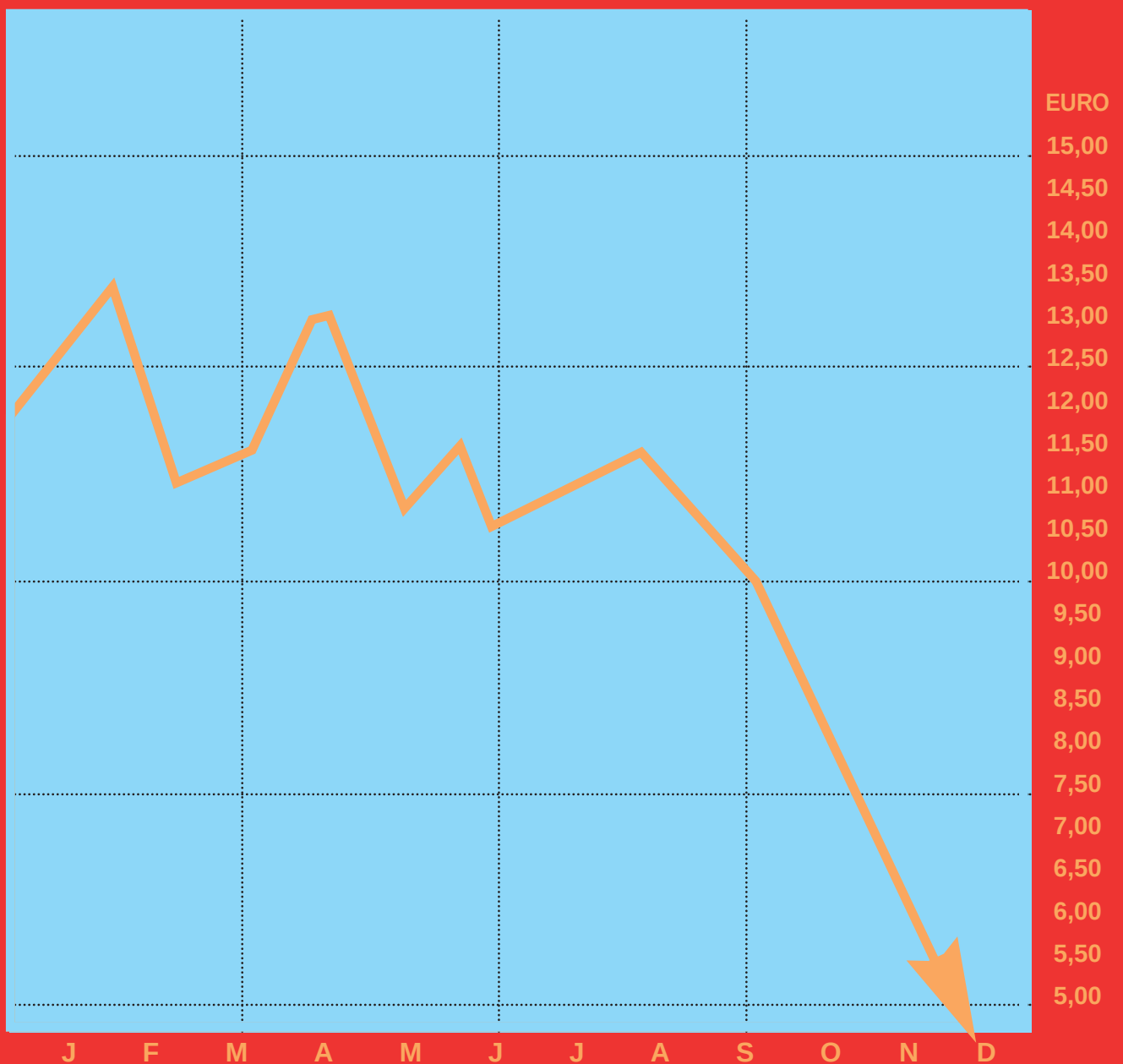


Aandeelhouder van je werkgever

Schone schijn





Aandeelhouder van je werkgever

Schone schijn

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

Inhoudstafel

I. Context van de wet	7
II. Standpunt van het ABVV	8
III. De wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen	11
1. Geen verplichting om een participatieregeling in te voeren	11
2. Twee regelingen: participatie in de winst en participatie in het kapitaal	11
3. Gunstige fiscale en parafiscale regeling	12
4. Wat is de onderhandelingsmarge in de sectoren die zich in dit proces bevinden?	14
5. Het participatieplan	14
IV. Vragen i.v.m. de wet van 22 mei op de financiële werknemersparticipatie	16
1. Welke risico's houdt werknemersparticipatie in?	16
2. Welke ondernemingen kunnen een financiële participatieregeling invoeren?	20
3. Hoe kan een financiële participatieregeling in de onderneming ingevoerd worden?	20
4. Moet de werkgever wel een financiële participatieregeling invoeren?	22
5. In welke financiële participatievormen voorziet de wet van 22 mei 2001?	22
6. Mogen winstparticipatie en kapitaalparticipatie met mekaar gecombineerd worden?	23
7. Geldt een financiële participatieregeling voor alle werknemers?	23
8. Kan men een werknemer op grond van zijn anciënniteit van een financieel participatieplan uitsluiten?	24
9. Moet iedere werknemer meedoen aan een participatieplan?	24
10. Riskeren de werknemers een deel van hun loon in het kader van de financiële participatie?	25
11. Moeten bepaalde voorafgaande voorwaarden nageleefd worden om een financiële participatieregeling te kunnen invoeren?	25
12. Kan een regeling voor financiële participatie die dateert van vóór de wet van 22 mei 2001 omgeschakeld worden?	27
13. Hoe wordt het bedrag van de financiële participatie berekend?	27
14. Hoe wordt het globaal te verdelen bedrag berekend?	28
15. Hoe wordt het globaal bedrag van de participatie in een bedrijvengroep berekend?	29
16. Op welk bedrag heeft elke aangesloten werknemer recht? Is dit bedrag voor iedereen gelijk?	30
17. Welke procedure moet er gevolgd worden bij individualisering van de financiële participatie?	30

18. Is de specifieke CAO (participatieplan) alleen geldig indien alle vakbonden die ondertekenen?	31
19. Kan een bedrijfsleider de inhoud van het participatieplan wijzigen?	32
20. Welke inlichtingen moeten de werknemersvertegenwoordigers krijgen?	32
21. Hoe wordt financiële participatie ingevoerd in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging?	34
22. Waar wordt het participatieplan onderhandeld: op het niveau van het bedrijf of op dat van de groep?	37
23. Waarover moet de VA onderhandelen in het kader van een CAO ter invoering van een participatieplan?	38
24. Kan de bedrijfsleider elementen aan de CAO toevoegen die niet door de wet voorzien zijn?	39
25. Invoering van een participatieplan: Welke etappes? Wat is de rol van de OR (of, bij ontstentenis, het CPBW of de VA)?	39
26. Wat is een coöperatieve participatievennootschap?	40
27. Wanneer kan ik mijn aandelen verkopen?	41
28. Aan wie kan ik mijn aandelen verkopen?	41
29. Moeten deze winstparticipaties op mijn belastingaangifte ingevuld worden?	42
30. Kan een werknemer die een participatieplan onderschrijft waarvan de aandelen onbeschikbaar zijn, zijn aandelen verkopen als hij de onderneming verlaat?	42
V. Checklist: welke controle en wanneer?	43
1. Bij het werkgeversinitiatief	43
2. Bij de onderhandelingen over de specifieke CAO	43
Bijlage I: Andere reeds bestaande stelsels	45
Bijlage II: Wettelijke bronnen	48

Voorwoord

Eind 2000 haalde de Bel-20 op de beurs van Brussel de kaap van 3.340 punten ... maar in mei 2003 was hij al teruggezaakt tot 1.925 punten. Een duizelingwekkende val van 42%. De Europese beursindex Euronext viel terug met maar liefst 55%.

Nochtans werd de wet op de financiële participatie van de werknemers in het kapitaal en de winst van de ondernemingen bij de goedkeuring ervan in mei 2001 voorgesteld als een middel om de betrokkenheid van de werknemers in hun onderneming te vergroten door de rendabiliteit van de ondernemingen en het welzijn van de werknemers te verbeteren.

De evolutie van de beurskoersen wereldwijd en het uiteenspatten van de speculatieve luchtbel bewijzen hoe broos al die verklaringen wel zijn. Het is namelijk zo dat sinds eind 2001 de beurskoersen zo fors gedaald zijn dat het niet langer nodig is de werknemers erop te wijzen dat het verhoogde inkomen uit de verkoop van aandelen van een onderneming kan smelten als sneeuw onder de zon.

Het ABVV heeft steeds het onzeker karakter van die flexibele loonregelingen aangeklaagd en de werknemers erop gewezen hoe gevaarlijk het is als men het concept loon en het concept spaargeld belegd in hun onderneming dooreen haalt.

Wij blijven stellen dat we niet geloven in de voordelen die de voorstanders van dergelijke regelingen ons voorspiegelen. In de feiten kan je alleen maar vaststellen en je erover verwonderen dat de belangrijkste "motor" van de financiële participatie het gunstige (para)fiscale statuut ervan is. Als dit werkelijk zo'n gunstig systeem zou zijn, dan zou het volgens ons moeten kunnen zonder fiscale en parafiscale voordelen.

Financiële participatie leidt ook tot **discriminaties** onder de werknemers al naargelang ze werken in een "rijke" of een "arme" onderneming, en al naargelang ze werken in de privé- of in de overheidssector of in de social profit. Dergelijke discriminaties kunnen de solidariteit alleen maar ondermijnen.

Toch wil deze brochure een praktisch instrument aanreiken aan de afgevaardigden die mogelijks met een werkgeversinitiatief in het kader van de wet van mei 2001 te maken zullen krijgen.

We proberen erin de wetgeving samen te vatten en daarna een gefundeerd antwoord te geven op de vragen die de vakbondsafgevaardigden zich zouden kunnen stellen n.a.v. onderhandelingen over de invoering van een dergelijke regeling. In de brochure worden ook in detail de diverse stappen besproken die bij de invoering van en de onderhandeling over een financiële participatieregeling gevolgd moeten worden. Ten slotte belichten wij ook de fiscale aspecten en de nieuwe bevoegdheden die de vakbondsafvaardiging en de ondernemingsraad erbij gekregen hebben.

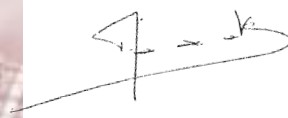
Met deze brochure in vraag- en antwoordvorm willen wij in elk geval onze leden een zo handig en didactisch mogelijk werkinstrument aanreiken.

Veel leesgenot!

André MORDANT,
Algemeen secretaris.




Mia DE VITS,
Voorzitter.

I. Context van de wet

De regeringsverklaring

In de loop van de jaren '90 en in voorgaande legislaturen werden door bepaalde politieke kringen diverse initiatieven genomen met als doel een wetgeving op te stellen over de financiële participatie van de werknemers. Deze wetgeving zou ook voorzien in een bijhorende fiscale en parafiscale voorkeursregeling.

Het regeerakkoord van **1999** voorzag in de uitwerking van een wettelijk kader voor de werknemersparticipatie: *"Teneinde de motivatie en de betrokkenheid van de werknemers te verhogen, zal de Regering een wettelijk kader creëren om formules van werknemersparticipatie, die boven het loon en binnen het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst aan alle werknemers van de betrokken onderneming worden aangeboden, mogelijk te maken."*

Net zoals vorige initiatieven paste ook dit in een Europees kader waarbij de Europese Commissie de financiële participatie van de werknemers sterk aanmoedigde.

In **1991** publiceerde **de Europese Commissie** het eerste rapport Pepper over de bevordering van de participatie van de werknemers in de winsten en de resultaten van hun onderneming (en ook in het kapitaal ervan). Toen al wees de Europese Unie op de achterstand van ons land en hekelde het feit dat de ontwikkeling van de participatie belemmerd werd door het ontbreken van een specifiek wetgevend kader en van fiscale voordelen.

In 1996 werd ons land opnieuw terechtgewezen door het rapport Pepper II als één van de landen die achteropliepen op het vlak van de financiële werknemersparticipatie. De Commissie wees ook op het ontbreken van diepgaande (kwalitatieve en kwantitatieve) statistische analyses over de verspreiding van dergelijke regelingen.

Hoewel dit statistisch tekort nooit opgelost werd, voorzag het regeerakkoord van paarsgroen in 1999 dus in de uitwerking van een specifieke regeling voor de financiële werknemersparticipatie.

II. Standpunt van het ABVV

1. Principieel standpunt

Het ABVV was duidelijk geen vragende partij voor een wettelijk initiatief over de participatie van de werknemers in het kapitaal en de resultaten van hun onderneming.

In de **ABVV-congresresoluties** van 25 en 26 oktober **2001** wordt onverbloemd gewezen op de gevaren van financiële werknemersparticipatie.

Winstparticipaties: Pas op, gevaar!

De regering heeft een wettelijk kader geschapen voor werknemersparticipatie (...). Het ABVV blijft principiële bezwaren koesteren tegen de wet op de werknemersparticipatie. Die wet heeft weliswaar de verdienste dat een aantal regels vastgelegd worden (verplichting om een specifieke ondernemings-CAO af te sluiten, betrokkenheid van de paritaire comités bij het vastleggen van de grenzen van de winstparticipatie), maar ze:

- *individualiseert de arbeidsbetrokkingen en verzwakt de vakbondsinvloed;*
- *schuift een deel van het financiële risico van de werkgever af op de werknemers: een deel van hun inkomen hangt immers af van de resultaten van het bedrijf en bij een faillissement verliest de werknemer niet alleen zijn job maar ook zijn spaargeld dat in het bedrijf belegd is;*
- *onttrekt middelen aan de sociale zekerheid en de overheid ten gevolge van het gunstig fiscaal en parafiscaal statuut;*
- *zorgt voor een tegenstelling tussen 'insiders' en 'outsiders' en kan een rem zetten op de creatie van bijkomende werkgelegenheid;*
- *heeft perverse effecten: ontslagen bij herstructureringen leiden dikwijls tot hogere beurskoersen;*
- *leidt tot discriminatie tussen werknemers uit 'rijke' en 'arme' ondernemingen en sectoren én tussen de privé-sector enerzijds en de social-profit en de overheidssector anderzijds.*

Geen CAO's zonder het akkoord van de vakbonden.

Indien er toch over financiële participatieregelingen onderhandeld zou worden, dan wil het ABVV dat de sectoren eerst de kans krijgen om een kader uit te werken. Daarbij zal er geen CAO gesloten worden als niet alle in de onderneming aanwezige vakbonden (of centrales) het daarover eens zijn.

Het ABVV is van plan de werknemers te wijzen op de problemen en risico's van loonflexibiliteit die eigen zijn aan winstparticipaties en op de voordelen van de klassieke loon-CAO's, zoals inkomenszekerheid en de mogelijke gevolgen op de berekening van een dertiende maand, het vakantiegeld, de rechten inzake sociale zekerheid,...

