedt een garantie voor de continuïteit van de bedrijfsfilosofie en de stabiliteit van het bestaande aandeelhouderschap.

Art. 10

Ten einde de RSZ-minderontvangsten te beperken, worden het vrijstelbare totaalbedrag op tweeërlei wijze geplafonneerd. Om te voorkomen dat het concept winstdeling ten gevolge van de muntontwaarding door de jaren heen langzaam erodeert,

Art. 6

Les travailleurs ne peuvent participer aux bénéfices de leur entreprise que si la structure financière de celle-ci le permet et si le capital peut être décemment rémunéré. L'article 10 fixe des plafonds pour le montant qui peut être distribué aux travailleurs. L'article 6 prévoit que le montant distribué doit être proportionnel au résultat de l'exercice. La présente proposition de loi vise en effet à faire distribuer un bénéfice, non à instaurer une espèce de *gratification* conditionnelle bénéficiant d'un traitement de faveur en matière d'ONSS, qui dépendrait par exemple uniquement de l'existence d'un bénéfice. La distribution de bénéfices « anciens » ou même prévisibles échappe dès lors au régime prévu par la présente proposition de loi.

Art. 7

Pour que l'on puisse parler d'une participation réelle des travailleurs aux bénéfices de leur entreprise, il faut que la grande majorité du personnel soit associée audit régime. Seuls les travailleurs pour lesquels le lien avec l'entreprise n'est pas un facteur déterminant (les temporaires, les très jeunes travailleurs, les aides du samedi, les nouveaux venus...) peuvent être exclus du régime. Un intéressement ne peut pas non plus être conçu de telle sorte que seuls quelques travailleurs sont associés aux bénéfices et que la plupart doivent se contenter de miettes. La formule de calcul doit être la même pour tous les travailleurs.

Art. 8

Les parts d'intéressement étant, selon l'esprit de la loi proposée, réservés aux travailleurs, elles seront nominatives.

Art. 9

La part d'intéressement ne constituant pas un élément du capital social, elle n'est assortie d'aucun droit de vote.

Cette règle contribue à garantir la continuité de la philosophie de l'entreprise et la stabilité de l'actionariat existant.

Art. 10

Afin de limiter les pertes de recettes par l'ONSS, le montant total pouvant être exempté est plafonné de deux manières. Afin d'éviter que l'intéressement ne subisse une lente érosion du fait de la dépréciation de l'argent, ce plafond est toujours lié au salaire que le

wordt dit plafond altijd gekoppeld aan het loon dat de werknemer genoten heeft in het boekjaar waarop de winstuitkering betrekking heeft.

Art. 11

Artikel 11 voorziet in de mogelijkheid tot vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen.

Art. 12

Artikel 12 bevat een aantal technische wijzigingen van de wet op de handelsvennootschappen die het vennootschapsrechtelijk statuut van de winstdeelnemingsbewijzen regelen.

Art. 13

Artikel 13 biedt de werknemer de mogelijkheid van de uitkering in contanten af te zien en de hem toekomende dividenden aan te wenden als bijdrage voor een bedrijfspensioenfonds, voor zover dat in de onderneming van de werkgever bestaat.

Art. 14

De werknemer moet in staat gesteld worden de berekening van zijn winstuitkering te controleren. In het algemeen zal inzage in de jaarrekening daartoe volstaan. Daar bepaalde informatie een vertrouwelijk karakter kan hebben, is geheimhoudingsplicht echter aangewezen.

Art. 15

Om het systeem van de winstdeling niet te laten uitdoven en de wederzijdse rechten maximaal te vrijwaren, wordt in een procedure voorzien ingeval een fusie, splitsing of cessie van de vennootschap de uitvoering of voortzetting van een winstdelingsregeling onmogelijk zou maken.

Art. 16

Om de rechten van de werknemers te garanderen worden regelingen getroffen voor het geval de aan de werknemers toekomende dividenden niet correct of niet tijdig worden uitbetaald.

travailleur a perçu au cours de l'exercice auquel se rapportent les bénéfices distribués.

Art. 11

L'article 11 prévoit la possibilité d'exonérer l'intéressement des cotisations de sécurité sociale.

Art. 12

L'article 12 comporte plusieurs modifications techniques de la loi sur les sociétés commerciales, modifications qui règlent le statut des parts d'intéressement dans le cadre du droit des sociétés.

