

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1993-1994

10 NOVEMBRE 1993

Proposition de loi instaurant un système de titres de participation, en vue d'intéresser les salariés dans les entreprises des employeurs

(Déposée par M. Cooreman et consorts)

DEVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le premier volet de notre proposition du 20 décembre 1990 [Doc 1175-1 (1990-1991)].

Objectifs

La présente proposition de loi vise à promouvoir les systèmes d'intéressement financier des travailleurs salariés dans les entreprises. Elle a pour but de créer un cadre dans lequel les salariés belges, au même titre que la plupart des salariés des autres pays de la C.E.E., peuvent acquérir une part des bénéfices que leur entreprise a réalisés grâce notamment à leurs connaissances et à leurs efforts, ou dans lequel ils peuvent participer au capital de l'entreprise qui les emploie.

Dans les pays qui nous entourent, les systèmes de participation aux bénéfices et au capital ont connu un succès grandissant, non seulement en raison des résultats favorables que les entreprises ont enregistrés après la dernière reprise économique, mais aussi par

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1993-1994

10 NOVEMBER 1993

Voorstel van wet tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de ondernemingen van de werkgevers

(Ingediend door de heer Cooreman c.s.)

TOELICHTING

Dit voorstel herneemt het eerste luik van ons voorstel van 20 december 1990 [Gedr. St. 1175-1 (1990-1991)].

Doelstellingen

Dit wetsvoorstel beoogt de bevordering van regelingen inzake financiële participatie van werknemers in ondernemingen. Het heeft tot doel een kader te scheppen waarbinnen de Belgische werknemers, zoals de meeste van hun E.E.G.-collega's, een deel kunnen verwerven van de winsten die hun onderneming, mede dank zij hun kennis en inzet, heeft verwezenlijkt of waarbinnen ze kunnen deelnemen aan het kapitaal van de onderneming waarin ze werken.

In de ons omringende landen kenden systemen van winst- en kapitaalparticipatie een groeiend succes, niet alleen door de gunstige resultaten die de ondernemingen na de vorige economische heropleving boekten, maar ook door een aangepast juridisch en

la création d'un cadre juridique et fiscal approprié fixant les conditions auxquelles lesdits systèmes offrent la sécurité juridique voulue; certains pays accordent même des avantages fiscaux.

Ce traitement fiscal et/ou parafiscal favorable est dicté par les effets positifs que l'on attend de la participation des salariés aux résultats financiers et/ou à l'accroissement du patrimoine, effets s'exerçant sur l'entreprise, ses salariés et l'ensemble de l'économie.

La présente proposition de loi a dès lors été inspirée par la législation en vigueur à l'étranger, notamment en :

France: Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés, *Journal officiel* du 23 octobre 1986, 12771; décret n° 87-544 du 17 juillet 1987 fixant les conditions d'application de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986, *Journal officiel* du 18 juillet 1987, 8024, etc.

Grande-Bretagne: *Profit Sharing: Finance Acts* 1978, 1980, 1985, 1989, *Law Reports, Statutes*, 1978, section 53 et suivantes; 1980, section 46 et suivantes; *Savings Related Share Options et Selective Share Options: Finance Acts* 1980, 1982, 1984, 1986, *Law Reports, Statutes*, 1980, section 47 et suivantes; 1982, section 40 et suivantes; 1986, section 22 et suivantes; *Profit-Related-Pay: Finance (n° 2) Act* 1987, *Current Law Statutes Annotated*, 1987, section 1 et suivantes, etc.

Allemagne: *Vermögensbeteiligungsgesetze, Vermögensbildungsgesetze*, 27 juin 1970, 1^{er} janvier 1984, 1^{er} janvier 1987, 19 février 1987, *Einkommenssteuergesetz*, § 19 a;

Pays-Bas: *Premiespaarregelingen*, 1965; *Winstdelingsspaarregelingen* 1965 (*Stb.* 1965-261); *Spaarloonregeling* 1972 (*Stb.* 1972-719); *Besluit Bedrijfsspaarregelingen*, 1^{er} janvier 1973; *Wetsvoorstel Vermeend* du 27 octobre 1987 « tot wijziging van een aantal wetten inzake belastingen alsmede de Coördinatiewet Sociale Verzekering met het oog op het bevorderen van regelingen waarbij door werkgevers aan werknemers winstuitkeringen worden gedaan, waarvan de hoogte afhankelijk is van de door de werkgever behaalde winst uit onderneming (Winstdelingsregelingen) », modifié le 29 janvier 1990, *Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 1987-1988*, document 20291.

L'intérêt de plus en plus marqué en Europe des gouvernements et des entreprises pour l'intéressement des salariés est à mettre en rapport avec quelques développements économiques et sociaux spécifiques, entre autres :

fiscaal kader, dat de voorwaarden vastlegde waarbinnen dergelijke regelingen de nodige rechtszekerheid bieden; sommige landen geven zelfs fiscale voordelen.