Volgens het ABVV moet zeggenschap van werknemers steunen op hun arbeidsinbreng, niet op hun kapitaal inbreng. Financiële participatie wordt ten onrechte voorgesteld als een stap naar meer sociale en economische democratie, op een moment dat de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers, het respect van de syndicale vrijheden en de goede werking van syndicale delegatie, ondernemingsraad en comité preventie en bescherming in het gedrang worden gebracht.

Het ABVV gelooft niet in de voordelen die de voorstanders van dergelijke regelingen aanhalen.

Er is absoluut geen duidelijkheid en nog minder zekerheid over de gunstige effecten ervan op sociaal en economisch vlak.

De OESO steunt onze analyse!

In een studie van 1995 erkent de OESO, het "super studiebureau" van de industrielanden dat vooral bekend is om zijn zeer liberale aanbevelingen, dat het succes en de positieve gevolgen in feite alleen te danken zijn aan het gunstige fiscale en parafiscale statuut van dit soort regelingen.

Uittreksel uit de werkgelegenheidsvooruitzichten van de OESO van juli 1995 (p. 162)

De mate van ontwikkeling van dergelijke participatieregelingen houdt duidelijk verband met de nationale wetgeving. Met uitzondering van Italië hebben de acht andere landen waarvan gedacht wordt dat de participatie tenminste 5% van de werknemers behelst (Canada, Frankrijk, Duitsland, Japan, Mexico, Nederland, Groot-Brittannië en USA) een **wetgeving die de participatie rechtstreeks of onrechtstreeks aanmoedigt**.

De recente uitbreiding die in een aantal landen waargenomen wordt, heeft vaak te maken met wijzigingen in de wetgeving, nl. de uitbreiding van de verplichte participatie, de invoering van nieuwe regelingen voor het stimuleren van diverse participatievormen en wijzigingen in de bestaande participatieregelingen om **ze aantrekkelijker te maken**, hetzij door de bestaande **fiscale voordelen te vergroten**, hetzij door de administratiekosten te drukken...

I.v.m. het Britse participatiesysteem in aandelen antwoordden de meeste ondernemingen op een onderzoek naar de redenen voor de invoering van dergelijke regeling dat zij het **niet gedaan** zouden hebben als er **geen fiscale voordelen in het vooruitzicht** waren gesteld. Andere studies wezen uit dat het verstrekken van fiscale voordelen vertaald kan worden in louter formele veranderingen in regelingen met vaste premies, zodat men fiscale voordelen krijgt zonder dat het loonbeleid echt gewijzigd wordt.

In diezelfde studie van de OESO wordt ook getwijfeld aan de verhoogde betrokkenheid van de werknemers in hun onderneming als gevolg van de financiële participatie: de meeste werknemers verkopen hun aandelen (met gunstig statuut) zodra ze daartoe de kans krijgen.

Bovendien is de beweerde koppeling tussen participatie en motivatie voor veel werknemers onbestaande: de bedrijfsresultaten worden nu eenmaal meer beïnvloed door externe factoren (conjunctuur, wisselkoers, rentevoet, technische innovatie) of door managementbeslissingen dan door de inzet van het personeel.

De negatieve aspecten en de risico's van de financiële werknemersparticipatie zijn dus duidelijk.

We geven er enkele:

- Financiële participatie kan de werknemers in een onderneming (de '*insiders*') bewust of onbewust aanzetten tot gedrag ten koste van andere werknemers (de '*outsiders*'): niet-aanwerving, tijdelijke aanwervingen, uitbesteding en/of onderaanneming, dit om de te verdelen winst zo groot mogelijk te maken voor een zo klein mogelijk aantal werknemers. De ervaring leert trouwens ook dat herstructureringen soms resulteren in hogere aandelenkoersen.
- Het gunstige (para)fiscaal statuut van financiële participatie dreigt een *bres te slaan in de financieringsbasis van overheid en sociale zekerheid*. De fiscale en parafiscale voordelen zijn inderdaad middelen die aan de sociale zekerheid onttrokken worden.
Financiële participatie leidt niet alleen tot een discriminatie tussen werknemers van "rijke" en "arme" ondernemingen, tussen werknemers uit de privé- en uit de overheidssector. De werknemers voor wie dergelijke regelingen niet beschikbaar zijn, betalen er indirect voor mee ter compensatie van de fiscale en/of parafiscale voordelen van de werknemers die wel een regeling voor financiële participatie hebben. Er is dus een tweedeling: voordelen voor de ene groep, mede ten koste van de andere werknemers.
- *Bij een faillissement verliezen* de werknemers niet alleen hun baan, maar ook hun spaarcenten.
- Financiële participatie is bovendien bij uitstek een ondernemingsgebonden regeling en werkt daarom *decentralisering van de CAO-onderhandelingen* in de hand. Dat versterkt het bedrijfsniveau als onderhandelingsniveau en bovendien ontkracht het de cohesie binnen bedrijfssectoren en binnen de werknemersgroep.

- *CAO's met loonsverhogingen zijn te verkiezen* boven financiële participatieregelingen. CAO-verhogingen bieden immers het immense voordeel dat ze een blijvend en vast karakter hebben zonder dat ze afhangen van de bedrijfsresultaten die nu eenmaal meer beïnvloed worden door externe factoren (conjunctuur, wisselkoers, rentevoet, technologische innovatie) of door managementbeslissingen (investeringen, boekhoudmethode, verrekenkosten, ...).

Voor alle duidelijkheid: wat loonovereenkomsten betreft, verkiest het ABVV akkoorden gesloten op het niveau van de sector.

Voor een duidelijker zicht op de gevaren van financiële participatieregelingen verwijzen wij naar vraag 1 (p. 45).

2. En wat vindt het ABVV van de wet?

Naar aanleiding van de uitwerking van de wet op de financiële participatie nam het ABVV duidelijke standpunten in met een aantal opmerkingen en bezwaren.

Zo benadrukte het ABVV dat een *wettelijke regeling minimaal* een aantal bepalingen en modaliteiten moest bevatten. Sommige modaliteiten werden trouwens in de wet opgenomen:

- het respecteren van de officiële overlegstructuren
- de noodzaak van een CAO af te sluiten
- toegang tot de regeling voor alle werknemers in de onderneming
- in principe dezelfde voordelen voor alle werknemers
- de mogelijkheid van één regeling en één CAO voor alle filialen en vestigingen van een groep af te sluiten
- behoud van de werkgelegenheid in de betrokken onderneming

Het ABVV stelde bovendien voor dat ook in de bestaande financiële participatieregelingen (de wet van 1991 op aandelen met korting, de wet van 1999 op aandelenopties) alsnog dezelfde minimale bepalingen en modaliteiten ingeschreven zouden worden.

Voor meer informatie over de andere participatieregelingen verwijzen we naar de bijlage achteraan.

De nieuwe regeling die door de wet is ingevoerd, steunt grotendeels op fiscale en parafiscale voordelen. Het ABVV vroeg de regering dan ook een studie over de minderontvangsten voor de fiscus en de sociale zekerheid in vergelijking met dezelfde in de vorm van loon toegekende voordelen. Het ABVV wilde immers niet dat de nieuwe regeling nadelig uitviel voor de financiering van de sociale zekerheid.

Het ABVV pleitte er tevens sterk voor om de sectoren, zoals in andere aangelegenheden, een volwaardige rol te laten spelen door ondermeer te voorzien in de mogelijkheid tot het uittekenen van een sectoraal kader voor financiële participatie en ook in de mogelijkheid tot vorming van een sectorale participatievennootschap of –fonds.

Wat betreft de waardebepaling van de aan de werknemers toegekende aandelen in niet-beursgenoteerde bedrijven, vroeg het ABVV uitdrukkelijk te bepalen dat die waardering gebeurt ofwel door een externe zelfstandige instantie, ofwel door de revisor, in overleg met de ondernemingsraad.

Ook moest de wet de terugkoop van de aandelen door de uitgever (de werkgever) verplicht stellen. Anders dreigden de werknemers opgezadeld te raken met aandelen die ze niet konden verkopen.

Voor we verder gaan moeten we nog opmerken dat, ten gevolge van de tegenkanting van ABVV en ACV en van de kwakkelende beurs in 2001 en 2002, de wet vooralsnog weinig succes kent.

III. De wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen

1. Geen verplichting om een participatieregeling in te voeren

Elke onderneming die onderworpen is aan de vennootschapsbelasting en elke bedrijvengroep kan, op vrijwillige basis, aan al haar werknemers een mechanisme voor participatie in de winst van de onderneming voorstellen.

Dit moet echter gebeuren na goedkeuring van een loon-CAO die afgesloten wordt voor dezelfde referteperiode. Bovendien moet die loon-CAO voorzien in een verhoging die groter is dan de indexering en de baremaverhogingen. Ze moet ook dezelfde periode bestrijken als het financieel participatieplan en verlengd worden als het participatieplan van onbepaalde duur is.

 **Goed om weten** De wet belet niet dat de werkgever andere financiële participatieregelingen voorstelt of in de onderneming bestaande regelingen verlengt.

2. Twee regelingen: participatie in de winst en participatie in het kapitaal

De participatie mag het loon niet vervangen, ze is aanvullend.

 Volgens de wet **moet** er eerst een CAO met loonsverhoging gesloten worden voordat er een CAO inzake winstparticipatie gesloten kan worden.

In de praktijk komt het erop neer een aanvullend inkomen **toe te kennen**,

ofwel in **speciën** (winstparticipatie),

ofwel in de vorm van **aandelen met stemrecht** (participatie in het kapitaal) of ook nog via een combinatie van beide, volgens een vooraf bepaalde formule die gekoppeld is aan de resultaten van het bedrijf of de groep (**winst na belastingen**).

Hoe?

Voor participaties in de winst:

- rechtstreeks aan de werknemers

Voor aandelen:

- hetzij rechtstreeks aan de werknemers
- hetzij via een samenwerkende participatievennootschap waarvan enkel de toetredende werknemers lid kunnen zijn.

Welke bedragen?

Het totaal te verdelen bedrag is onderworpen aan een dubbele, cumulatieve grens:

- 10% van de bruto loonmassa (dit zijn de personeelskosten van rubriek 102 "Personeelslasten" van de sociale balans),

en

- 20% van de winst na belastingen.

Opmerking: volgens de wet van 26 juli 1996 over de vrijwaring van het concurrentievermogen, maken de participaties van de werknemers in het kapitaal en in de winsten **geen deel uit van de elementen die meetellen voor de loonnorm.**

3. Gunstige fiscale en parafiscale regeling

De participatie in de winst en in het kapitaal zijn niet onderworpen aan de fiscale en parafiscale regeling van de lonen. Participaties in het kapitaal en in de winst genieten namelijk van een fiscale en parafiscale voorkeurregeling. **Deze fiscale en parafiscale regeling is het sleutelement van de hele operatie, nl.:**

- De toegekende voordelen zijn een deel van de winst na vennootschapsbelasting. **De helft** van de vennootschapsbelasting op het deel van de winst besteed aan het participatieplan **gaat naar de sociale zekerheid** (en wordt zo een soort werkgeversbijdrage).
- Vervolgens zijn er twee mogelijkheden:
 - Het voordeel wordt uitgekeerd in speciën.
Gevolg: normale sociale bijdrage van 13,07% voor de RSZ en saldo onderworpen aan bedrijfsvoorheffing van 25%.
 - Het voordeel wordt toegekend in de vorm van aandelen.
Gevolg: geen persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en voorheffing van 15%.

In onderstaande tabel wordt een **vergelijking** gemaakt van de **fiscale en parafiscale regelingen** die van toepassing zijn op de diverse soorten inkomens.

	Verhoging normaal loon	Winst- participatie in speciën(1)	Winst participatie in aandelen	Dividenden
Uit te keren winst vóór vennootschapsbelasting	100,00	100,00	100,00	100,00
Vennootschapsbelasting (34%)	-	- 17,00	- 17,00	- 34,00
Patronale RSZ-bijdragen	-25,37 (= 34%) uit te keren bedrag	- 17,00	- 17,00	-
Bedrag uit te keren aan rechthebbenden	74,63 (= persoonlijk bruto)	66,00	66,00	66,00
Persoonlijke RSZ (13,07%) of solidariteitsbijdragen	- 9,75	- 8,63	-	-
Voorheffing	- 32,44 (2)	- 14,34 (=25%)	- 9,90 (=15%)	-
Roerende voorheffing (3)	-	-	-	- 9,90
Netto aan de werknemer uitbetaald bedrag	32,44 euro	43,03 euro	56,10 euro	56,10 euro

(1) In het kader van de winstparticipatie is voorzien dat de helft van de vennootschapsbelasting naar de sociale zekerheid gaat, dus 34%: $2 = 17\%$.

(2) Er wordt verondersteld dat de bedrijfsvoorheffing 50% bedraagt en toegepast wordt op het bruto belastbaar loon (64,88), dit is het persoonlijk brutoloon ($100 - 25,37$) min de persoonlijke sociale bijdragen (9,75).

(3) Er wordt uitgegaan van een roerende voorheffing van 15%.

Uit deze tabel blijkt dus welk nettobedrag de werknemer ontvangt, afhankelijk van de wijze waarop de werkgever een verhoging van 100 euro toekent.

Als de werkgever beslist 100 euro van zijn winst aan een klassieke loonsverhoging te besteden, zal de werknemer daar netto 32,44 euro van overhouden. Wordt datzelfde bedrag echter aan een bij de wet voorziene participatieregeling besteed, dan is het nettobedrag gelijk aan 43,04 euro als de participatie in speciën wordt uitbetaald of aan 56,10 euro wanneer ze in de vorm van aandelen uitgekeerd wordt.

Commentaar en conclusie

- Een loonsverhoging heeft het grote voordeel dat ze opgenomen wordt in het loon van de werknemer. De werknemer is er dus zeker van dat hij dit bedrag elk jaar zal ontvangen, ongeacht de bedrijfsresultaten en zonder dat het in vraag wordt gesteld.
- De loonsverhoging telt ook mee voor de berekening van het pensioen, het vakantiegeld, de eindejaarspremie, enz., wat niet het geval is met de financiële participatie.

Voor meer toelichting over de financiële participatieregeling verwijzen we naar vraag 1 in hoofdstuk IV.

4. Wat is de onderhandelingsmarge in de sectoren die zich in dit proces bevinden?

De wet biedt de paritaire comités (of subcomités) de mogelijkheid een CAO te sluiten waarin "objectieve criteria" vastgelegd worden om **de verdeelsleutels** te bepalen die voor de diverse betrokken werknemers zullen gelden.

Een KB bepaalt deze "objectieve" criteria zo er geen CAO getekend werd⁽¹⁾.

Die criteria worden dus als objectief beschouwd en kunnen gebruikt worden om bij de winstverdeling de verdeelsleutels voor de diverse betrokken werknemers te bepalen.

Lijst van die criteria:

- de anciënniteit
- de graad
- de functie
- de weddeschaal
- het vergoedingsniveau
- het vormingsniveau.

Die criteria mogen los van elkaar of cumulatief gebruikt worden.