Art. 13

L'article 13 permet au travailleur de renoncer au paiement en espèces et d'utiliser les dividendes qui lui reviennent pour acquitter sa contribution à une caisse des pensions de l'entreprise, pour autant qu'une telle caisse existe dans l'entreprise de l'employeur.

Art. 14

Le travailleur doit être en mesure de contrôler le calcul de sa participation aux bénéfices. De manière générale, il suffira à cet effet de lui permettre de consulter les comptes annuels. Etant donné que certaines informations peuvent avoir un caractère confidentiel, il convient toutefois de lui imposer un devoir de discrétion.

Art. 15

Afin d'assurer la pérennité du système d'intéressement et de garantir au maximum les droits réciproques, nous prévoyons une procédure pour le cas où une fusion, une scission ou une cession de la société empêcherait la mise en œuvre ou la poursuite d'un système d'intéressement.

Art. 16

Afin de garantir les droits des travailleurs, nous prévoyons des dispositions pour le cas où les dividendes leur revenant ne seraient pas dûment versés dans le délai imparti.

Art. 17

De rechtbank van koophandel is bevoegd voor de geschillen die ontstaan uit de toepassing van deze wet.

P. DE GRAUWE
P. LANO
J. VAN APEREN
M. VAN DEN ABEELEN

Art. 17

Le tribunal de commerce est compétent pour les litiges qui pourraient naître de l'application de la loi proposée.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° onderneming : elke vennootschap, instelling, inrichting of vereniging die krachtens titel III, hoofdstuk I van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 onderworpen is aan de vennootschapsbelasting;

2° werknemer : iedere natuurlijke persoon die door een arbeidsovereenkomst verbonden is met een onderneming en die in ruil voor zijn arbeid een bezoldiging van zijn werkgever ontvangt zoals bedoeld in artikel 31 van het Wetboek van de inkomstbelastingen 1992;

3° handelsvennootschappenwet : de wetten betreffende de handelsvennootschappen gecoördineerd op 30 november 1935;

4° verbonden lichaam : elke vennootschap, instelling, stichting of vereniging die samen met de onderneming van de werkgever één enkele fiscale entiteit vormt, wat blijkt uit het indienen van één gemeenschappelijke belastingaangifte;

5° winstdelingsregeling : elke geschreven overeenkomst van onbepaalde duur waarin de regels vastgelegd worden volgens welke de werknemers delen in de jaarwinst van de vennootschap van de werkgever of van een met hem verbonden vennootschap;

6° winstdeelnemingsbewijs : het effect dat in het kader van de winstdelingsregeling toegekend wordt aan de werknemer, en aan geen ander, en dat recht geeft op een dividend na afloop van het jaar waarin de tot dit dividend aanleiding gevende winst geboekt werd.

Art. 3

Elke onderneming, ongeacht haar juridisch statuut of haar activiteiten, kan een winstdelingsregeling invoeren. Dergelijke regeling moet statutair vastgelegd worden.

Art. 4

Krachtens de winstdelingsregeling kan een deel van toekomstige loonsverhogingen onder de vorm van een deelname in de winst worden uitgekeerd. In

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° entreprise : toute société, tout établissement, tout organisme ou toute association soumis, en vertu du titre III, chapitre I^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, à l'impôt des sociétés;

2° travailleur : toute personne physique liée à une entreprise par un contrat de travail et percevant, de son employeur, une rémunération en échange de son travail, au sens de l'article 31 du Code des impôts sur les revenus 1992;

3° loi sur les sociétés commerciales : les lois sur les sociétés commerciales, coordonnées le 30 novembre 1935;

4° entité liée : toute société, tout établissement, tout organisme ou toute association formant avec l'entreprise de l'employeur une seule entité fiscale, ce que doit attester le dépôt d'une déclaration d'impôt commune;

5° intéressement : toute convention écrite de durée indéterminée fixant les règles régissant la participation des travailleurs aux bénéfices annuels de la société de l'employeur ou d'une société liée à celle-ci;

6° part d'intéressement : le titre accordé au travailleur et à nul autre dans le cadre de l'intéressement et donnant droit à un dividende à l'issue de l'année pendant laquelle les bénéfices donnant lieu à ce dividende ont été réalisés.

Art. 3

Toute entreprise, quels que soient son statut juridique ou ses activités, peut instaurer l'intéressement. Cet intéressement doit être réglé statutairement.