Deze fiscale en/of parafiscale voorkeursbehandeling is ingegeven door de positieve effecten die men van de deelname van werknemers in de financiële resultaten en/of de vermogensgroei verwacht op de onderneming, haar werknemers en de economie in haar geheel.

Het voorliggende wetsvoorstel werd dan ook geïnspireerd door de bestaande buitenlandse wetgeving, onder meer in :

Frankrijk: Ordonnance nr. 86-1134 van 21 oktober 1986 « relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés », *Journal Officiel* van 23 oktober 1986, 12771; décret nr. 87-544 van 17 juli 1987 « fixant les conditions d'application de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 », *Journal Officiel* van 18 juli 1987, 8024, e.a.

Groot-Brittannië: *Profit Sharing: Finance Acts* 1978, 1980, 1985, 1989, *Law Reports, Statutes*, 1978, section 53 e.v.; 1980, section 46 e.v.; *Savings-Related Share Options en Selective Share Options: Finance Acts* 1980, 1982, 1984, 1986, *Law Reports, Statutes*, 1980, section 47 e.v.; 1982, section 40 e.v.; 1984, section 38 e.v.; 1986, section 22 e.v.; *Profit-Related-Pay: Finance (n° 2) Act* 1987, *Current Law Statutes Annotated*, 1987, section 1 e.v., e.a.

Duitsland: *Vermögensbeteiligungsgesetze, Vermögensbildungsgesetze*, 27 juni 1970, 1 januari 1984, 1 januari 1987, 19 februari 1987, *Einkommenssteuergesetz*, § 19 a.

Nederland: *Premiespaarregelingen*, 1965; *Winstdelingsspaarregelingen* 1965 (*Stb.* 1965-261); *Spaarloonregeling* 1972 (*Stb.* 1972-719); *Besluit Bedrijfsspaarregelingen* 1 januari 1973; *Wetsvoorstel Vermeend* van 27 oktober 1987 « tot wijziging van een aantal wetten inzake belastingen alsmede de Coördinatiewet Sociale Verzekering met het oog op het bevorderen van regelingen waarbij door werkgevers aan werknemers winstuitkeringen worden gedaan, waarvan de hoogte afhankelijk is van de door de werkgever behaalde winst uit onderneming (Winstdelingsregelingen) », gew. 29 januari 1990, *Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 1987-1988*, stuk 20291.

De groeiende aandacht voor financiële participatie van de werknemers vanwege Europese regeringen en ondernemingen heeft te maken met enkele specifieke economische en maatschappelijke ontwikkelingen, waaronder :

— La recherche d'une participation et responsabilité accrues des salariés dans leur entreprise (but d'association). La participation aux résultats favorables de l'entreprise et/ou à l'accroissement du patrimoine de celle-ci renforce la motivation du personnel (fonction clé du facteur humain dans l'entreprise) et resserre le lien avec l'entreprise. Elle accroît leur compréhension du fonctionnement, des objectifs et des résultats de l'entreprise, et elle exerce un effet favorable sur la productivité et la rentabilité.

— En ajoutant un élément de rétribution dépendant des bénéfices à une rémunération de base fixe, le revenu net des travailleurs est accru sans alourdir durablement les coûts salariaux (composante salariale non récurrente). Le dérapage des salaires est ainsi évité et la position concurrentielle est préservée (cf. les leçons des années septante et du début des années quatre-vingt).

Pour que l'économie belge puisse, dans l'Europe des années nonante, conserver le rythme de croissance de ces dernières années, divers milieux soulignent la nécessité de maintenir l'évolution des coûts réels du travail dans des limites raisonnables (Conseil central de l'économie, services d'étude de: Banque nationale de Belgique, Paribas, Kredietbank, Générale de Banque). L'accord interprofessionnel 1991-1992, conclu entre les partenaires sociaux, fait également de la sauvegarde de la compétitivité la clef de voûte de l'activité économique et de l'emploi.

— Dans les pays voisins, les entreprises utilisent de plus en plus la participation financière comme stratégie de concurrence sur les marchés commerciaux (pour maîtriser les coûts salariaux) ainsi que sur le marché du travail (pour recruter et garder une main-d'œuvre motivée et qualifiée, résister à la fuite des cerveaux dans un marché unique européen où les normes de qualité et les exigences sont de plus en plus élevées).

— Au-delà de ces motifs de politique salariale se situant sur le plan de la motivation au travail et de l'obtention d'avantages compétitifs, des objectifs à long terme touchant à la formation de l'épargne et au financement des investissements incitent aussi à encourager, par la voie fiscale, les systèmes d'intéressement des salariés dans l'entreprise.