Het KB bepaalt dat *"in geen geval de objectieve criteria (...) mogen leiden tot een **differentiatie** van de voordelen die overeenkomstig het participatieplan aan de verschillende werknemers worden toegekend die **groter is dan een verhouding tussen 1 en 10**".*

Als de wil in de sector aanwezig is, kan niets de sector ervan weerhouden om andere modaliteiten (of criteria) te bepalen en/of een participatiefonds voor de hele sector op te richten.

5. Het participatieplan

Er kan pas een werknemersparticipatieregeling ingevoerd worden na goedkeuring van een loon-CAO en meer bijzonder een CAO die een loonsverhoging toekent bovenop de indexering en de baremaverhogingen.

De invoering van een dergelijke regeling moet voorafgegaan worden door het opstellen van een participatieplan, waarin de voorwaarden en nadere regels van deze werknemersparticipatie bepaald worden.

A. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging: geen financiële participatie zonder CAO

In bedrijven met vakbondsafvaardiging (VA) moet het participatieplan via een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerd worden.

Inhoud van deze specifieke CAO?

Enkel de door de wet voorgeschreven voorwaarden en regels mogen opgenomen worden in deze CAO, nl.:

- de al dan niet verplichte toetreding van alle werknemers
- de keuze van de toekenningsmodaliteit(en) (speciën of aandelen)
- de periode van onbeschikbaarheid van de aandelen waaraan het stemrecht niet ontnomen mag worden
- de regels en drempels voor de berekening van de krachtens het participatieplan toegekende participaties

(1) KB van 19 maart 2002 – BS 30 maart 2002

- desgevallend de aanvullende regels betreffende de berekening van de anciënniteit
- desgevallend de objectieve criteria ter bepaling van het bedrag dat aan elk der toetgetreden werknemers toegekend moet worden
- desgevallend de oprichting van een aparte vennootschap voor het bijhouden en beheren van de toegekende aandelen.

Andere voorwaarden en regels die niet voorgeschreven zijn door de wet, kunnen op initiatief van de werkgever toegevoegd worden, maar na advies van de OR (of bij ontstentenis ervan van het CPBW of bij ontstentenis hiervan van de VA).

Het participatieplan wordt schriftelijk aan de betrokken werknemers meegedeeld.

B. Geen toetredingsakte (in de KMO's) zonder raadpleging

In bedrijven zonder VA moet de werkgever een ontwerp van toetredingsakte voor advies aan de werknemers voorleggen. De werknemers moeten hun mening in een speciaal register kunnen noteren.

In geval van uiteenlopende adviezen is er een bijzondere verzoeningsprocedure voorzien, waarbij een ambtenaar betrokken wordt.

In tweede lijn is ook de betrokkenheid van de paritaire comités voorzien.

Als er geen overeenkomst tot stand komt, is de financiële participatie onmogelijk.

a) Spaarplan: een formule voor KMO's

Omwille van het stemrecht, verbonden aan de aandelen die in het kader van de werknemersparticipatie uitgegeven worden en rekening houdend met het gebrek aan succes dat verwacht wordt voor kapitaalparticipaties in de KMO's, bepaalt de wet dat de KMO's een participatieplan in de vorm van een investeringsspaarplan kunnen uitwerken.

Een dergelijk investeringsspaarplan houdt in dat de werknemers de toegekende winsten ter beschikking stellen van het bedrijf, in het kader van een niet ondergeschikte lening die intrest opbrengt.

b) Blokkering van de aandelen en de bedragen van het loonsparen

Welke toekenningswijze ook in de CAO of in de toetredingsakte vastgelegd wordt, de aandelen of bedragen geleend in het kader van het spaarplan (KMO's) zijn onbeschikbaar voor de werknemers gedurende een tijdspanne van minimum 2 en maximum 5 jaar.

Leeft de werknemer die onbeschikbaarheidsperiode niet na, dan wordt een extra belasting van 23,29% geheven op het nettobedrag dat als winstparticipatie met aandelen uitgekeerd wordt.

De hoogte van die extra belasting heeft tot gevolg dat de voortijdige verkoop van de aandelen aanleiding geeft tot een even hoge belasting als die op de rechtstreekse winstuitkering (in speciën).

Een voorbeeld

Rudy werkt in een KMO en krijgt een winstparticipatie in de vorm van aandelen van zijn vennootschap voor een bedrag van 66 euro, waarop een bedrijfsvoorheffing van 9,90 euro (15%) wordt geheven. Rudy ontvangt dus een nettobedrag van 56,10 euro.

De CAO die werd afgesloten om de financiële werknemersparticipatie in te voeren in de KMO, bepaalt dat Rudy zijn aandelen tenminste drie jaar in bezit moet houden alvorens hij ze mag verkopen.

Rudy besluit echter zijn aandelen al na één jaar te verkopen. Daardoor wordt een extra belasting van 23,29% geheven op het ontvangen nettobedrag, dus 13,07 euro. Netto zal Rudy dus 43,03 euro ontvangen, hetzelfde bedrag dus als wanneer hij een participatie in de winst van zijn bedrijf had gekregen.

IV. Vragen i.v.m. de wet van 22 mei op de financiële werknemersparticipatie

1. Welke risico's houdt werknemersparticipatie in?

Voor we aan de hand van een aantal vragen de nieuwe wet nader bekijken, willen we met deze eerste vraag wijzen op de risico's en de gevaren van de financiële werknemersparticipatie, ongeacht het kader waarin de participatie georganiseerd wordt.

A. Financiële risico's

a) Het conjunctuur- of marktrisico

De schommelingen in de waarde van de aandelen van een onderneming houden niet alleen verband met de evolutie van haar economische prestaties, maar hangen ook af van de evolutie van de financiële markten in het algemeen.

Wanneer de beurs ineens stort zoals in 2001 en in 2002 (door het uiteenspatten van de speculatieve luchtbel van de technologieaandelen, de financiële schandalen in de USA en de aanslagen van 11 september), delen alle op de beurs genoteerde ondernemingen in de brokken, zelfs deze die goede economische of financiële prestaties kunnen voorleggen. Bovendien ontstaat er een klimaat van wantrouwen waarbij niemand kan zeggen of de aandelen opnieuw de aankoopkoers zullen halen. Niet zelden zien aandeelhouders dan de waarde van de aandelen die ze aan een bepaalde koers hebben aangekocht, zakken met 60 tot 90%.

Zware inspanningen van de werknemers van een bedrijf worden dus niet automatisch vertaald in een hogere waarde van de aandelen ervan, omdat die niet ontsnappen aan de risico's en de ontwikkelingen op de financiële markten.

Besluit

Wat de financiële werknemersparticipatie betreft moeten de werknemers weten dat:

- de waarde van de aandelen ook afhangt van de schommelingen op de financiële markten, waarop de onderneming niet de minste vat heeft;
- de beurs verre van rationeel is: zij is het toneel van speculatie, van paniek of euforie, die elke economische logica tarten;
- zuurverdiende spaarcenten in aandelen beleggen, tot zware ontgoochelingen en verschrikkelijke drama's kan leiden, voor wie zich in de schulden gestoken heeft om op de beurs te "spelen".

b) Het specifieke risico

De schommelingen in de waarde van de aandelen van een onderneming of een concern houden ook verband met de economische prestaties van het bedrijf, los van de verschijnselen die alle aandelen kunnen treffen. In de praktijk is het specifieke risico uitsluitend het gevolg van bijzondere factoren zoals bijvoorbeeld het verondersteld slecht beheer van de onderneming. Als het bedrijf geen goede resultaten kan voorleggen, als het dus door de beursspecialisten (in het bijzonder degenen die beleggen voor pensioenfondsen) verwachte rendement niet gehaald wordt, dan stellen zij de aandelen te koop waardoor de koers ineens stort. Verschijnsel waardoor de economie steeds meer afhankelijk wordt van de financiële markten!

Om dat specifieke risico te bestrijden leggen de beleggers niet al hun eieren in dezelfde mand. Zij "diversifiëren hun portefeuille", wat betekent dat zij aan risicospreiding doen door te beleggen in verscheidene sectoren en ondernemingen. Bovendien kunnen ze, als ze vaststellen dat de onderneming een negatieve ontwikkeling kent, op gelijk welk ogenblik verkopen om dan in andere aandelen te beleggen.

In het kader van de wet van 22 mei op de financiële participatie krijgen de werknemers echter enkel aandelen van hun onderneming. Ze kunnen dus gewoon **niet aan risicospreiding doen**.

Conclusie

In het kader van de wet op de financiële participatie kunnen de werknemers niet anders dan het specifieke risico van de onderneming te dragen. Bovendien zijn de aandelen gedurende minstens twee jaar geblokkeerd zodat ze niet verkocht kunnen worden.

c) Het solvabiliteitsrisico

Als de onderneming failliet gaat, zijn de aandelen niets meer waard.

Conclusie

Bij een faillissement verliest de werknemer niet alleen zijn loon maar ook de bedragen toegekend in het kader van de financiële participatie, omdat die waardeloos zijn geworden.

B. Het "werknemersrisico"

a) Beleggen in aandelen: een risicovol avontuur

Werknemers moeten duidelijk weten dat aandelen **geen veilige belegging** zijn. Deze beleggingsvorm kan niet vergeleken worden met veilige vormen zoals een spaarrekening of een kasbon.

De meeste werknemers beleggen dan ook hun spaarcenten in die veiliger beleggingsproducten. Ze zijn dan ten minste zeker dat:

- ze hun inleg zullen terugkrijgen,
- daar bovenop een van bij het begin vast bepaalde rente zullen ontvangen.

Beleggen in aandelen biedt daarentegen **niet de minste zekerheid** dat:

- men zijn inzet (het belegde bedrag) zal terugkrijgen of dat men zal kunnen beschikken over het bedrag bepaald in het kader van het participatieplan (ten gevolge van de blokkeringsperiode);
- men een dividend zal opstrijken (dit is een deel van de aan de aandeelhouders uitgekeerde winst). Bij slechte resultaten wordt er geen dividend uitgekeerd. En zelfs bij goede resultaten wordt niet automatisch een dividend uitgekeerd: het is namelijk de algemene vergadering van de aandeelhouders die op voorstel van de Raad van Bestuur beslist om al dan niet een dividend uit te keren.

Conclusie

Beleggen in aandelen biedt geen enkele zekerheid. Het is dan ook best, voor wie er zich toch aan waagt, dit soort van beleggingen te beperken tot het geld dat hij kan "missen". Aandelen kopen kan de belegger immers soms zuur opbreken!

b) De toekomst voorspellen op basis van het verleden? Onmogelijk!

Werknemers moeten ook gewaarschuwd worden tegen het "marketingeffect" van de fors stijgende curves van de aandelenkoersen waarmee aandelen aangeprezen worden en waarmee:

- gesuggereerd wordt dat de koersen in de toekomst zullen blijven stijgen en dus veel zullen opbrengen;
- een optimistische visie geschraagd wordt.

Conclusie

- Het is bijzonder gevaarlijk om op basis van de koersevolutie in het verleden toekomstvoorspellingen te doen.
- Als men met dergelijke stijgende curves uitpakt is het geraadzaam
 - te vragen naar de evolutie van de koers over verscheidene jaren;
 - de structuur van de curve van naderbij te bekijken: het visueel effect kan volkomen anders zijn naargelang men een curve laat starten vanaf nul of hoger om tot de huidige koers te komen en naargelang de duur die men in acht neemt.

c) Terugkoop van niet op de beurs genoteerde aandelen: lang niet gewaarborgd!

Aandelen op de beurs verkopen is vrij eenvoudig. In principe kan elke bank dit doen. Nochtans dient men er rekening mee te houden dat:

- de verkoopkosten in rekening gebracht worden en hoger zijn naargelang het om de Belgische of een buitenlandse beurs gaat;
- ingeval de werknemers zich op het einde van de in het participatieplan vastgelegde **blokkeringsperiode** massaal van hun aandelen ontdoen – wat meestal het geval is – dit de aandelenkoers negatief beïnvloedt.

Goed om weten

De wet van 22 mei 2001 op de financiële participatie voorziet niet in een terugkoopmechanisme voor de aandelen van **niet** op de beurs **genoteerde** bedrijven. Er is dus voor die ondernemingen geen enkele verplichting om hun aandelen terug te kopen. Het kan dus dat de werknemers niet op de beurs genoteerde aandelen bezitten die ze niet kunnen verkopen, behalve aan hun eigen werkgever. Aangezien de werkgever in een comfortabele onderhandelingspositie zit, zou hij wel eens een zeer lage terugkoop prijs kunnen voorstellen.

Conclusie

De werknemers moeten correct voorgelicht worden over de mechanismen om hun aandelen te verkopen en in cash geld om te zetten.

d) Flexibilisering van het loon

Bij financiële participatie hangt een deel van het inkomen van de werknemers af van de boekhoudkundige resultaten van de onderneming.

Zelfs al moet de werknemer, zoals de wet van 22 mei 2001 bepaalt, die aandelen niet met eigen middelen betalen, dan nog zal hij pas weten hoeveel hij er precies zal aan overhouden wanneer hij de aandelen na de blokkeringsperiode verkoopt. Het gaat hier dus duidelijk om een **uitgesteld inkomen** dat bovendien afhankelijk is van een hele reeks factoren waarop de werknemer geen enkele vat heeft.

Conclusie

In tegenstelling tot de in het kader van een CAO bedongen loonsverhogingen, die bovendien een blijvend karakter hebben, heeft het aanvullend inkomen uit een financiële participatie een duidelijk conjunctureel en onzeker karakter: **ofwel** was het jaar goed en komt er een "bonus", **ofwel** was het jaar slecht en komt er geen bonus!

e) Financiële participatie telt niet mee voor de afgeleide rechten!

Het bedrag van de financiële participatie telt niet mee voor de berekening van de sociale uitkeringen, het pensioen, eventuele ontslagvergoedingen, eindejaarspremie, enz.

C. Sociale risico's

- De fiscale en parafiscale voordelen onttrekken inderdaad middelen aan de sociale zekerheid. Financiële participatie leidt tot een **discriminatie** tussen werknemers van "rijke" en "arme" ondernemingen, tussen werknemers uit de privé- en uit de overheidssector en de social-profit. Maar de werknemers voor wie dergelijke regelingen niet beschikbaar zijn, zullen er indirect voor mee betalen ter compensatie van de fiscale en/of parafiscale voordelen.
- Financiële participatie kan de werknemers in een onderneming (de '**insiders**') bewust of onbewust aanzetten tot gedrag ten koste van andere werknemers (de '**outsiders**'): niet-aanwerving, tijdelijke aanwervingen, uitbesteding en/of onderaanneming. Dit om de te verdelen winst zo groot mogelijk te maken voor een zo klein mogelijk aantal.
- De ervaring leert trouwens dat **herstructureringen** soms resulteren in hogere aandelenkoersen. Ook dit is een van de **perverse effecten** van financiële participatieregelingen.