Art. 4

En vertu de l'intéressement, une partie des augmentations salariales futures pourra être payée sous la forme d'une participation aux bénéfices. Cette par-

geen geval mag deze deelname in de plaats komen van enige bestaande looncomponent, noch van de aanpassing van de lonen aan de evolutie van de consumptieprijzen.

Art. 5

De berekeningswijze, de nadere regels, de manier van toekenning en de aan de winstdeelnemingsbewijzen verbonden rechten worden schriftelijk aan alle werknemers medegedeeld bij de indiensttreding.

Art. 6

De winstdelingsregeling kan enkel ingevoerd worden indien alle volgende voorwaarden vervuld zijn :

1° de verplichtingen zijn nageleefd inzake de vorming van een reservefonds zoals voorgeschreven door de artikelen 77 en 137 van de handelsvennootschappenwet;

2° de onderneming heeft zowel in het boekjaar zélf als in het vorige boekjaar een dividend aan de aandeelhouders uitgekeerd;

3° de uitkering van een dividend in het kader van een winstdelingsregeling heeft niet tot gevolg dat op het einde van het boekjaar het netto-actief in de zin van de artikelen 77bis en 137 van de handelsvennootschappenwet, zou dalen tot onder het bedrag van het gestorte kapitaal, vermeerderd met alle niet-uitkeerbare reserves.

Het bedrag dat in het kader van de winstdelingsregeling uitgekeerd wordt moet in verhouding zijn met het resultaat dat voor de overeenstemmende periode geboekt werd.

Art. 7

§ 1. Indien de werknemer op het einde van het boekjaar waarop het aan het winstdeelnemingsbewijs verbonden dividend betrekking heeft niet meer door een arbeidsovereenkomst met de onderneming verbonden is, wordt dit dividend berekend *pro rata temporis* van de effectieve tewerkstelling.

§ 2. Iedereen die op 1 januari van het jaar waarvoor de winstdeelnemingsbewijzen toegekend worden, werknemer is, moet tot het systeem van de winstdeling worden toegelaten.

§ 3. In afwijking van § 2 kan een minimumanciënniteit in de onderneming van één jaar en/of een minimumleeftijd van 18 jaar worden bepaald.

§ 4. De berekeningswijze van het voor verdeling in aanmerking komend winstgedeelte is uniform voor alle werknemers. Zij mag wel uitgedrukt worden in functie van het brutoloon, de anciënniteit of de graad van de werknemer, ofwel van een combinatie van deze criteria.

ticipation ne pourra en aucun cas remplacer un élément salarial existant ni l'adaptation des salaires à l'évolution des prix à la consommation.

Art. 5

Les modalités de calcul et d'octroi des parts d'intéressement, ainsi que les droits liés à ces parts sont communiqués par écrit à tous les travailleurs lors de leur entrée en fonction.

Art. 6

L'intéressement ne peut être instauré que si toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° les obligations relatives à la constitution d'un fonds de réserve, imposée par les articles 77 et 137 de la loi sur les sociétés commerciales sont respectées;

2° l'entreprise a distribué un dividende aux actionnaires tant pendant l'exercice en cours que pendant l'exercice précédent;

3° la distribution d'un dividende dans le cadre d'un intéressement n'entraîne pas, à la fin de l'exercice, une baisse de l'actif net au sens des articles 77bis et 137 de la loi sur les sociétés commerciales en dessous du montant du capital libéré, augmenté de toutes les réserves qui ne peuvent être distribuées.

Le montant versé dans le cadre de l'intéressement doit être proportionnel au résultat enregistré pour la période correspondante.

Art. 7

§ 1^{er}. Si, à la fin de l'exercice auquel se rapporte le dividende afférent à la part d'intéressement, le travailleur n'est plus lié à l'entreprise par un contrat de travail, ledit dividende est calculé *au prorata* de la durée effective de l'emploi.

§ 2. Toute personne ayant qualité de travailleur au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle les parts d'intéressement sont accordées doit être admise à participer aux bénéfices.

§ 3. Par dérogation au § 2, une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise et/ou un âge minimum de 18 ans peuvent être fixés.

§ 4. Le mode de calcul de la quotité de bénéfice distribuable est uniforme pour tous les travailleurs. Cette quotité peut toutefois être déterminée en fonction de la rémunération brute, de l'ancienneté ou du grade du travailleur, ou d'une combinaison de ces critères.

Art. 8

Winstdeelnemingsbewijzen zijn nominatief en niet overdraagbaar.

Art. 9

Aan de houders van winstdeelnemingsbewijzen wordt geen stemrecht toegekend.