— Un autre objectif important consistant à drainer l'épargne des salariés vers les investissements productifs et à sauvegarder l'autonomie et la continuité des entreprises, sous-tend de longue date ces systèmes dans les pays voisins (cf. France, Allemagne occidentale, Pays-Bas).

L'encouragement de l'intéressement financier des salariés répond donc aussi bien à des objectifs liés à l'économie d'entreprise et à des facteurs macro-économiques qu'à des objectifs d'ordre politique et

— Het streven naar een grotere betrokkenheid en verantwoordelijkheid van werknemers in hun bedrijf (associatie-doel). Deelname in de gunstige ondernemingsresultaten en/of de vermogensgroei verhoogt de motivering van het personeel (sleutelfunctie van de menselijke factor in de onderneming) en verstevigt de band met de onderneming. Het verhoogt hun inzicht in de werking, de doelstellingen en de prestaties van hun bedrijf, en werkt gunstig in op de produktiviteit en de rendabiliteit.

— Het toevoegen van een winstafhankelijke beloningscomponent, bovenop een vast basisloon, verhoogt het netto-inkomen van de werknemers, zonder de loonkosten blijvend te verzwaren (niet-recurrente looncomponent). Dit voorkomt het ontsporen van de loonontwikkeling en verhindert dat de concurrentiepositie wordt aangetast (cf. lessen uit de jaren zeventig en begin jaren tachtig).

Om het bevredigende groeiritmte van de Belgische economie van de jongste jaren, in het Europa van de jaren negentig te kunnen aanhouden, wordt daarom van diverse zijden gewezen op de noodzaak de evolutie van de reële arbeidskosten binnen redelijke perken te houden (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, studiediensten van de Nationale Bank van België, Paribas, Kredietbank, Generale Bank). Ook het interprofessioneel akkoord 1991-1992, gesloten tussen de sociale partners, beklemtoont nogmaals de vrijwaring van het concurrentievermogen als draagvlak van economische activiteit en tewerkstelling.

— Ondernemingen in onze buurlanden hanteren financiële participatie in toenemende mate als concurrentiestrategie op de afzetmarkten (beheersen van de loonkosten), evenals op de arbeidsmarkt (aantrekken en behouden van gemotiveerde en gekwalificeerde arbeidskrachten, verweer tegen *brain-drain* in een Europese eenheidsmarkt waar kwaliteitsnormen en eisen steeds hoger liggen).

— Naast deze loonpolitieke motieven op het vlak van de arbeidsmotivering en het behalen van competitieve voordelen, pleiten ook doelstellingen op lange termijn op het vlak van de spaarvorming en investeringsfinanciering, voor het bevorderen, langs fiscale weg, van werknemersparticipatie in het ondernemingskapitaal.

— Het richten van werknemersbesparingen naar produktieve investeringen, evenals het behoud van de zelfstandigheid en continuïteit van de ondernemingen, vormt in de ons omringende landen eveneens een belangrijke doelstelling om sinds jaren deze systemen te begunstigen (zie Frankrijk, West-Duitsland, Nederland).

Het bevorderen van financiële participatie van werknemers beantwoordt dus zowel aan bedrijfs-economische, macro-economische als sociaal-politieke doelstellingen. Naargelang van het aantal

social. Selon le nombre d'entreprises qui y recourent et la formule choisie, ces objectifs acquièrent plus ou moins de poids dans la pratique.

Sous la pression du processus d'internationalisation auquel les entreprises européennes sont exposées à la suite de fusions, d'absorptions, d'accords de coopération et de groupements d'intérêt, il ne fait aucun doute que la demande de systèmes d'intéressement financier est encore appelée à croître au cours des prochaines années. A mesure que les entreprises étendent leurs activités par-delà les frontières, elles sont en effet amenées à instaurer des systèmes d'intéressement dans les établissements qu'elles ont à l'étranger (besoin de schémas internationaux ou nécessité d'accorder des avantages au moins analogues aux salariés de ces établissements). Les salariés occupés dans différents Etats membres de la C.E. (même à l'intérieur d'un même groupe d'entreprises) sont toutefois souvent l'objet de discriminations, car il subsiste entre les pays de profondes divergences dans le traitement juridique et fiscal des systèmes d'intéressement, à plus forte raison s'il existe ou non dans certains pays une législation-cadre en la matière.

Tel est également le souci de la Commission européenne qui, en vertu du programme d'action défini dans le cadre de la « Charte sociale européenne », a élaboré un instrument (recommandation) destiné aux Etats membres, tendant à favoriser l'instauration de systèmes d'intéressement dans la Communauté européenne (« PEPPER-schemes »). Dans son rapport à ce sujet (« the PEPPER Report »), elle souligne les grandes disparités de chances et de possibilités, pour les entreprises et leurs salariés, d'adopter de tels systèmes. Ces disparités sont surtout attribuables à la présence ou à l'absence d'une législation appropriée, d'incitations fiscales ou d'obstacles de nature juridique, fiscale et sociale. (*Commission of the European Communities, « The PEPPER Report », Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*). *Social Europe* 3/90. Cette recommandation a été adoptée par le Conseil européen le 24 juin 1992.