D. Syndicale risico's

- Het volstaat dat **één enkele vakbond** zijn handtekening onder een CAO voor een participatieplan zet, opdat die CAO geldig is. Dus, als een vakbond die niet eens 10% van het personeel in de onderneming vertegenwoordigt, de door de werkgever voorgestelde CAO ondertekent, dan geldt die CAO voor het hele personeel.
Dit is een groot risico als je weet dat de liberale vakbond zich, in tegenstelling tot het ABVV en het ACV, uitgesproken heeft voor financiële participatieregelingen. Daarom eiste het ABVV dat alle vakbonden hun handtekening onder de overeenkomst moesten zetten. Deze eis werd echter niet gevolgd door de wetgever.
- Financiële participatie versterkt de **individualisering** van de arbeidsrelaties en vermindert de invloed van de vakbonden.
- Financiële participatie die op het vlak van het bedrijf of de groep onderhandeld wordt, komt neer op een **decentralisatie** van de collectieve onderhandelingen.

Voor alle duidelijkheid:

wat loonovereenkomsten betreft, verkiest het ABVV akkoorden gesloten op het niveau van de sector.

- Financiële participatie verstoort niet alleen de **samenhang** binnen de sectoren, maar ook onder de werknemers van een zelfde bedrijf (mogelijkheid om een verschillende financiële participatie toe te kennen die kan gaan van één tot tien!).
- Financiële participatie verandert ook de **mentaliteit**: ze leidt tot een soort "aandeelhoudersmentaliteit", een korte termijndenken. Voor de aandeelhouders telt enkel de winst. Voor de werknemers echter telt het loon en hun job.

2. Welke ondernemingen kunnen een financiële participatieregeling invoeren?

Alle ABVV-afgevaardigden kunnen te maken krijgen met een initiatief van hun werkgever om een financiële participatieregeling in te voeren. **Alle** vennootschappen in België vallen namelijk onder het toepassingsgebied van de wet van 22 mei 2001 inzake financiële participaties.

Die wet geldt immers voor alle ondernemingen die krachtens het wetboek van de inkomstenbelasting aan de vennootschapsbelasting of de belasting van niet-inwoners onderworpen zijn.

In mensentaal wil dit zeggen dat alle **Belgische** vennootschappen en alle **buitenlandse** vennootschappen, verenigingen, instellingen of organismen met vaste zetel in België gebruik kunnen maken van de in de wet voorziene financiële participatieregeling.

Aangezien de wet **geen minimumdrempels voor het aantal werknemers bepaalt**, vallen dus alle ondernemingen onder de toepassing van de wet: van de kleinste KMO tot de grootste multinational, zonder de aan de vennootschapsbelasting onderworpen autonome overheidsbedrijven te vergeten.

Worden nochtans **door de wet uitgesloten**:

- de **coördinatiecentra**
- de **vzw's, de openbare instellingen en besturen**: zij zijn immers niet aan de vennootschapsbelasting onderworpen.

Goed om weten

Voor de *kleine vennootschappen* (KMO's) voorziet de wet in een bijzondere participatieregeling, namelijk het **investeringsspaarplan**.

Kleine vennootschappen zijn vennootschappen die niet meer dan **één** van de onderstaande grenzen overschrijden:

- aantal tewerkgestelde werknemers (jaargemiddelde): 50
- jaarlijks omzetsijfer, BTW niet inbegrepen: 6.250.000 euro
- balanstotaal: 3.125.000 euro.

Een onderneming die een jaargemiddelde van meer dan 100 werknemers heeft, wordt niet meer als een *kleine onderneming* beschouwd.

3. Hoe kan een financiële participatieregeling in de onderneming ingevoerd worden?

De wet van 22 mei 2001 inzake financiële participatie voorziet in een gedetailleerde procedure die gevolgd moet worden bij de invoering van een participatieregeling. Ze moet dan ook strikt nageleefd worden. Noteer dat die procedure enkel geldt voor de financiële participatievormen die door die wet voorzien zijn.

Let wel: deze procedure geldt dus niet voor andere vormen, zoals bijvoorbeeld aandelenopties.

De bedrijfsleider heeft inzake financiële participatie weliswaar een **initiatiefrecht**, maar hij heeft niet het recht om eenzijdig een dergelijke regeling in te voeren. Hij kan dus enkel maar de procedure opstarten wanneer een aantal **voorafgaande voorwaarden** vervuld zijn:

- er moet een loon-CAO bestaan die voorziet in een hogere loonsverhoging dan de indexering en de baremaverhogingen;
- de participatie mag niet in de plaats komen van lonen en bestaande voordelen;
- gegarandeerd behoud van tewerkstelling.

In de praktijk zal de werkgever in deze eerste fase een **ontwerp van participatieplan** opstellen en bekendmaken.

Daarna moet hij dit aan "het collectief overleg" voorleggen.

In tegenstelling tot andere bestaande financiële participatievormen, heeft de wetgever niet alleen voorzien in een **recht op informatie** maar tevens in een **recht op onderhandelen** voor de vakbonden.

De concrete procedure hangt af van het feit of er al dan niet een vakbondsafvaardiging (VA) in de onderneming aanwezig is.

- In **ondernemingen met VA** moet een **collectieve overleg- en onderhandelingsprocedure** gevolgd worden.

In de praktijk zal de **VA het participatieplan** op het niveau van de onderneming of de groep **onderhandelen en eventueel goedkeuren**.

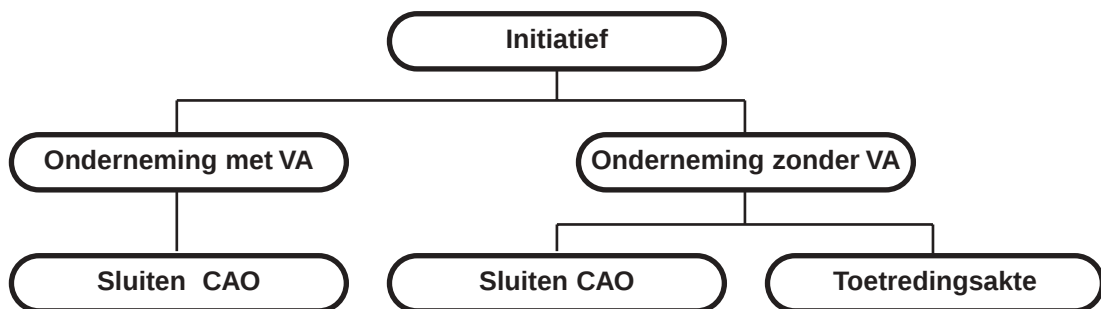
Na goedkeuring wordt dit participatieplan opgenomen in een **specifieke CAO**, specifiek omdat de wet de inhoud ervan beperkt: enkel de in de wet bepaalde voorwaarden en nadere regels over het participatieplan mogen in de CAO opgenomen worden (*art. 3 § 3*).

In tegenstelling tot andere CAO's mogen de onderhandelaars er dus niet zelf het onderhandelingsgebied van bepalen.

- In **ondernemingen zonder VA** voorziet de wet:

- hetzij in het sluiten van een **CAO**

- hetzij in een bijzondere informatieprocedure: de **toetredingsakte** (zie ook vraag 21)



Goed om weten

In de wet (art. 2, 7°) wordt het **participatieplan** omschreven als "het participatieplan van de werknemers in het kapitaal en/of in de winst (...) waarvan de specifieke modaliteiten overeenstemmen met de voorschriften van deze wet en opgenomen zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een toetredingsakte die alle **specifieke** modaliteiten vastlegt betreffende de toepassing van de werknemersparticipatie".

In feite worden in het participatieplan dus de **spelregels** van de participatie vastgelegd.

4. Moet de werkgever wel een financiële participatieregeling invoeren?

Neen. De wet van 22 mei 2001 op de financiële participatie legt de **werkgever** geen enkele verplichting op om de werknemers een voorstel tot financiële participatie te doen. De wet bepaalt dat de werkgever het initiatief daartoe op **vrijwillige basis** mag nemen.

Noteer dat de wet evenmin een tijdschema oplegt: de werkgever kan een dergelijk initiatief dus op gelijk welk ogenblik nemen.

De nieuwe wet verplicht de werkgever evenmin om een einde te stellen aan bestaande financiële participatieregelingen of die te veranderen.

Bovendien belet de wet de werkgever niet om een **andere dan de door de wet bepaalde participatieregeling** voor te stellen. Zo kan de werkgever voor een beperkte groep van het personeel bijvoorbeeld aandelenopties voorstellen. Maar dan gelden de fiscale incentives waarin de wet van 22 mei 2001 voorziet, niet (*voor meer inlichtingen over andere bestaande regelingen verwijzen we naar de bijlage*).

5. In welke financiële participatievormen voorziet de wet van 22 mei 2001?

De werkgever kan kiezen uit twee soorten financiële participaties:

- een participatie in de winst,
- een participatie in het kapitaal.

 **Goed om weten:** Niets belet de werkgever een **combinatie** van beide participatievormen volgens een vooraf bepaalde formule voor te stellen.

Voor de kleine vennootschappen voorziet de wet in een **bijkomende** optie op maat:

- het investeringsspaarplan

Participatie in de winst: een deel van de winst wordt in speciën (cash) aan de deelnemende werknemers uitgekeerd.

Participatie in het kapitaal: een deel van de winst wordt aan de deelnemende werknemers uitgekeerd in de vorm van kapitaal, dit zijn aandelen of deelbewijzen met stemrecht (art. 2, 17°).

Investeringspaarplan: een collectief spaarsysteem waarmee de werknemers de investeringen van de onderneming financieren. De werknemers van kleine vennootschappen kunnen het deel van de winst dat ze krijgen ter beschikking van de onderneming stellen in de vorm van een lening. Die lening wordt met intrest aan de werknemers terugbetaald.

6. Mogen winstparticipatie en kapitaalparticipatie met mekaar gecombineerd worden?

Kan men in het kader van de wet van 22 mei 2001 de twee formules combineren volgens een verhouding die in het participatieplan wordt vastgelegd? Het antwoord luidt ja:

- De wet bepaalt dat in het participatieplan de keuze van de **toekenningswijze(n)** "*die noodzakelijkerwijze in speciën of in aandelen of deelbewijzen geschiedt*" (art. 9 § 1, 3°) moet vermeld worden.
- In de Memorie van toelichting staat uitdrukkelijk te lezen dat "*in het kader van de toepassing van het participatieplan binnen de onderneming of binnen de groep waartoe de onderneming behoort, de werknemers ofwel van kapitaalparticipatie in de onderneming, ofwel van winstdeelneming, ofwel van de twee, in de verhoudingen vastgelegd in het participatieplan, zullen kunnen genieten*".

7. Geldt een financiële participatieregeling voor alle werknemers?

De wet beoogt de financiële participatie (die gewoonlijk voor een beperkte bevoorrechte groep geldt) zo ruim mogelijk in te voeren: **iedere werknemer (in de zin van het arbeidsrecht)** komt ervoor in aanmerking. Het volstaat dat hij/zij:

- tegen loon arbeid verricht
- **al dan niet** krachtens een arbeidsovereenkomst
- onder het gezag van een ander persoon (art. 2, 2°).

Kortom, alle werknemers van een vennootschap of een groep komen ervoor in aanmerking. De directie mag volgens de wet geen personeelscategorieën uitsluiten.

Wil de bedrijfsleider de financiële participatie tot een groep leidinggevende kaderleden beperken, dan zal hij een ander juridisch instrument moeten gebruiken.

Ook de werknemers, zowel de statutaire als de contractuele, van aan de vennootschapsbelasting onderworpen overheidsinstellingen komen in aanmerking (Memorie van toelichting, p. 16).

Vallen **buiten het toepassingsgebied van de wet**:

- de zelfstandigen
- de bestuurders en zaakvoerders die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid van de zelfstandigen, behalve wanneer ze in een vennootschap een activiteit in het kader van een arbeidsovereenkomst uitoefenen
- de ambtenaren.

Goed om weten

De wetgever, met deze ruime definitie:

- sluit noch de werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur, noch die met een arbeidsovereenkomst voor een welbepaald werk uit (Memorie van toelichting, p. 16)
- maakt geen onderscheid tussen arbeiders en bedienden
- sluit evenmin de studenten uit.

In de loop van de parlementaire werkzaamheden wees de minister van Financiën er echter op dat de **uitzendkrachten niet aan de definitie beantwoorden** (Verslag aan de Kamer, document 1043/005, p. 34).

8. Kan men een werknemer op grond van zijn anciënniteit van een financieel participatieplan uitsluiten?

De wet heeft duidelijk een collectief karakter.

Toch is er **één uitzondering** voorzien: werknemers die de anciënniteit - die in het participatieplan bepaald is - niet hebben, mogen uitgesloten worden.

Het is namelijk **mogelijk, maar geenszins verplicht**, in het participatieplan een anciënniteit van **maximum één jaar** te voorzien (art. 5, 2).

Als er een vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, moet een dergelijke bepaling onderhandeld, goedgekeurd en in de CAO opgenomen worden.

Goed om weten

Als het plan een anciënniteitsvoorwaarde bevat:

- dan wordt voor een werknemer, die in dienst genomen werd op basis van opeenvolgende contracten, de vereiste anciënniteit berekend rekening houdend met de samenvoeging van de opeenvolgende contracten (art. 5 § 2);
- moet het de aanvullende regels ter berekening van de anciënniteit vermelden (art. 9 § 1, 1°), bijvoorbeeld de berekening van de anciënniteit binnen de groep (*Memorie van toelichting*, p. 38).

9. Moet iedere werknemer meedoen aan een participatieplan?

Het participatieplan moet voorgesteld worden aan alle werknemers: "**Alle betrokken werknemers moeten de mogelijkheid hebben aan het participatieplan deel te nemen**" (art. 5 § 1).

Dit betekent echter **niet** dat **alle betrokken** werknemers **moeten** meedoen: ze **kunnen** meedoen aan het participatieplan. "*Deze mogelijkheid impliceert ook dat de werknemer steeds het recht heeft zijn toetreding of deelname te weigeren, behoudens wanneer het participatieplan overeenkomstig de toepassing van artikel 9 § 1, van de wet een andersluidende bepaling zou omvatten*" (*Memorie van toelichting*, p. 31).

Iedere werknemer mag dus vrij kiezen om al dan niet mee te doen, **behalve** wanneer de CAO tot invoering van het participatieplan het tegengestelde bepaalt.

Dus, de CAO tot invoering van het participatieplan **kan** bepalen dat alle werknemers **moeten** toetreden! De wet bepaalt immers dat het participatieplan moet vermelden of de werknemers al dan niet **verplicht** moeten toetreden (art. 9 § 1, 2).

De werknemer die tot het participatieplan toetreedt wordt "**toegegetreden werknemer**" genoemd (art. 2, 19).

Het ABVV is **ertegen** dat werknemers verplicht worden mee te doen aan een participatieplan.

Goed om weten

De wet voorziet niet in een specifieke procedure waarbij de werknemers kunnen laten weten dat ze niet aan het participatieplan wensen mee te doen. Het is dus aangewezen dat de ABVV-afgevaardigden terzake duidelijke regels laten opstellen om dit recht van de werknemers te doen eerbiedigen. Moeten de werknemers een stuk van hun loon riskeren bij financiële participatie?

10. Riskeren de werknemers een deel van hun loon in het kader van de financiële participatie?

Neen. De in de wet van 22 mei 2001 voorziene participatievormen (winst- of kapitaalparticipatie) betekenen geenszins dat men rechtstreeks een deel van zijn loon riskeert.