Art. 10

§ 1. Het totaal van de dividenden verbonden aan de toegekende winstdeelnemingsbewijzen mag in geen geval hoger zijn dan 20 % van het bruto-jaarloon van de werknemer in het boekjaar waarop het uitgekeerde winstgedeelte betrekking heeft.

§ 2. In de statuten moet een procentuele bovengrens worden vastgesteld van het winstgedeelte dat voor uitkering in aanmerking komt.

Art. 11

Voor zover ze als bestanddeel van een loonsverhoging toegekend worden, vallen de toekenning van winstdeelnemingsbewijzen en de eruit voortvloeiende dividenden, onder de toepassing van artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en onder artikel 14, § 1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 12

In de handelsvennootschappenwet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° artikel 30, 9° wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 9° het aantal winst- of winstdeelnemingsbewijzen, de daaraan verbonden rechten, alsook, in voorkomend geval, de bijzondere voorwaarden die hun overdracht beperken; indien er verschillende soorten winst- of winstdeelnemingsbewijzen bestaan, dezelfde gegevens voor elk van die soorten; »;

2° in artikel 41, § 1, eerste lid, worden tussen de woorden « soortgelijke effecten » en « worden uitgegeven » de woorden « en winstdeelnemingsbewijzen » ingevoegd;

3° in artikel 52ter, ingevoegd bij de wet van 5 december 1984 en gewijzigd bij de wet van 18 juli 1991, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

— paragraaf 1 wordt aangevuld als volgt : « of op de verkrijging van winstdeelnemingsbewijzen door werknemers;

Art. 8

Les parts d'intéressement sont nominatives et incessibles.

Art. 9

Les parts d'intéressement ne sont assorties d'aucun droit de vote.

Art. 10

§ 1^{er}. Le total des dividendes attachés aux parts d'intéressement attribuées ne peut en aucun cas excéder 20 % de la rémunération annuelle brute perçue par le travailleur au cours de l'exercice auquel se rapporte la quotité de bénéfice distribuée.

§ 2. Les statuts fixent le pourcentage maximum de la quotité de bénéfice distribuable.

Art. 11

Dans la mesure où les parts d'intéressement sont attribuées dans le cadre d'une hausse salariale, ces parts ainsi que les dividendes qu'elles produisent sont soumis à l'application de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et de l'article 14, § 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 12

Dans le Code de commerce, livre 1^{er}, titre IX — Des sociétés commerciales, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'article 30, 9°, est remplacé par la disposition suivante :

« 9° le nombre de parts bénéficiaires ou de parts d'intéressement, les droits attachés à ces parts ainsi que, le cas échéant, les conditions particulières qui limitent leur cession et, s'il existe plusieurs catégories de parts bénéficiaires ou de parts d'intéressement, les mêmes indications pour chaque catégorie; »;

2° à l'article 41, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « des parts d'intéressement » sont insérés entre les mots « des titres » et les mots « ou des parts bénéficiaires »;

3° à l'article 52ter, inséré par la loi du 5 décembre 1984 et modifié par la loi du 18 juillet 1991, sont apportées les modifications suivantes :

— le § 1^{er} est complété par ce qui suit : « ou de l'acquisition de parts d'intéressement par des travailleurs. »;

— een § 3 wordt toegevoegd, luidend als volgt :

« § 3. Met betrekking tot winstdeelnemingsbewijzen is § 2 niet van toepassing. »;

4° in artikel 121 wordt een 7°*bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« 7°*bis*. het aantal winstdeelnemingsbewijzen en de daaraan verbonden rechten; indien er verschillende soorten winstdeelnemingsbewijzen bestaan, dezelfde gegevens voor elk van die soorten; »;

5° in artikel 124 wordt tussen het tweede en het derde lid het volgende lid ingevoegd :

« Daarnaast kunnen ook winstdeelnemingsbewijzen uitgegeven worden die niet het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, en dit volgens in de statuten bepaalde nadere regels. »;

6° een artikel 124*ter* wordt ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 124*ter*. — De artikelen 47 en 50 zijn van overeenkomstige toepassing op de winstdeelnemingsbewijzen. »;

7° in artikel 128*bis*, § 1, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 15 juli 1985, worden tussen de woorden « aandelen » en « verkrijgen » de woorden « of winstdeelnemingsbewijzen » ingevoegd.