A la lumière de cette évolution au niveau européen, la Belgique ne peut pas rester à l'écart (ou en retard) et la nécessité se fait sentir de définir un cadre légal dans lequel les entreprises puissent, dans certaines limites et conditions, élaborer et instaurer des formules facultatives.

La situation d'insécurité juridique qui prévaut actuellement en Belgique fait en effet obstacle au développement de systèmes d'intéressement financier des salariés dans notre pays.

Sur la toile de fond qui vient d'être esquissée, les systèmes de rétribution en fonction des résultats et de l'accroissement du patrimoine des entreprises réclament en Belgique aussi la plus grande attention et il s'impose de créer un cadre légal permettant aux entreprises qui le souhaitent d'intégrer de tels systèmes

ondernemingen dat hiervan gebruik maakt en de gekozen formule, krijgen deze doelstellingen in de praktijk meer of minder gewicht.

Onder druk van het internationaliseringsproces, waaraan het bedrijfsleven in Europa ingevolge fusies, overnames, samenwerkingsakkoorden, en -verbanden wordt blootgesteld, zal ook in België, de vraag naar systemen van financiële participatie de komende jaren ongetwijfeld nog toenemen. Naarmate ondernemingen hun activiteiten over de grenzen uitbreiden worden ze er immers toe aangezet hun systemen van financiële participatie in te voeren in hun vestigingen in het buitenland (nood aan internationale schema's, of de noodzaak minstens vergelijkbare voordelen toe te kennen aan werknemers in buitenlandse vestigingen). Werknemers in verschillende E.G.-lidstaten (zelfs binnen éénzelfde groep van ondernemingen) worden echter vaak gediscrimineerd, aangezien er tussen de verschillende landen nog grote verschillen bestaan in de juridisch-fiscale behandeling van systemen van financiële participatie, laat staan dat er in sommige landen al dan niet een kaderwetgeving voor financiële participatie bestaat.

Dit is ook de zorg van de Europese Commissie die ingevolge haar actieprogramma in het kader van het « Europees Sociaal Handvest » een instrument heeft uitgewerkt (aanbeveling), naar de lid-staten toe om de invoering van winstdelingssystemen in de Europese Gemeenschap (« PEPPER-schemes ») te bevorderen. In haar rapport daarover (« the PEPPER Report »), wordt gewezen op de grote verschillen in kansen en mogelijkheden voor ondernemingen en hun werknemers om « PEPPER-schemes » in te voeren. Deze zijn vooral toe te schrijven aan het al of niet aanwezig zijn van een aangepaste wetgeving, fiscale stimulanzen of hinderpalen op juridisch, fiscaal en sociaal vlak. (*Commission of the European Communities, « The PEPPER Report », Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*). *Social Europe* 3/90. Deze aanbeveling werd op 24 juni 1992 aangenomen door de Europese Raad.

Ook in het licht van deze Europese ontwikkeling kan België niet afzijdig (achter)blijven en laat zich de noodzaak gevoelen van een wettelijk kader waarbinnen ondernemingen, onder bepaalde grenzen en voorwaarden facultatieve formules kunnen uitwerken en invoeren.

De huidige situatie van rechtsonzekerheid in België betekent immers een belemmering voor de ontwikkeling van regelingen inzake financiële participatie van werknemers in ons land.

Tegen de hierboven geschetste achtergrond verdienen beloningssystemen in functie van de resultaten en de vermogensgroei van de ondernemingen echter ook in België de volle aandacht, en dringt zich een wettelijk kader op dat de ondernemingen, die dit wensen, de kans geeft dergelijke systemen een volwaardige

dans leur politique salariale et leurs conditions de travail. Le cadre légal proposé ici doit dès lors, d'une part, soutenir les entreprises qui entendent faire participer leurs salariés aux résultats ou à la croissance du capital et, d'autre part, offrir l'indispensable sécurité juridique, sans revêtir pour autant un caractère obligatoire.

Analyse des articles

L'article 1^{er} définit quelques termes qui figurent dans la proposition de loi et qu'il faut entendre comme tels pour l'application de l'ensemble de la proposition.

Celle-ci prévoit un intéressement en espèces, par la technique des titres de participation.