De wetgever heeft immers duidelijk gesteld dat:

- de aandelen **gratis** worden toegekend (Memorie van toelichting, p. 20);
- het gaat om een "**bijkomend inkomen**" (Memorie van toelichting, p. 11);
- de participatie het **loon niet** mag **vervangen**;
- de werknemers hun "**gewone**" **bezoldiging** moeten **behouden**, ongeacht de financiële resultaten van de onderneming;
- het niet gaat om een bijkomende bezoldiging maar om "**een nieuw type van voordeel**" (Memorie van toelichting, p. 12) dat niet onderworpen is aan de fiscale en parafiscale inhoudingen die op het loon worden geheven.

In het kader van deze wet stelt de onderneming dus de werknemer niet voor, zoals bij andere financiële participatievormen, om aandelen te onderschrijven (aan te kopen) tegen verminderde prijs.

11. Moeten bepaalde voorafgaande voorwaarden nageleefd worden om een financiële participatieregeling te kunnen invoeren?

Onder druk van de vakbonden heeft de wetgever drie voorafgaande voorwaarden opgelegd. Hieraan moet voldaan worden om een participatieplan te kunnen invoeren:

- er moet een loon-CAO bestaan;
- het participatieplan mag niet in de plaats komen van bestaande voordelen;
- de tewerkstelling mag niet verminderd worden.

A. Geen financiële participatie zonder loon-CAO!

Er kan pas een participatieplan ingevoerd worden indien de werkgever gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het loon voor dezelfde referentieperiode (art. 6 § 1). Die loonovereenkomst moet:

- ofwel in de Nationale Arbeidsraad ofwel in het bevoegd paritair comité ofwel in de betrokken onderneming gesloten zijn;
- betrekking hebben op een loonsverhoging die **hoger** is dan de indexering en de baremaverhogingen;
- dezelfde looptijd als het participatieplan hebben. Indien het participatieplan voor onbepaalde duur werd ingevoerd, "*impliceert deze voorwaarde dat de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het loon **eveneens wordt hernieuwd***" (Memorie van toelichting, p. 32).

B. Geen financiële participatie zonder behoud van loon en bestaande voordelen!

De wet verbiedt dat een participatieplan ingevoerd wordt ter vervanging van bestaande loonbestanddelen of andere aanvullende voordelen: *"het **participatieplan** mag **niet** worden ingevoerd **ter vervanging of omzetting** van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel of aanvulling van al wat voorafgaat, al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten"* (art. 7 § 2).

De wet stelt dus een duidelijk basisprincipe voorop: financiële participatie mag geen loon noch bestaande voordelen vervangen. Ze komt er **bovenop**.

Voor het ABVV is dit een belangrijke bepaling omdat ze verhindert dat verworven rechten afgebouwd worden. Toch is het ABVV ervan overtuigd dat de invoering van een participatieplan niet zonder gevolgen zal blijven voor de ontwikkeling en de handhaving van die verworven rechten, temeer omdat ondernemingen een globaal loonbeleid voeren. Financiële participatie maakt het in ieder geval mogelijk een deel van het loon te flexibiliseren met als incentive een fiscaal voordeel.

C. Geen financiële participatie zonder behoud van de tewerkstelling en zonder informatie aan de ondernemingsraad

Het spreekt vanzelf dat financiële participatie niet gepaard mag gaan met een vermindering van de tewerkstelling.

De wet bepaalt dat de CAO moet bevestigen dat *"de invoering van het participatieplan niet gepaard mag gaan met een vermindering van de tewerkstelling berekend in voltijdse equivalenten"* (art. 7 § 1). Over die bepaling werd lang gediscussieerd in de Kamer. De minister van Financiën stelde: *"Na een herstructurering is er geen beletsel om een participatieplan in te voeren, mits de nieuwe vennootschap winst maakt. Tijdens een herstructurering kan dat echter niet. (...) Het is ongepast dat tijdens de onderhandelingen over een herstructurering bepaalde werknemers zouden worden afgedankt, terwijl tezelfdertijd aan anderen, die wél mogen blijven, een deelname in de winst van de onderneming in uitzicht zou worden gesteld"* (Verslag aan de kamer, Document 1043/005, p. 35).

Goed om weten

De wet voorziet tevens in een **bijkomende informatieverplichting** t.a.v. de ondernemingsraad (bij ontstentenis het CPBW, bij ontstentenis de VA) bij de invoering van het participatieplan. Die informatie moet betrekking hebben op *"de relatie tussen het participatieplan, de tewerkstellingsevolutie en -politiek van de vennootschap ter zake"*.

In de Memorie van toelichting (p. 34) worden enkele voorbeelden opgesomd van welke informatie kan gegeven worden:

- de keuze van het participatie-instrument (uitkering in speciën, aandelen of deelbewijzen);
- het oogmerk (aanwerving...);
- de tewerkstellingsdiversificatie (bijvoorbeeld outsourcing, uitzendarbeid...).

12. Kan een regeling voor financiële participatie die dateert van vóór de wet van 22 mei 2001 omgeschakeld worden?

De wet van 22 mei 2001 stelt een volledig nieuw kader voor, helemaal anders dan de bestaande regelingen. Deze wet voorziet wel in de **mogelijkheid tot aanpassen van bestaande regelingen**, namelijk wanneer de inhoud van de vroegere collectieve participatieplannen vergelijkbaar is met de doelstelling van de nieuwe wet en wanneer die vroegere regeling ingevoerd werd **vóór de nieuwe wet van kracht werd** (dus vóór 29 december 2001).

De Memorie van toelichting (pag. 35) voegt er nog aan toe '*... dat dergelijke stelsels in functie van de vereisten van de voorliggende wetgeving worden aangepast, zonder retroactieve werking.*'

De Memorie van toelichting preciseert eveneens dat dit impliceert:

- dat een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gesloten
- dat deze vroegere plannen een collectief karakter hadden, wat veronderstelt dat een grote groep werknemers (75 %) destijds, bij de invoering dus, betrokken partij was. Deze bepaling sluit meteen de plannen voor verloning van specifieke personeelsgroepen of personeelsleden uit.

Goed om weten

De wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen:

- verplicht de bedrijven niet om een einde te stellen aan de bestaande regelingen
- verbiedt de bedrijven en de bedrijvengroepen niet om een andere participatieregeling voor te stellen, dan die voorzien in de wet.

13. Hoe wordt het bedrag van de financiële participatie berekend?

De wet van 22 mei 2001:

- legt hiervoor geen standaardregels op die gelden voor alle bedrijven of voor de hele groep
- voorziet niet in een bepaald bedrag dat moet worden verdeeld.

De wetgever legt in feite maar één enkele grondregel op: het participatieplan van het bedrijf of van de groep moet voorzien in **een vooraf bepaalde formule** waarin de band met de boekhoudkundige resultaten van de onderneming, de winst na belasting, duidelijk naar voor komt.

Het enige basiscriterium is dus overduidelijk een **boekhoudkundig criterium!** Het is dus uitgesloten dat andere criteria van een totaal andere aard (zoals werknemersprestaties, productiviteit, de ijver van de werknemers,...) zouden gelden.

Een eerste conclusie is dus voor de hand liggend: wanneer er geen boekhoudkundige winst is, is er ook geen participatie in het kapitaal noch in de winst.

Deze formule moet gedurende de hele duurtijd van het participatieplan gelijk blijven. De wet beperkt zich dus tot een verplichte transparantie: **het participatieplan moet een transparant berekeningsmechanisme** bevatten. De wet bevat geen enkele waarborg tot aanvullend inkomen. In de bedrijven met vakbondsafvaardiging moet over deze vooraf bepaalde berekeningsformule met de VA onderhandeld worden en moet die formule ingeschreven worden in een CAO, ter regeling van het participatieplan. Het is dus een formule 'op maat' per bedrijf of bedrijvengroep.

In de praktijk gebeurt de berekening in twee etappes:

- **eerste etappe:** bepalen van het **globale bedrag** van de winst van het bedrijf (of de groep), te verdelen volgens de vooraf bepaalde formule, ingeschreven in het participatieplan (zie vraag 14);
- **tweede etappe:** berekenen van het **individueel te ontvangen bedrag** (zie vraag 16) en vervolgens de (para)fiscale heffingen van dit bedrag aftrekken.

14. Hoe wordt het globaal te verdelen bedrag berekend?

Elk jaar beslist de algemene vergadering van de aandeelhouders, op grond van de jaarrekening, over de bestemming van de (eventuele) bedrijfswinst:

- ofwel blijft die in het bedrijf,
- ofwel wordt die onder de vorm van dividenden aan de aandeelhouders uitgekeerd.

In het kader van de financiële participatie, zoals voorzien in de wet van 22 mei 2001, wordt een **deel van de winst** (het onder de werknemers te verdelen globaal bedrag) dus **automatisch onttrokken aan de beslissing van de algemene vergadering**.

Om dit bedrag te berekenen, moeten we:

- de te verdelen winst als uitgangspunt nemen: dit is de winst na belasting van het boekhoudkundig jaar (*art. 6 § 2*), waarvan het bedrag aangegeven is in de jaarrekeningen van het bedrijf (in de resultatenrekening);
- de vooraf bepaalde en onderhandelde berekeningsformule toepassen, die in de CAO ter invoering van het participatieplan staat:

$$\frac{\text{winst na belasting}}{\text{formule CAO}}$$

Het globaal bedrag van de participatie dat toegekend wordt aan de werknemer is wel onderworpen aan een dubbel plafond (*art. 6 § 2*). Het mag niet hoger zijn dan:

- 10 % van de totale bruto loonmassa van het bedrijf

en

- 20 % van de winst voor het boekjaar na belasting.

Deze dubbele beperking moet **cumulatief** nageleefd worden!!!

In de praktijk beperkt het eerste plafond de omvang van de financiële participatie t.o.v. de verloning. Het tweede plafond is het meest wisselvallig: de winst kan beperkt zijn, soms is er zelfs helemaal geen winst.

In bedrijven waar de loonmassa hoger ligt dan de winst, zal het tweede plafond vaak bereikt worden.

Goed om weten

De totale bruto loonmassa stemt overeen met de 'personeelskosten' rubriek 102 van de sociale balans, d.w.z. de personeelskosten voor werknemers ingeschreven in het personeelsregister.

15. Hoe wordt het globaal bedrag van de participatie in een bedrijvengroep berekend?

Het plan kan **ook** op **het niveau van een groep** ingevoerd worden (zie vraag 22).

De wet voorziet niet in een uitzonderingsregeling voor een groep (*art. 6 § 2*): in het geval van een bedrijvengroep wordt, net zoals dit het geval is voor alleenstaande bedrijven, het globale bedrag van de aan de werknemers te verdelen financiële participatie onderworpen aan een **dubbel plafond** van 10 % van de loonmassa en 20 % van de winst na belasting.

Hier rijst een dubbel probleem:

- Wat is 'een groep' in het kader van deze wet?
- Hoe het dubbel plafond berekenen dat het bedrag van de in België te verdelen winst beperkt, wanneer de groep een grensoverschrijdende dimensie heeft?

De wet stelt dat de notie 'groep' via KB bepaald zal worden (*art. 8 § 4*). De totale bruto loonmassa en de winst na belasting worden berekend op een **geconsolideerde basis** (*art. 6 § 2*), overeenkomstig de voorschriften van een KB.

Ondertussen werden deze KB's goedgekeurd en gepubliceerd:

- KB van 21 december 2001(2) dat bepaalt wat onder 'groep' moet worden verstaan
- KB van 21 december 2001(2) dat de berekening van het dubbel plafond mogelijk maakt.

Onder "**groep**" moet worden verstaan een geheel van bedrijven verbonden aan een vennootschap of aan een persoon (*art. 11 van het Wetboek van de vennootschappen*). De werknemers moeten in dienst zijn van een werkgever die in België gevestigd is of die verbonden is aan een Belgische exploitatiezetel.

Het specifiek KB beperkt de groep *tot het geheel van werkgevers die deel uitmaken van de groep zoals bepaald in artikel 2, 5° van de wet en **die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.***

Voor de berekening van het dubbel plafond preciseert het specifiek KB dat:

- de 10 % van de bruto loonmassa de optelling is van de loonmassa van alle bedrijven uit de groep **die een participatieplan ingediend hebben;**
- de 20 % van de winst, de winst na belasting is: **het gaat om alle bij de consolidatie betrokken bedrijven. Dus ook die bedrijven die niet aan het participatieplan deelnemen. Maar dit is de winst van een geheel van vennootschappen (Belgische en niet-Belgische), die dus herleid moet worden tot zijn 'Belgisch deel'.** Daarom moet deze winst vermenigvuldigd worden met een breuk met, als teller, het aantal in België betrokken werknemers en, als noemer, het aantal werknemers dat de groep tewerkstelt.

$$\frac{\text{Winst van de groep} \times \text{aantal werknemers betrokken bij het participatieplan}}{\text{aantal werknemers in de groep}}$$

Goed om weten

- De geconsolideerde rekeningen moeten aan de OR meegedeeld worden en daar besproken worden in het kader van de jaarlijkse informatie (*KB 1973, art. 17,4° en 21*), ook als het om een bedrijf gaat dat deel uitmaakt van een in het buitenland opgestelde consolidatie. Bijvoorbeeld een Belgisch filiaal van een Franse maatschappij.
- Wanneer bedrijven, die samen een groep vormen, geen geconsolideerde rekening moeten opstellen, moeten de resultaten na belasting van de betrokken bedrijven opgeteld worden om zo de winst van de groep te kennen, winst die dan dient voor de berekening van het bedrag dat uitgekeerd moet worden aan de aangesloten werknemers.

16. Op welk bedrag heeft elke aangesloten werknemer recht? Is dit bedrag voor iedereen gelijk?

Van zodra het globale (onder alle aangesloten werknemers te verdelen) bedrag gekend is, moet het bedrag bepaald worden dat elke werknemer zal krijgen.

Er zijn twee veronderstellingen:

- Ofwel is dit bedrag voor elke werknemer **hetzelfde**. In dit geval moet het globaal te verdelen bedrag gewoon door het aantal aangesloten werknemers gedeeld worden.

$$\frac{\text{Globaal te verdelen bedrag}}{\text{Aantal aangesloten werknemers}}$$

- Ofwel is dit bedrag variabel: de CAO kan inderdaad voorzien in de mogelijkheid om, via **objectieve criteria** (*art. 9, 5° en 10 § 1*), het aan elk van de aangesloten werknemers uitkeren bedrag te laten variëren. In dit geval moet de berekening uitgevoerd worden volgens werknemerscategorie (*zie vraag 17*).

 Dit is een mogelijkheid, géén verplichting.

Goed om weten

- De individuele bedragen zijn brutobedragen: ze zijn aan belasting onderworpen
- De modaliteiten ter individualisering van de uit te keren bedragen worden uitgelegd in de passage die handelt over de inhoud van de CAO ter invoering van het participatieplan (*zie vraag 17*).
- Alleen bij cash betaling kent de werknemer dadelijk het bedrag dat hij op zak zal steken.
- Het bedrag dat verdeeld wordt onder de vorm van aandelen of deelbewijzen is gekend op de datum van toewijzing, maar is niet gewaarborgd na afloop van de blokkeringsperiode (deze periode bedraagt 2 tot 5 jaar, volgens het participatieplan). Op dit moment kan de werknemer er naar goed vermogen over beschikken en kan hij dus eventueel deze aandelen of deelbewijzen verkopen; de waarde ervan kan echter wel lager liggen!