Art. 13

Op schriftelijk verzoek van de werknemer kan het uit het winstdeelnemingsbewijs voortvloeiende dividend gebruikt worden als bijdrage voor een bedrijfspensioenfonds, voor zover dit bestaat in de onderneming van de werkgever of een verbonden lichaam.

Art. 14

§ 1. Iedere werknemer met een winstdeelnemingsbewijs kan zich door de commissaris-revisor van de werkgever alle stukken doen voorleggen waaruit de berekening van zijn aandeel in de uit te keren winst blijkt.

§ 2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van de hem krachtens § 1 verstrekte inlichtingen.

Art. 15

Ingeval een wijziging in het juridische statuut van de vennootschap de uitvoering of verdere uitvoering van een winstdelingsregeling onmogelijk maakt, houdt deze regeling op uitwerking te hebben tussen de nieuwe werkgever en de werknemers.

In dat geval dienen twee gevolmachtigden van de nieuwe werkgever binnen een termijn van drie maanden onderhandelingen te starten met twee vertegenwoordigers van de werknemers met het oog op het uitwerken van een nieuwe winstdelingsregeling.

— il est ajouté un § 3, libellé comme suit :

« § 3. Le § 2 ne s'applique pas aux parts d'intéressement. »;

4° à l'article 121, il est inséré un 7°*bis*, libellé comme suit :

« 7°*bis*. le nombre de parts d'intéressement et les droits attachés à ces parts ainsi que, s'il existe plusieurs catégories de parts d'intéressement, les mêmes indications pour chaque catégorie; »;

5° à l'article 124, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

« En outre, des parts d'intéressement non représentatives du capital peuvent être créées, conformément aux modalités statutaires. »;

6° il est inséré un article 124*ter*, libellé comme suit :

« Art. 124*ter*. — Les articles 47 et 50 sont également applicables aux parts d'intéressement. »;

7° à l'article 128*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 15 juillet 1985, les mots « ou parts d'intéressement » sont insérés entre les mots « ses propres parts » et les mots « par voie d'achat ».

Art. 13

A la demande écrite du travailleur, le dividende produit par la part d'intéressement peut être affecté au paiement de la cotisation à un fonds de pension d'entreprise, pour autant qu'il en existe un au sein de l'entreprise de l'employeur ou au sein d'une entité liée.

Art. 14

§ 1^{er}. Tout travailleur détenant une part d'intéressement peut se faire produire par le commissaire réviseur de son employeur toutes les pièces justifiant le calcul de sa part dans le bénéfice à distribuer.

§ 2. Il est interdit au travailleur de divulguer les informations qui lui sont fournies en vertu du § 1^{er}.

Art. 15

Si une modification du statut juridique empêche d'appliquer ou de continuer d'appliquer un régime d'intéressement, celui-ci n'a plus d'effet entre le nouvel employeur et les travailleurs.

Dans ce cas, deux mandataires du nouvel employeur devront entamer, dans un délai de trois mois, des négociations avec deux représentants des travailleurs en vue d'élaborer un nouveau régime d'intéressement.

Art. 16

Elk bedrag dat in uitvoering van een winstdelingsregeling aan de werknemers wordt uitgekeerd na de laatste dag van de zesde maand volgend op de afsluiting van het boekjaar, brengt vanaf dat ogenblik een interest op gelijk aan de op dat moment geldende wettelijke interest. Deze interesten vallen ten laste van de onderneming en worden tegelijk met de hoofdsom uitbetaald.

Art. 17

Artikel 574 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 24 maart 1975, van 12 juli 1989, van 12 juni 1991 en van 22 juli 1991, wordt als volgt aangevuld :

« 10° van geschillen betreffende de toepassing van de wet van ... tot invoering van een winstdelingsregeling voor werknemers ».

27 maart 1996.

P. DE GRAUWE
P. LANO
M. VAN DEN ABEELEN
J. VAN APEREN

Art. 16

Tout montant alloué aux travailleurs, en exécution d'un régime d'intéressement, après le dernier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice produit immédiatement des intérêts au taux légal en vigueur. Ces intérêts sont à charge de l'entreprise et sont versés en même temps que le principal.

Art. 17

L'article 574 du Code judiciaire, modifié par les lois des 24 mars 1975, 12 juillet 1989, 12 juin 1991 et 22 juillet 1991, est complété par ce qui suit :

« 10° des litiges relatifs à l'application de la loi du ... organisant l'intéressement des travailleurs ».

27 mars 1996.