Le système crée pour la S.A. ainsi que pour la S.P.R.L., dans le cadre du droit des sociétés, un nouveau titre (article 5) — le titre de participation — qui peut être exclusivement attribué aux salariés et par lequel l'entreprise, moyennant l'approbation de l'assemblée des actionnaires, peut organiser un système de répartition du bénéfice après impôts en vertu duquel les salariés qui remplissent les conditions prévues auront éventuellement droit à une part du bénéfice à la clôture de l'exercice. Si l'entreprise a réalisé de bons bénéfices au cours d'une année déterminée, les salariés pourront en recevoir une partie. La conséquence logique est qu'en l'absence de bénéfice, les salariés ne recevront pas cette rémunération supplémentaire. Ils toucheront donc, comme l'actionnaire ordinaire, un « dividende » (dividende du travail) sur la base de leur titre de participation. Les actionnaires qui approuvent l'attribution d'une fraction du bénéfice aux salariés sont également protégés. Le principe est qu'une part du bénéfice ne peut être attribuée aux salariés que dans la mesure où les capitaux propres investis dans l'entreprise peuvent être raisonnablement rémunérés.

Il est ainsi stipulé à l'article 3, 2^o, qu'aucun dividende ne peut être distribué aux salariés si, sur la base de l'exercice en cause, aucun dividende n'a pu être payé aux actionnaires. En outre, les statuts doivent prévoir une limitation des dividendes pour les salariés par rapport au bénéfice distribuable (article 4, § 3, quatrième alinéa).

Lorsqu'une entreprise instaure un système de titres de participation, ceux-ci doivent être attribués à chaque salarié; un nombre différent de titres de participation peut toutefois être attribué selon les critères fixés dans les statuts (article 4, §§ 1^{er} et 2).

L'importance des dividendes est limitée par rapport à la rémunération brute annuelle du salarié.

plaats toe te kennen binnen hun belonings- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Het wettelijk kader dat hier wordt voorgesteld moet daarom ondernemingen die hun werknemers willen laten delen in de resultaten of de kapitaalgroei ondersteunen en de nodige rechtszekerheid bieden, zonder daarom verplichtend te zijn.

Artikelsgewijze bespreking

Het artikel 1 verklaart enkele termen die in het wetsvoorstel voorkomen, en die voor de toepassing van het ganse wetsvoorstel aldus begrepen moeten worden.

Het wetsvoorstel voorziet in een winstdeling in contanten, via de techniek van winstdelende effecten (participatiebewijzen).

Het systeem creëert voor de N.V. evenals voor de B.V.B.A. een nieuw vennootschapsrechtelijk effect (artikel 5) — het participatiebewijs — dat uitsluitend aan werknemers kan worden toegekend en waardoor ondernemingen, mits goedkeuring door de aandeelhoudersvergadering, een systeem van winstverdeling na belasting kunnen opzetten dat de werknemers, die aan de gestelde voorwaarden voldoen, na afsluiting van het boekjaar eventueel recht zal geven op een deel van de winst. Dit laat toe dat, wanneer een bedrijf in een bepaald jaar goede winsten heeft gemaakt, de werknemers hiervan een deel krijgen. Met als logisch gevolg dat wanneer er geen winst is, zij deze bijkomende beloning niet zullen ontvangen. Aldus verkrijgen zij, zoals de gewone aandeelhouder, een « dividend » (arbeidsdividend) op basis van hun participatiebewijs. Ook de aandeelhouders die de toekenning van een deel van de winst aan de werknemers goedkeuren worden beschermd. De filosofie is dan ook dat er pas dan ruimte is voor het toekennen van een deel van de winst aan de werknemers, als ook een redelijke vergoeding kan worden toegekend aan het in de onderneming geïnvesteerde eigen vermogen.

Zo wordt in artikel 3, 2^o, bepaald dat er geen dividend aan de werknemers kan worden uitgekeerd indien op basis van het betrokken boekjaar geen dividend aan de gewone aandeelhouders ter beschikking kon worden gesteld. Bovendien moeten de statuten voorzien in een begrenzing van de dividenden voor de werknemers ten aanzien van de uitkeerbare winst (artikel 4, § 3, vierde lid).

Wanneer een onderneming een systeem van participatiebewijzen invoert, moeten zij aan iedere werknemer worden toegekend; een differentiatie in het aantal toegekende participatiebewijzen is echter mogelijk volgens criteria die in de statuten worden vastgelegd (artikel 4, §§ 1 en 2).

De omvang van de dividenden is begrensd ten aanzien van het bruto-jaarloon van de werknemer.

Ainsi, on ne peut faire participer le salarié au bénéfice de son entreprise que jusqu'à concurrence de 20 p.c. de sa rémunération brute annuelle.

Il convient à ce propos de souligner que les avantages salariaux existants ne peuvent être convertis en dividendes de participation. Il n'est pas touché à la rémunération de base et les négociations salariales dans le cadre des C.C.T. n'en subissent aucune influence (article 4, § 3, deuxième et troisième alinéas).