17. Welke procedure moet er gevolgd worden bij individualisering van de financiële participatie?

De regering heeft gevolg gegeven aan de patronale eis tot individualisering van de financiële participatie:

- Het is geen verplichting, maar een paritair comité of subcomité kan een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten ter bepaling van de objectieve criteria, aan de hand waarvan de verdeelsleutels worden bepaald, die van toepassing kunnen zijn op de aangesloten werknemers (*art. 10 § 1*).
- Bij ontstentenis van een in een paritair comité of subcomité gesloten CAO, bepaalt het KB van 19 maart 2002³ de objectieve criteria op basis waarvan een afwijking van het beginsel van gelijkheid van verloning voor alle werknemers mogelijk is.

(3) Belgisch Staatsblad van 30 maart 2002

- Deze criteria worden als 'objectief' beschouwd en kunnen dus dienen om de verdeelsleutels te bepalen die van toepassing kunnen zijn op de aangesloten werknemers. Deze criteria zijn:
 - de anciënniteit
 - de graad
 - de functie
 - de weddeschaal
 - het vergoedingsniveau
 - het vormingsniveau.

Die criteria kunnen afzonderlijk of cumulatief toegepast worden.

Volgens hetzelfde KB mogen deze criteria **"niet leiden tot een differentiatie van de voordelen die overeenkomstig het participatieplan aan de verschillende werknemers worden toegekend die groter is dan een verhouding tussen 1 en 10"**.

Het ABVV was fel gekant tegen deze mogelijkheid om aan bepaalde werknemerscategorieën voordelen toe te kennen die tot 10 maal hoger liggen dan wat andere werknemers krijgen. Jammer genoeg werden wij hierin niet gevolgd.

Goed om weten:

De wet zegt (art. 9) dat de CAO ter invoering van een participatieplan kan voorzien in de objectieve criteria ter bepaling van de individuele uitkering aan de toetredende werknemers.

Het is dus belangrijk om in deze CAO voor de invoering van het participatieplan ook de eventuele objectieve criteria m.b.t. het invoeren van een onderscheid vast te leggen, net zoals de eventuele maximumschaal inzake onderscheid tussen de werknemers. Deze schaal moet vanzelfsprekend zo klein mogelijk zijn en mag in geen geval hoger zijn dan 10!

18. Is de specifieke CAO (participatieplan) alleen geldig indien alle vakbonden die ondertekenen?

Jammer genoeg is het antwoord hierop: **neen!**

De handtekening van één vakbondsorganisatie volstaat om de CAO effectief te maken!

Waarom?

De wet bepaalt dat de VA (vakbondsafvaardiging) onderhandelt over een CAO in toepassing van de wet van 5 december 1968 m.b.t. de CAO's en de PC's (art. 2, 8°) .

Wanneer het een **overheidsbedrijf** betreft, gaat het om een CAO in toepassing van de regelingen betreffende de werknemersparticipaties in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, vastgesteld door het paritair comité en bindend verklaard door de raad van bestuur in toepassing van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven (art. 2, 8°).

Deze juridische basis heeft dus belangrijke implicaties:

- De CAO is een overeenkomst gesloten met één of meerdere werknemersorganisaties (art.5 van de wet van 1968).

De handtekening van één vakbondsorganisatie volstaat dus.

Het ABVV eiste het akkoord van alle partijen en een regeling op sectoraal niveau! Op te merken valt dat het ABVV en het ACV in gemeenschappelijk vakbondsfront gekant waren tegen de uitbreiding van de financiële participatie. Het ACLVB was daarentegen voorstander van het beginsel van de financiële participatie van werknemers.

- In het kader van deze wet over de financiële participatie zijn alle regels en alle beginselen m.b.t. de CAO's van toepassing, meer bepaald de verplichting om de **CAO neer te leggen bij het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling**.

19. Kan een bedrijfsleider de inhoud van het participatieplan wijzigen?

Neen, hij kan dit plan niet eenzijdig wijzigen, ook niet na advies van de bevoegde organen (OR, CPBW) of van de vakbondsafvaardiging (zie *Memorie van toelichting*, pag. 28).

Hij moet bijgevolg een nieuwe CAO sluiten.

In de bedrijven zonder vakbondsafvaardiging, kan de bedrijfsleider alleen maar een wijziging (of een aanvulling) aanbrengen, nadat hij de hele procedure overgedaan heeft (voor meer details, zie vraag 21).

20. Welke inlichtingen moeten de werknemersvertegenwoordigers krijgen?

A. Algemene informatieplicht

Wat ook de financiële participatie is, de werknemersvertegenwoordigers moeten er vooraf van op de hoogte worden gebracht. Deze informatie moet via de OR verstrekt worden (of bij ontstentenis via het CPBW of de VA). Deze algemene informatieplicht vloeit namelijk voort uit het KB over de economische en financiële inlichtingen (KB van 1973) en uit CAO nr. 9.

- Zo bepaalt het KB van 1973 dat de **OR ingelicht** moet worden **over de extralegale voordelen** (art. 10) en wel tijdens de vergadering over de basisinformatie, na de sociale verkiezingen. Deze informatie moet dan geactualiseerd worden bij de jaarlijkse (art. 17, 1°) en trimestriële (art. 24) informatie.
- Het **invoeren van een participatieplan** is eveneens een interne beslissing die voor het bedrijf een belangrijke weerslag kan hebben. Daarom moet **dit meegedeeld** worden aan en **besproken** worden **in de OR** en wel in het kader van de buitengewone informatie (buitengewone vergadering) (art. 25, KB 1973).
- **Ook over de impact van een participatieplan op de werkgelegenheid** moet regelmatig informatie verstrekt worden en overleg gepleegd worden (jaarlijks en trimestrieel), zoals voorzien in CAO nr. 9 van 12 september 1972 (bijvoorbeeld in art. 5 over de evolutie van de werkgelegenheid en de (geplande of besliste) maatregelen van sociale aard m.b.t. de werkgelegenheid).

B. Bijkomende informatieplicht, voorzien door de wet m.b.t. de financiële participatie

De nieuwe wet op de financiële participatie voegt **drie nieuwe rechten** toe **inzake informatie**, die de algemene rechten (bepaald in het KB van 1973) aanvullen.

Dit wordt in de Memorie van toelichting als volgt verduidelijkt (pag. 34):

*de informatieplicht naar aanleiding van de invoering van het participatieplan geldt onverminderd de toepassing van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van november 1972 en het Koninklijk Besluit van 27 november 1973. In die zin voert art. 7 § 1 van de wet **een bijkomende plicht** in, die eerder informatief van aard is (bij de invoering van het participatieplan).*

- **Eerste nieuw recht: het recht om ingelicht te worden over de relatie tussen het participatieplan, de tewerkstellingsevolutie en het beleid van de vennootschap ter zake.**

Deze inlichting moet aan de OR gegeven worden bij de invoering van het participatieplan (bij ontstentenis aan het CPBW of aan de VA) (art. 7 § 1).

Het is dus logisch dat deze informatie verstrekt wordt *vóór de onderhandelingen* over een CAO ter invoering van een participatieplan van start gaan.

De Memorie van toelichting (pag. 34) zegt ook welke elementen in deze informatie kunnen worden opgenomen; de bedrijfsleider moet dus uitleg geven over:

- de keuze van het participatie-instrument (uitkering in speciën, in aandelen of deelbewijzen)
- het oogmerk (aanwerving ...)
- de tewerkstellingsdiversificatie (outsourcing, interim-arbeid,...).

• **Tweede nieuw recht: recht van advies over de overige (niet bij wet bepaalde) voorwaarden en modaliteiten uit de CAO.**

Eigenaardig genoeg bepaalt de wet op de participatie dat de werkgever op eigen initiatief voorwaarden en modaliteiten die niet bij wet voorzien zijn in de CAO ter invoering van een financieel participatieplan kan opnemen. Deze voorwaarden en modaliteiten vullen de bij wet voorziene en met de VA onderhandelde modaliteiten aan (zie vraag 24).

Goed om weten

- In heel zeldzame gevallen is het mogelijk dat er in het bedrijf wel een OR of een CPBW is, maar geen VA. In dergelijk geval moet het advies van het bevoegd orgaan ingewonnen worden, zelfs indien voor de invoering van het participatieplan van de specifieke toetredingsprocedure gebruik werd gemaakt (Memorie van toelichting, pag. 28).
- De overige voorwaarden en modaliteiten die niet bij wet voorzien zijn en die op initiatief van de werkgever in het kader van een **groep** ingevoerd worden, moeten eveneens aan de diverse ondernemingsraden (bij ontstentenis CPBW of VA) voorgelegd worden (Memorie van toelichting, pag. 38).

• **Derde nieuw recht: recht op advies over elke specifieke CAO in het kader van een groep**

In het kader van de invoering van een participatieplan in een groep, kan elke werkgever het initiatief nemen tot opstelling van een participatieplan waarbij al de vennootschappen behorend tot dezelfde groep uitdrukkelijk in dit plan opgenomen worden (Memorie van toelichting, pag. 36).

Indien dit het geval is, verleent de wet de **ondernemingsraden van vennootschappen** die **geenszins het initiatief tot opstelling van het participatieplan namen** (bij ontstentenis van de OR, het CPBW of de VA) een **recht van advies over de specifieke CAO** (of CAO's) (Memorie van toelichting, pag. 37).

Samenvattende tabel met schematische voorstelling van de rechten en de plichten inzake inlichtingen aan de werknemersvertegenwoordigers.

<i>Vóór invoering van participatie</i>	<i>Onderhandelen participatieplan (CAO)</i>	<i>Na onderhandelen (CAO)</i>
• 'Klassieke' voorlichting en raadpleging vooraf • Specifieke inlichtingen: relatie tussen participatieplan en tewerkstellingsevolutie (art. 7, §1)	Advies m.b.t. de overige niet bij wet bepaalde voorwaarden ingevoerd op initiatief van de werkgever (art. 3 § 5).	In een groep wordt elke specifieke CAO voor advies voorgelegd aan de OR van de andere vennootschappen die tot dezelfde groep behoren (art. 8§2)

21. Hoe wordt financiële participatie ingevoerd in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging?

De wet van 22 mei 2001 zegt dat, in bedrijven zonder VA, het participatieplan volgens de keuze van de werkgever ingevoerd kan worden:

- **ofwel** mits het sluiten van een CAO met een externe vakbondssecretaris.

De Memorie van toelichting verduidelijkt dat bedrijven zonder VA, die normaal geen CAO kunnen sluiten, toch een CAO inzake financiële participatie kunnen sluiten **indien de werkgever opteert voor de rechtstreekse tussenkomst van een externe vakbondssecretaris**.

- **ofwel** mits inachtneming van de bijzondere procedure m.b.t. de **toetredingsakte**.

In **bedrijven zonder VA** moet de bedrijfsleider stap voor stap een **bijzondere procedure** naleven m.b.t. raadpleging van de betrokken werknemers; de duur van deze procedure wisselt al naargelang van het scenario:

A. Scenario zonder opmerkingen vanwege de werknemers

Fase 1: Informatie aan de werknemers

De werkgever heeft de keuze

- **ofwel** maakt hij het ontwerp van toetredingsakte (d.w.z. het participatieplan) bekend via **aanplakking** in een toegankelijke en op een zichtbare plaats (in alle exploitatiecentra)
- **ofwel** stuurt hij dit **rechtstreeks aan elke werknemer**.

De inhoud van de toetredingsakte moet ook de verplichte of facultatieve, door de wetgever voorziene, punten bevatten.

Elke werknemer kan, op eigen verzoek, een kopie van het ontwerp van toetredingsakte krijgen (*art. 4 § 1*).

Fase 2: Optekenen van eventuele opmerkingen in een bijzonder register

De werknemers hebben **vijftien dagen** om hun opmerkingen op te tekenen in een bijzonder register dat de werkgever ter beschikking houdt (*art. 4 § 2*).

Bij ruime verspreiding van het aantal exploitatiepunten kan de werknemer schriftelijk binnen dezelfde termijn zijn opmerkingen meedelen. De werkgever moet de briefwisseling binnen deze termijn van 15 dagen ontvangen hebben (*Memorie van toelichting, pag. 29*).

Fase 3: Opsturen van het register (aan de administratie)

Na de 15de dag stuurt de werkgever dit register naar de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Inwerkingtreding

Wanneer er geen enkele opmerking gemaakt wordt, wordt de toetredingsakte (behoudens anders bepaald) van kracht op de 15de dag die volgt op de mededeling van het register aan de ambtenaar.

B. Scenario met opmerkingen vanwege de werknemers

De eerste drie fases zijn gelijk aan die in het scenario zonder opmerkingen.

Hieronder wordt aangegeven welk gevolg moet worden gegeven aan de eventuele opmerkingen van de werknemers.

Fase 4: aanplakken van eventuele opmerkingen

Na het verstrijken van de voorziene periode van vijftien dagen voor de 'raadpleging' (tijdens dewelke de werknemers hun eventuele opmerkingen kunnen formuleren) moet de werkgever:

- het register met deze opmerkingen opsturen naar de door de Koning aangeduide ambtenaar
- de opmerkingen aanplakken (*art. 4 § 3*).

Fase 5: verzoening in geval van geschil

Deze ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten te verzoenen, binnen een 'redelijke termijn' en rekening houdend met de voorgestelde datum van inwerkingtreding (*Memorie van toelichting, pag. 30*).

Indien de ambtenaar erin slaagt de uiteenlopende standpunten te verzoenen, treedt de toetredingsakte ten vroegste de achtste dag na de verzoening in werking.

Fase 6: laatste verzoeningspoging van het paritair comité

Als de verzoeningsopdracht mislukt, stuurt de ambtenaar onmiddellijk een proces-verbaal van niet-verzoening aan de **voorzitter** van het **paritair comité** waartoe de werkgever behoort.

Dit proces-verbaal vermeldt:

- de motieven van de werkgever
- de opmerkingen van de werknemers (zoals opgetekend in het bijzonder register).

Tijdens een 'eerstvolgende vergadering' doet het **paritair comité** dan een **ultieme verzoeningspoging**.

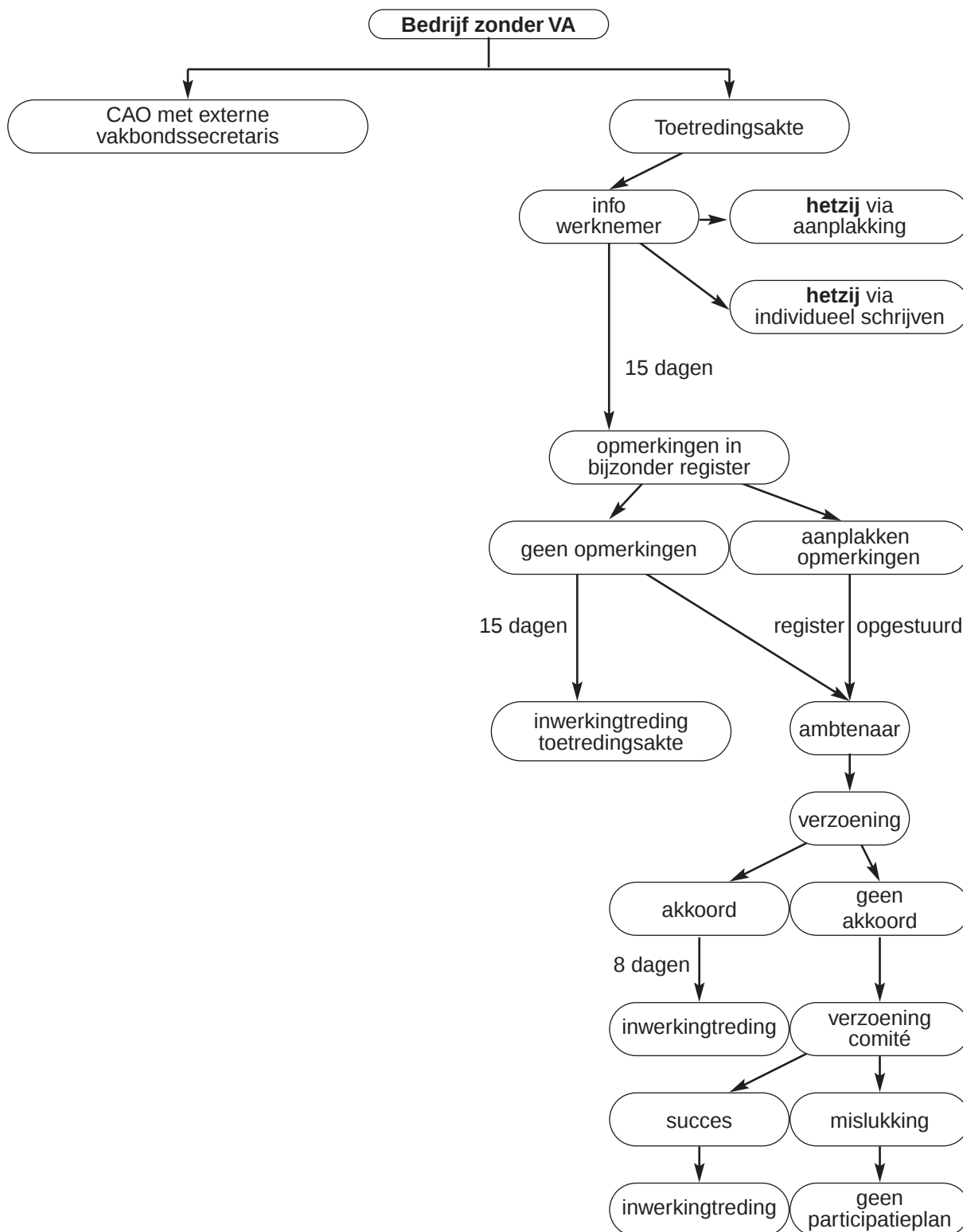
De secretaris van het paritair comité brengt de werkgever binnen de acht dagen (= kalenderdagen) op de hoogte van het resultaat van deze verzoening (*art. 4 § 5*).

- Indien de **verzoening slaagt**, treedt de toetredingsakte ten vroegste de **achtste dag** na de verzoening in werking.
- Indien de **verzoening niet slaagt**, wordt het participatieplan **niet ingevoerd**. De werknemers worden hiervan schriftelijk of via aanplakking op de hoogte gesteld.

Opmerking: Wanneer er **geen paritair comité** bestaat, maakt de ambtenaar de zaak aanhangig **bij de NAR** (Nationale Arbeidsraad) die dan, met het oog op een verzoening, het paritair comité aanwijst waaronder ondernemingen met een gelijkaardige activiteit ressorteren.

Bijgevolg heeft het paritair comité het laatste woord niet, zoals dit bijvoorbeeld het geval is voor een verzoening over een arbeidsreglement.

Schematische voorstelling van de te volgen stappen bij de invoering van een participatieplan in een bedrijf zonder VA:



22. Waar wordt het participatieplan onderhandeld: op het niveau van het bedrijf of op dat van de groep?

De wet voorziet in de invoering van een participatieplan op twee niveaus:

- het bedrijfsniveau
- het niveau van de groep (art. 8 § 1).

Goed om weten

De wetgever geeft de volgende **definitie van de notie 'groep'**:

- een geheel van vennootschappen onderling verbonden in de zin van artikel 11 van het wetboek van vennootschappen.
Voor de toepassing van dit wetboek wordt verstaan onder «met een vennootschap verbonden vennootschappen», **ofwel** de vennootschappen waarover zij een controlebevoegdheid uitoefent; **ofwel** de vennootschappen die een controlebevoegdheid over haar uitoefenen; **ofwel** de vennootschappen waarmee zij een consortium vormt; **ofwel** de andere vennootschappen die, bij weten van haar bestuursorgaan, onder de controle staan van de vennootschappen hierboven vermeld.
- het uitvoeringsbesluit (zie vraag 15) verduidelijkt dat het gaat om het geheel van werkgevers dat deel uitmaakt van de groep en dat onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid voor werknemers.

A. Het bedrijfsniveau

De VA van het bedrijf onderhandelt met de bedrijfsleider over de CAO.

Goed om weten

Binnen een groep kan elk bedrijf een 'afzonderlijk en geïsoleerd' initiatief nemen (*Memorie van toelichting, pagina 36*). In dit geval volstaat het een afzonderlijke CAO te sluiten.

Deze werkwijze heeft tot gevolg dat het participatieplan alleen voor deze vennootschap en niet voor de groep wordt ingevoerd.

B. Het niveau van de groep

Sommige grote groepen hadden reeds een initiatief m.b.t. een financiële participatie genomen vóór de wet van 22 mei 2001 werd goedgekeurd. Zo stelden zij bijvoorbeeld de werknemers uit hun vestigingen in meerdere Europese landen (of op wereldniveau) voor in te schrijven op aandelen.

De wet van 22 mei 2001 beoogt dit niet, ze voorziet wel dat een participatieplan eveneens op het niveau van de groep ingevoerd kan worden (art. 2, 7°).

Het is duidelijk dat dit participatieplan alleen de ondernemingen dekt die op Belgisch grondgebied gelegen zijn.

De wet voorziet dat de invoering van een participatieplan **op het niveau van de groep** gebeurt **via één of meerdere specifieke CAO's**; elke specifieke CAO wordt voor advies voorgelegd aan de OR, bij ontstentenis aan het CPBW, aan de VA of (bij ontstentenis van elk orgaan) via aanplakking in alle bedrijven die tot dezelfde groep behoren (art. 8 § 2).

De Memorie van toelichting probeert hierover wat meer duidelijkheid te brengen:

*"Eén vennootschap kan op het niveau van de groep het initiatief tot opstelling van een participatieplan nemen waarbij al de vennootschappen behorende tot dezelfde groep **uitdrukkelijk** in het plan worden opgenomen. Aldus volstaat het eveneens een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten mits naleving van de onderstaande procedure.*

*In de vennootschappen, die weliswaar tot dezelfde groep behoren en bij het participatieplan worden betrokken, maar die geenszins het initiatief tot opstelling van het participatieplan namen, dient de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst **voor advies aan de ondernemingsraad**, of bij ontstentenis van de ondernemingsraad aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, en bij ontstentenis van het comité voor preventie en bescherming op het werk aan de vakbondsafvaardiging te worden voorgelegd.*

*Bij ontstentenis van één of meerdere werknemersorganisatie(s) worden de werknemers van de ondernemingen, zoals aangeduid in het participatieplan, door middel van aanplakking op de hoogte gebracht. Er wordt opgemerkt dat in deze hypothese het participatieplan **al de tot de groep behorende ondernemingen moet omvatten.**" (Memorie van toelichting, pag. 36)".*

23. Waarover moet de VA onderhandelen in het kader van een CAO ter invoering van een participatieplan?

De VA zal **zowel** over de **verplichte**, bij wet voorgeschreven, clausules onderhandelen als over de **facultatieve clausules** (art. 9).

In de praktijk neemt de bedrijfsleider het initiatief en stelt een **ontwerp** van participatieplan voor, met :

A. Verplichte clausules

- a. de al of niet verplichte toetreding van de werknemers (zie vraag 9);
- b. de wijze van toekenning: ofwel in geld, ofwel in aandelen of deelbewijzen, ofwel een combinatie van beide. In dit geval moet de verhouding gepreciseerd worden (zie vraag 5 & 6);
- c. de blokkeringsperiode van de aandelen en de deelbewijzen, alsook de rechten verbonden aan de aandelen;
- d. de modaliteiten en de drempels m.b.t. de berekening van de volgens het participatieplan toegekende participaties;
- e. de berekeningswijze pro rata temporis van het bedrag van de uitkering in geval van vrijwillige schorsing of beëindiging van het arbeidscontract;
-  **niet van toepassing bij dringende reden ten laste van de werknemer!**
- f. de duur en de modaliteiten m.b.t. het beëindigen van het participatieplan;
- g. de identiteit van de persoon die de beheerskosten moet dragen betreffende de open bewaargaving (bij een kredietinstelling of een beursvennootschap, tijdens de blokkeringsperiode van de aandelen of de deelbewijzen, gedurende een in de CAO bepaalde periode, nl. minimum 2 jaar en maximum 5 jaar);
- h. de niet-toepasselijkheid van art. 23 van de wet over de CAO's. Het gaat er hier eigenlijk om de mogelijkheid, die een werknemer heeft om een participatierecht op te eisen op basis van zijn individuele arbeidsovereenkomst, te neutraliseren.

B. Facultatieve clausules

- a. de aanvullende regels ter berekening van de anciënniteit;
- b. de oprichting van een afzonderlijke vennootschap ter bezit en beheer van de toegekende aandelen; de eventuele oprichting van een coöperatieve vennootschap voor het aanhouden en beheer van de kapitaalparticipaties ingebracht door de werknemers. In dergelijk geval laat de wet de werknemers de vrije keuze om er al dan niet gebruik van te maken: '*... behoudt de werknemer onder alle omstandigheden de mogelijkheid al dan niet zijn kapitaalsparticipatie in de coöperatieve participatievennootschap in te brengen*' (art. 9 § 1, 7°). Het plan moet deze keuzemogelijkheid evenals de modaliteiten ervan definiëren;
- c. de objectieve criteria ter individualisering van het bedrag dat aan elke aangesloten werknemer uitbetaald wordt. Dit is helemaal niet verplicht.

Goed om weten

De wet maakt het mogelijk af te wijken van het principe van de gelijkheid onder alle werknemers:

- de paritaire comités of subcomités kunnen een CAO sluiten ter bepaling van de objectieve criteria die dan dienen om de verdeelsleutels te bepalen die van toepassing kunnen zijn op de betrokken werknemers (*art. 10 § 1*). Dit is helemaal niet verplicht!
- bij ontstentenis van een in een paritair comité of subcomité gesloten CAO, bepaalt het KB van 19 maart 2002 de objectieve criteria op basis waarvan een afwijking op het beginsel van gelijkheid van verloning voor alle werknemers mogelijk is.

24. Kan de bedrijfsleider elementen aan de CAO toevoegen die niet door de wet voorzien zijn?

Ja! De wet op de participatie verleent de werkgever de mogelijkheid om niet bij wet voorgeschreven voorwaarden en modaliteiten in te voeren. Deze komen dan bovenop de bij wet voorziene voorwaarden en modaliteiten, ingeschreven in de CAO of in de toetredingsakte.

De Raad van State had deze 'eigenaardigheid' gezien.

De wetgever heeft die echter behouden en gaf hiervoor volgende verklaring (*Memorie van toelichting, pag. 27*):

- de niet bij wet voorgeschreven elementen van het participatieplan betreffen slechts componenten met een secundaire draagwijdte (bijvoorbeeld termijnen, te contacteren diensten van de werkgever, ...). *"... oefenen dergelijke elementen geen essentiële invloed uit op de kernbestanddelen van het participatieplan."*
- om redenen van praktische aard, veronderstelt elke eventuele wijziging van deze niet voorgeschreven elementen een nieuwe CAO-onderhandeling.

De OR (bij ontstentenis het CPBW of de VA) moet echter advies uitbrengen over deze niet bij de wet voorgeschreven elementen (*art. 3 § 5*).

25. Invoering van een participatieplan: Welke etappes? Wat is de rol van de OR (of, bij ontstentenis, het CPBW of de VA)?

Eerste etappe: de werkgever neemt het initiatief

De werkgever stelt een ontwerp van specifieke CAO op, die alleen betrekking heeft op de voorwaarden en modaliteiten voorgeschreven bij de wet van 22 mei 2001 (*art. 3 § 3 en § 4*).

Tweede etappe: info aan de OR, meer bepaald over de impact op de werkgelegenheid

De OR moet over dit ontwerp van CAO ingelicht worden (*zie ook vraag 20*).

Overeenkomstig de verplichting tot bijkomende inlichtingen, geeft de bedrijfsleider de OR inlichtingen over de relatie tussen het participatieplan, de tewerkstellingsevolutie en het beleid van het bedrijf terzake (*art. 7 § 1*).

Derde etappe: sluiten van een CAO met de VA

De VA onderhandelt over de verplichte en facultatieve clausules die in de specifieke CAO moeten worden vermeld (*art. 3 § 5*) (*zie ook vraag 23*).

Vierde etappe: advies van de OR (of bij ontstentenis, het CPBW of de VA)

De andere voorwaarden en modaliteiten die niet bij wet voorgeschreven werden, worden op initiatief van de werkgever ingevoerd, **na** advies van de OR (of, bij ontstentenis, het CPBW of de VA) (*zie ook vraag 24*).

In de bedrijvengroepen brengt de OR (of, bij ontstentenis, het CPBW of de VA) advies uit over elke specifieke CAO.

Vijfde etappe: voorlichting van de werknemers

De werkgever deelt de werknemers het participatieplan schriftelijk mee (*art. 3 § 6*).

26. Wat is een coöperatieve participatievennootschap?

De wet voorziet in de mogelijkheid tot oprichting van een tussenstructuur die uitsluitend tot doel heeft de participaties in het kapitaal die door de werknemers werden ingebracht, aan te houden en te beheren: de coöperatieve participatievennootschap.

Een vennootschap van werknemers

Niet de werkgever, maar de werknemers kunnen dergelijke vennootschap tot aanhouden en beheren van de deelnames in het kapitaal oprichten!

Deze wordt opgericht door ten minste **drie** toegetreden **werknemers** van één of meerdere van de betrokken vennootschappen. Bovendien kunnen **alleen de toegetreden werknemers** houder zijn van deelbewijzen van deze coöperatieve vennootschap (*art. 12 § 3*).

Een coöperatieve participatievennootschap

In de benaming van deze vennootschap moet de vermelding '*coöperatieve participatievennootschap*' absoluut voorkomen.