S'agissant d'un intéressement en espèces, où l'aspect motivation est essentiel, il est uniquement prescrit d'attribuer des titres de participation au salarié de l'entreprise qui l'emploie. En effet, le lien entre le salarié et l'entreprise qui distribue son bénéfice doit être le plus étroit possible afin de préserver l'effet de motivation.

Le dividende payé au détenteur du titre de participation a subi à la fois l'impôt des sociétés et le précompte mobilier. Dans ce système d'intéressement en espèces, aucune incitation fiscale n'est donc prévue.

Toutefois, l'attribution du titre de participation est dispensée des cotisations de sécurité sociale (article 6), à l'instar du traitement fiscal favorable des systèmes d'intéressement en vigueur dans les pays voisins.

Compétence (section IV):

Le tribunal de commerce est compétent pour statuer sur tous les litiges résultant de l'application de la présente loi (art. 7).

PROPOSITION DE LOI

Article premier

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

1° entreprise: les sociétés de droit belge ou étranger assujetties en Belgique à l'impôt sur les revenus sur la base de l'article 179 ou de l'article 228, § 2, 3°, du Code des impôts sur les revenus 1992, qui emploient le salarié visé au 2° ci-après;

2° salarié: la personne physique au sens de l'article 23, § 1^{er}, 4°, du Code des impôts sur les revenus 1992, liée à l'entreprise par un contrat de travail;

Zo kan men de werknemer, bovenop zijn loon, slechts ten belope van maximaal 20 pct. van zijn bruto-jaarloon laten delen in de winst van zijn onderneming.

Het weze hierbij duidelijk onderstreept dat hier geen bestaande loonvoordelen worden omgezet in participatiedividenden. Aan het basisloon wordt niet geraakt en de C.A.O.-loononderhandelingen ondergaan hiervan geen enkele invloed (artikel 4, § 3, tweede en derde lid).

Aangezien het hier om een winstdeling in contanten gaat, waar vooral het motiveringsaspect een sterke rol speelt, is enkel voorgeschreven dat men de werknemer participatiebewijzen toekent van het bedrijf waarin hij tewerkgesteld is. De band tussen de werknemer en de winstverdelende onderneming dient immers zo nauw mogelijk te zijn, wil het motiveeringseffect niet verloren gaan.

Het dividend dat aan de participatiebewijshouder wordt uitgekeerd heeft de vennootschapsbelasting ondergaan, én de roerende voorheffing. In dit cash-winstdelingssysteem wordt dus niet voorzien in fiscale «incentives».

Wel wordt de toekenning van het participatiebewijs vrijgesteld van R.S.Z.-bijdragen (artikel 6), dit in navolging van de gunstige parafiscale behandeling van winstdelingssystemen in de ons omringende landen.

Bevoegdheidsbepaling (afdeling IV):

De rechtbank van koophandel is bevoegd voor alle geschillen die ontstaan uit de toepassing van deze wet (art. 7).

Etienne COOREMAN.

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

Voor de toepassing van deze wet, wordt verstaan onder:

1° onderneming: de vennootschappen naar Belgisch of buitenlands recht die in België aan de inkomstenbelasting zijn onderworpen op grond van artikel 179 of artikel 228, § 2, 3°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, waarin de werknemer zoals bepaald onder 2° tewerkgesteld is;

2° werknemer: de natuurlijke persoon in de zin van artikel 23, § 1, 4°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, die door een arbeidsovereenkomst met de onderneming verbonden is;

3^o loi sur les sociétés commerciales: l'arrêté royal du 30 novembre 1935, portant les lois coordonnées sur les sociétés commerciales;

4^o titre de participation: le titre attribué au salarié en vue de l'intéresser aux résultats de l'entreprise et donnant droit à un dividende dans les conditions et selon les critères fixés dans les statuts de l'entreprise, au plus tôt au terme de l'exercice social au cours duquel le bénéfice donnant lieu au dividende est réalisé.

Art. 2

§ 1^{er}. Toute entreprise peut, conformément aux dispositions de la présente loi, prévoir dans ses statuts un système de titres de participation, en vue de les attribuer aux salariés.

§ 2. Les statuts déterminent les conditions d'attribution des titres de participation, ainsi que les droits attachés à ces titres.

Art. 3

Les titres de participation attribués dans le cadre de la présente loi ne donnent pas droit à un dividende:

1^o lorsqu'il n'est pas satisfait à l'obligation légale concernant la constitution du fonds de réserve prévu aux articles 77 et 137 de la loi sur les sociétés commerciales;

2^o lorsque, pour l'exercice social en cause, aucun dividende ne peut être distribué aux actionnaires conformément aux dispositions des articles 77bis et 137 de la loi sur les sociétés commerciales;

3^o lorsqu'à la fin de l'exercice social auquel se rapporte le dividende, le salarié n'a plus la qualité de salarié au sens de l'article 1^{er}, 2^o, de la présente loi.

Art. 4

§ 1^{er}. Tout salarié qui, au début de l'exercice social pour lequel des titres de participation sont attribués, est lié à l'entreprise par un contrat de travail, doit être bénéficiaire du système des titres de participation.

§ 2. Un nombre différent de titres de participation peut être attribué en fonction du niveau de la rémunération ou de l'ancienneté du salarié, ou de tout autre facteur à déterminer par les statuts, sans préjudice des dispositions du § 1^{er} du présent article.

§ 3. Les titres de participation sont nominatifs et incessibles.

3^o handelsvennootschappenwet: het koninklijk besluit van 30 november 1935, houdende de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen;

4^o participatiebewijs: het effect, dat wordt toegekend aan de werknemer met het oog op de financiële participatie in de resultaten van de onderneming, en dat recht geeft op een dividend, volgens de voorwaarden en criteria in de statuten van de onderneming bepaald, ten vroegste na het verstrijken van het boekjaar waarin de winst, die tot het dividend aanleiding geeft, is behaald.

Art. 2

§ 1. Elke onderneming kan volgens de bepalingen van deze wet in haar statuten een systeem van participatiebewijzen invoeren, met het oog op de toekenning ervan aan de werknemers.

§ 2. De statuten bepalen de voorwaarden waaronder participatiebewijzen kunnen worden toegekend evenals de aan deze effecten verbonden rechten.

Art. 3

De participatiebewijzen, toegekend in het kader van deze wet, geven geen recht op een dividend wanneer:

1^o niet voldaan is aan de wettelijke verplichting inzake de vorming van een reservefonds, zoals bepaald in de artikelen 77 en 137 van de handelsvennootschappenwet;

2^o over het betrokken boekjaar geen dividende aan de aandeelhouders kan worden uitgekeerd volgens de bepalingen van de artikelen 77bis en 137 van de handelsvennootschappenwet;

3^o de werknemer op het einde van het boekjaar, waarop het dividend betrekking heeft, geen werknemer is, in de zin van artikel 1, 2^o, van deze wet.

Art. 4

§ 1. Iedere werknemer, die bij de aanvang van het boekjaar, waarover participatiebewijzen worden toegekend, met de onderneming door een arbeidsovereenkomst is verbonden, moet begunstigde zijn van het systeem van participatiebewijzen.

§ 2. Een differentiatie in toekenning is mogelijk volgens het niveau van de bezoldiging, de anciënniteit van de werknemer, of enige andere in de statuten te bepalen factor, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in § 1 van dit artikel.

§ 3. De participatiebewijzen luiden op naam en zijn onoverdraagbaar.

Le montant total des dividendes afférents aux titres de participation attribués au salarié ne peut excéder 20 p.c. de la rémunération annuelle brute.

Les dividendes distribués dans le cadre de la présente loi ne peuvent se substituer à aucun élément de la rémunération.

Les statuts doivent prévoir une limitation de la distribution des dividendes par rapport au bénéfice distribuable.

Art. 5

A la loi sur les sociétés commerciales sont apportées les modifications suivantes:

1^o à l'article 30, alinéa 1^{er}, 9^o, modifié par la loi du 5 décembre 1984, les mots «ou titres de participation» sont chaque fois insérés après les mots «parts bénéficiaires»;

2^o à l'article 41, alinéa 1^{er}, les mots «et des titres de participation en vue de les attribuer aux salariés» sont insérés après les mots «parts bénéficiaires»;

3^o à l'article 47, alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 24 mars 1978, les mots «et les titres de participation en vue de les attribuer aux salariés» sont insérés entre les mots «parts bénéficiaires» et les mots «de même que tous titres».

4^o à l'article 121, alinéa 1^{er}, il est inséré un 7^o*bis* libellé comme suit:

«7^o*bis*. Le nombre de titres de participation et les droits qui y sont attachés et, s'il existe plusieurs catégories de titres de participation, les mêmes données pour chacune des catégories.»

5^o à l'article 124, l'alinéa suivant est inséré entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3:

«Indépendamment des actions représentatives du capital social, il peut être créé des titres de participation en vue de les attribuer aux salariés. Les statuts déterminent les droits qui y sont attachés.»

6^o entre les articles 124 et 125, il est inséré un article 124*bis* rédigé comme suit:

«Article 124*bis*. — Les articles 47 et 50 relatifs aux titres de participation attribués aux salariés s'appliquent par analogie.»

7^o à l'article 128*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 15 juillet 1985, les mots «ou des titres de participation» sont insérés après les mots «acquérir ses propres parts».

De totale dividenden van de aan de werknemer toegekende participatiebewijzen mogen niet hoger zijn dan 20 pct. van de bruto-jaarbezoldiging.

De dividenden uitgekeerd in het kader van deze wet mogen niet in de plaats komen van enig element van het loon.

De statuten moeten voorzien in een begrenzing van de uitkering ten aanzien van de uitkeerbare winst.

Art. 5

In de handelsvennootschappenwet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in artikel 30, eerste lid, 9^o, gewijzigd bij de wet van 5 december 1984, worden telkens na het woord «winstbewijzen» de woorden «of participatiebewijzen» ingevoegd;

2^o in artikel 41, eerste lid, worden tussen de woorden «soortgelijke effecten» en «worden uitgegeven» de woorden «en participatiebewijzen met het oog op de toekenning ervan aan de werknemers» ingevoegd;

3^o in artikel 47, eerste lid, gewijzigd bij de wet van 24 maart 1978 worden tussen de woorden «soortgelijke effecten» en de woorden «evenals alle effecten» de woorden «en participatiebewijzen met het oog op de toekenning ervan aan de werknemers» ingevoegd.

4^o in artikel 121, eerste lid, wordt een 7^o*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

«7^o*bis*. Het aantal participatiebewijzen en de rechten die daaraan zijn verbonden en, indien er verschillende soorten participatiebewijzen bestaan, dezelfde gegevens voor elk der soorten.»

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

«Naast de aandelen die het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, kunnen er echter participatiebewijzen worden uitgegeven met het oog op de toekenning ervan aan de werknemers. De statuten bepalen de eraan verbonden rechten.»

6^o een artikel 124*bis*, luidend als volgt, wordt tussen de artikelen 124 en 125 ingevoegd:

«Artikel 124*bis*. — De artikelen 47 en 50 in verband met participatiebewijzen toegekend aan de werknemers zijn van overeenkomstige toepassing.»

7^o 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 participatiebewijzen» ingevoegd.

8° l'article 136 est complété par l'alinéa suivant :

« L'article 71 relatif aux conditions de modification des droits et l'article 75 relatif à l'attribution du droit de vote, ainsi que les dispositions concernant le droit de vote attaché aux titres de participation attribués aux salariés s'appliquent par analogie. »

9° l'article 141, § 1^{er}, est complété par l'alinéa suivant :

« Sans préjudice de la disposition contenue à l'alinéa précédent, des titres de participation peuvent toutefois être créés en vue d'être attribués aux travailleurs. Les statuts déterminent les droits qui y sont attachés. »

Art. 6

L'article 2, alinéa 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour l'application de la présente loi, ne sont toutefois pas à considérer comme rémunération :

1° les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

- a) comme pécule de vacances;
- b) qui doivent être considérées comme un complément des indemnités dues à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- c) qui doivent être considérées comme un complément des avantages accordés pour les différentes branches de la sécurité sociale;

2° les titres de participation attribués aux salariés et les dividendes qui en découlent, prévus par la loi du ... instaurant un système de titres de participation en vue d'intéresser les salariés dans les entreprises des employeurs. »

Art. 7

L'article 574 du Code judiciaire, modifié par la loi du 12 juillet 1989, est complété comme suit :

« 8° de tous les litiges résultant de l'application de la loi du ... instaurant un système de titres de participation en vue d'intéresser les salariés dans les entreprises des employeurs. »

8° artikel 136 wordt aangevuld met het volgende lid :

« Het artikel 71 in verband met de voorwaarden tot wijziging van de rechten, en het artikel 75 in verband met de toekenning van stemrecht en de regeling met betrekking tot het stemrecht, verbonden aan participatiebewijzen toegekend aan de werknemers zijn van overeenkomstige toepassing. »

9° artikel 141, § 1, wordt aangevuld met het volgende lid :

« Onverminderd het bepaalde in het voorgaande lid, kunnen er evenwel participatiebewijzen worden uitgegeven met het oog op de toekenning ervan aan de werknemers. De statuten bepalen de eraan verbonden rechten. »

Art. 6

Artikel 2, derde lid, van de wet van 12 april 1965, betreffende de bescherming van het loon der werknemers, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Voor de toepassing van deze wet worden evenwel niet als loon beschouwd :

1° de vergoedingen door de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks betaald :

- a) als vakantiegeld;
- b) welke moeten worden beschouwd als een aanvulling van de vergoedingen verschuldigd ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- c) welke moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid;

2° de toekenning van participatiebewijzen aan de werknemers, en de eruit voortvloeiende dividend, zoals dit is bepaald in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de ondernemingen van de werkgevers. »

Art. 7

Artikel 574 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 12 juli 1989, wordt aangevuld als volgt :

« 8° van alle geschillen die ontstaan uit de toepassing van de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de ondernemingen van de werkgevers. »

Etienne COOREMAN.
Johan WEYTS.
Paul DEPREZ.
Robert VAN HOOLAND.
Georges FLAGOTHIER.
Yvan OTTENBOURGH.