De werkingsmodaliteiten worden in het participatieplan bepaald (zie hoger). De coöperatieve vennootschap keurt dit participatieplan goed op haar eerste vergadering (*art. 12 § 4*).

Verantwoordelijkheid van de werknemers

In navolging van de bepalingen uit het wetboek van de vennootschappen, moet deze vennootschap kiezen tussen:

- ofwel de beperkte aansprakelijkheid

IMPLICATIES: de vennoten zijn alleen verantwoordelijk voor de sociale schulden tot op het niveau van hun inbreng (*art. 352 wetboek van de vennootschappen*)

- ofwel de onbeperkte en solidaire verantwoordelijkheid van alle vennoten

IMPLICATIES: ook al spreekt de wet hier niet over, het wetboek van de vennootschappen voorziet dat de vennoten persoonlijk en solidair instaan voor de sociale schulden

De aandelen

- alleen de **toegetreden werknemers** kunnen er houder van zijn,
- zij worden onder de toegetreden werknemers **verdeeld volgens de criteria** en de begrenzings bepaald in het participatieplan,
- zij zijn gedurende een bepaalde, in het participatieplan vermelde periode (van minimum twee en maximum vijf jaar) **onbeschikbaar (behalve** bij ontslag, bij pensionering, overlijden van de werknemer, overheveling van de werknemers naar een niet verbonden onderneming, een openbaar bod van aankoop op of uitwisseling van de aandelen of de deelbewijzen),
- zij kunnen (op het eind van de onbeschikbaarheidsperiode of bij verbreking van de arbeidsovereenkomst) alleen maar worden **afgestaan aan werknemers die tot het participatieplan zijn toegetreden of worden overgekocht** door de coöperatieve participatievennootschap,
- het participatieplan en de statuten van de coöperatieve vennootschap moeten de **modaliteiten** en de **prijs van deze overkoop** bepalen.

Recht op collectieve actie/voorkooprecht

In geval van **faillissement** hebben de werknemers houders van aandelen het **voorkooprecht/recht op collectieve actie** t.o.v. alle aandelen en deelbewijzen ingeschreven in het aandeelhoudersregister op naam van de coöperatieve participatievennootschap.

27. Wanneer kan ik mijn aandelen verkopen?

De aandelen (of sommen geleend in het kader van een spaarplan voor KMO's) zijn gedurende **minimum 2 jaar en maximum 5 jaar onbeschikbaar voor de werknemers**.

Deze periode wordt door een specifieke CAO m.b.t. het participatieplan (of in de toetredingsakte) bepaald.

De onbeschikbaarheidsperiode van de aandelen die een toegetreden werknemer bezit, eindigt in geval van:

- ontslag
- door de werknemer gegeven ontslag wegens gewichtige redenen
- pensionering
- overlijden van de werknemer
- openbaar aankoopbod op de aandelen of de deelbewijzen
- transactie die een verandering van de controle meebrengt van de vennootschap waarvan de aandelen worden aangeboden in het kader van een deelname in het kapitaal;
- overplaatsing van de werknemers naar een niet verbonden onderneming in het kader van CAO nr. 32bis;
- verandering van bevoegd PC in hoofde van de werkgever

Indien de werknemer de periode van onbeschikbaarheid niet naleeft, komt er een **aanvullende belasting** van 23,29 % op het netto als deelname in de winst toe te wijzen bedrag in aandelen. Deze aanvullende belasting is bedoeld om bij vroegtijdige verkoop van de aandelen een belasting te heffen die gelijkwaardig is aan de belasting bij rechtstreekse toewijzing van de winst in speciën.

28. Aan wie kan ik mijn aandelen verkopen?

De wetgever voorziet hierover niets, wat natuurlijk voor problemen zorgt!

Twee soorten aandelen zijn hierbij betrokken:

a. Aandelen van de werkgever uitgekeerd in het kader van het participatieplan

Er zijn twee mogelijkheden:

- **ofwel** zijn de aandelen op de beurs genoteerd en kunnen ze op de markt verkocht worden... zonder al te veel problemen indien het beursklimaat gunstig is en de bedrijfsresultaten goed zijn!
- **ofwel** staan de aandelen niet op de beurs genoteerd: in dit geval is het niet zeker dat de werknemer zijn aandelen probleemloos zal kunnen verkopen. De wet voorziet immers niet in de verplichting van de werkgever om de aandelen over te kopen en voorziet nog minder in een minimumprijs gelijkwaardig aan de prijs bepaald bij de toewijzing van de aandelen.

 Het is dus mogelijk dat de werknemer aandelen of deelbewijzen bezit van het bedrijf waar hij werkt, zonder dat hij de mogelijkheid heeft die te verkopen of te gelde te maken om er enig voordeel uit te halen!

b. Aandelen van de coöperatieve participatievennootschap

Overdracht van deze aandelen kan alleen (wanneer de onbeschikbaarheidsperiode afgelopen is of wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd werd) **aan werknemers die toegetreden zijn tot het participatieplan. Inkoop door de coöperatieve participatievennootschap** kan.

 Vermits de wet niet duidelijk aangeeft hoe de coöperatieve participatievennootschap haar eigen aandelen terug kan verwerven, betekent dit dat, indien geen van de toegetreden werknemers aandelen wenst over te kopen, u met uw aandelen blijft zitten vermits u ze niet kunt verkopen.

29. Moeten deze winstparticipaties op mijn belastingaangifte ingevuld worden?

Het antwoord is klaar en duidelijk: neen!

De **werkgever** is de **belasting verschuldigd** en moet deze inhouden op het moment dat de winstparticipaties uitgekeerd worden (in speciën of in aandelen en deelbewijzen).

Deze heffing is de enige belasting op dit soort verloning; de winstparticipatie moet dus niet op de belastingaangifte vermeld worden.

30. Kan een werknemer die een participatieplan onderschrijft waarvan de aandelen onbeschikbaar zijn, zijn aandelen verkopen als hij de onderneming verlaat?

Ja, maar enkel in bepaalde omstandigheden.

Zoals aangegeven in vraag 27 vermeldt de wet in welke omstandigheden men tijdens de onbeschikbaarheidsperiode zijn aandelen of deelbewijzen kan verkopen:

1. ontslag;
2. door de werknemer gegeven ontslag wegens gewichtige redenen;
3. pensionering;
4. overlijden;
5. openbaar bod van aankoop van in het kader van kapitaalsparticipaties aangeboden aandelen;
6. transactie die een verandering van de controle meebrengt van de vennootschap waarvan de aandelen worden aangeboden in het kader van een deelname in het kapitaal;
7. overplaatsing van de werknemers naar een niet verbonden onderneming in het kader van CAO nr. 32bis;
8. verandering van bevoegd paritair comité in hoofde van de werkgever.

Wanneer de onderneming gebruikmaakt van een coöperatieve participatievennootschap, dan zijn dezelfde acht omstandigheden van toepassing (art. 15§2). In de praktijk moeten de aandelen van de coöperatieve participatievennootschap ofwel worden afgestaan aan werknemers die tot het participatieplan toegetreden zijn, ofwel worden vernietigd (art. 15§3).

Tenslotte bepaalt de wet ook nog dat het participatieplan verplicht de berekeningswijze pro rata temporis moet vermelden van het bedrag van de uitkering in geval van vrijwillige schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, behoudens wegens dringende redenen ten laste van de werknemer (art. 9, 8°).

V. Checklist: welke controle en wanneer?

1. Bij het werkgeversinitiatief

Werd de OR (of bij ontstentenis het CPBW of de VA) ingelicht?
Is de werkgever verbonden door een loon-CAO voor dezelfde periode als die van het participatieplan?
Vervangt het participatieplan de verloning, de premies, voordelen voorzien in de CAO's of zet het die niet om?
Werd de OR (of bij ontstentenis het CPBW of de VA) ingelicht vóór het sluiten van de specifieke CAO over de relatie tussen het participatieplan, de evolutie van de werkgelegenheid en het beleid van de vennootschap terzake?
Gaat de invoering van het plan niet samen met een daling van de werkgelegenheid (uitgedrukt in voltijdse equivalenten)?
Welk bedrijf is (welke bedrijven zijn) gedekt door het participatieplan?
Wordt een bestaand collectief participatieplan omgezet in een participatieplan volgens de bij wet voorgeschreven modaliteiten?

2. Bij de onderhandelingen over de specifieke CAO

Wordt het ontwerp van participatieplan besproken met de vertegenwoordigers van alle vakbonden?
--

Regelt de CAO volgende acht verplichte punten?

1. de al of niet verplichte toetreding van de werknemers
2. de keuze inzake toewijzing: in geld, in aandelen, een combinatie van beide
3. de onbeschikbaarheidsperiode van de aandelen (min. 2 en max. 5 jaar)
4. de modaliteiten en de drempels bij de berekening van de uitgekeerde participaties (10 % van het totaal van de verloningen, 20 % van de winst na belasting)
5. de berekeningswijze pro rata temporis van het bedrag van de participatie bij vrijwillige opschorting of opzegging van de arbeidsovereenkomst (niet in geval van ontslag wegens zware fout)
6. de duur en de modaliteiten bij opzegging van het participatieplan
7. de identiteit van de persoon die de beheerskosten draagt voor open bewaargeving tijdens de blokkeringsperiode van de deelbewijzen
8. het niet toepassen van artikel 23 van de wet van 5 december 1968 over de paritaire comités

• **Regelt de CAO volgende drie facultatieve punten?**

1. de bijkomende regels voor de berekening van de anciënniteit (max. 1 jaar)
2. de objectieve criteria die dienen om het bedrag te bepalen dat aan elke toetredende werknemer uitgekeerd wordt (individualisering)
3. het oprichten van een afzonderlijke vennootschap (coöperatieve vennootschap) voor het aanhouden en beheren van de toegewezen aandelen.
Indien dit het geval is, moet het plan volgende elementen bevatten:
 - de **keuzemogelijkheid** voor elke werknemer om al of niet zijn participatie in de coöperatieve in te brengen,
 - de regels voor de **samenstelling** van de organen, de voorwaarden inzake verwerving, overdracht en terugkoop van de **deelbewijzen**,
 - de voorwaarden en modaliteiten voor de **uittreding van de werknemers**
 - de **rechten** verbonden aan de deelbewijzen die de vennootschap uitgeeft
 - de wijze waarop het **maatschappelijk kapitaal vrijgemaakt** wordt
 - de **rechten van de werknemers** m.b.t. het **bedrijfsvermogen**
 - de **voorwaarden** om de kapitaalparticipaties **te verwerven en over te dragen** en desgevallend m.b.t. het **recht van voorkoop** van de betrokken bedrijven of hun andere aandeelhouders op de aandelen of deelbewijzen van de vennootschap
 - de **onkosten** die de vennootschap mag maken de **modaliteiten** voor de **uitkering van dividenden** bij onmiddellijke niet doorverkoop ervan aan de werknemers

- Eerbiedigt de CAO de **andere formele voorwaarden** waaraan CAO's moeten voldoen (wet van 1968) (taal, geldigheidsduur, datum inwerkingtreding, handtekeningen, neerlegging bij Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling,...)?

- Heeft de **werkgever** op eigen **initiatief modaliteiten** ingevoerd die niet bij wet voorgeschreven werden, dit na advies van de OR (of, bij ontstentenis, het CPBW of de VA)?

- Heeft de werkgever de **werknemers schriftelijk ingelicht** over het participatieplan?

- Hoe moeten de **werknemers** laten weten of ze al of niet toetreden tot het participatieplan (*dit punt is in de wetgeving niet geregeld*).

- **Hoe wordt de terugkoop van de aandelen geregeld**, meer bepaald ingeval het bedrijf niet op de beurs genoteerd staat?

Bijlage I: andere reeds bestaande stelsels

1) Specifiek bij wet geregeld

In feite is 'werknemersparticipatie' een globale term die allerlei flexibele verloningen omvat, van participatie in de winst tot participatie in het kapitaal van het bedrijf.

Een **belangrijke vaststelling** dringt zich echter op: deze stelsels stoelen op fiscale en parafiscale voorkeurstarieven. Stelsels die een flexibele verloning mogelijk maken, zonder specifieke fiscale of parafiscale voordelen, hebben maar weinig succes.

A. Aandelenopties (stock options)

Principes:

In dit stelsel biedt de werkgever de werknemers de mogelijkheid (een optie dus) om, na afloop van een bepaalde periode en tegen een vooraf vastgestelde prijs, aandelen van het bedrijf te verwerven.

Op die manier krijgen de werknemers de mogelijkheid om een optie te lichten die toegekend werd door het bedrijf waar ze werken en kunnen ze dus, na afloop van een bepaalde periode en voor een vooraf vastgelegde prijs, aandelen van het bedrijf verwerven. Op die manier kan de werknemer hopen op een meerwaarde voortvloeiend uit het verschil tussen de oorspronkelijke prijs en de koers van het aandeel op het moment van de lichting van de optie.

De loontrekkende wint er dus niets mee zolang hij zijn optie niet benut. In principe geeft hij niets uit. In principe, want in België zijn aandelenopties aan belasting onderworpen.

De fiscale behandeling van dit stelsel werd ingevoerd via de wet van 26 maart 1999(4) en kan bijzonder voordelig zijn: heffing op een forfait van 7,5 % op het aandeel dat toegevoegd wordt aan het belastbaar inkomen op het moment van de toekenning. De belasting wordt dus bepaald door de waarde van de optie op het moment van de toewijzing en niet door de winst geboekt tijdens het eventuele boekjaar van deze optie. Het forfait van 7,5 % wordt verdubbeld en bedraagt dus 15 % indien de werknemer de aandelen niet gedurende minimum 5 jaar bijhoudt, d.w.z. indien hij vóór het verstrijken van de periode van 5 jaar aandelen verkoopt dankzij het aandelenoptieplan.

Er zijn geen sociale inhoudingen, maar het product van de fiscale heffing wordt aan de sociale zekerheid besteed.

Een voorbeeld:

Bedrijf X stelt in december 2003 een "stock optionplan" op. De koers van het aandeel bedraagt op dat moment 15 €. Het bedrijf stelt de kaderleden voor aan dit plan deel te nemen. Bert, verantwoordelijke van de dienst boekhouding in het bedrijf, krijgt het voorstel tot aankoop van 200 aandelenopties. Op die manier kan hij gedurende een periode van 5 jaar, de aandelen verwerven tegen een prijs van 15 € per aandeel. Na afloop van deze periode van 5 jaar, zal Bert zijn aandelenopties dus kunnen vrijgeven tegen de prijs van 15 € per aandeel.

Bij de toewijzing van deze aankoopoptie van aandelen, zal Bert een belasting moeten betalen die overeenstemt met 7,5 % van al zijn rechten op de opties, d.w.z. 7,5 % van 200 aandelen à 15 € = 7,5 % van 3.000 € = 225 €.

Veronderstellen we nu even dat:

- **na 2 jaar**, in december 2005, de koers van dat aandeel tot 30 € gestegen is. Bert beslist zijn opties vrij te geven om onmiddellijk zijn aandelen te verkopen. Vermits hij zijn aandelen niet gedurende minimum 5 jaar bewaard heeft, zal Bert een bijkomende belasting van 225 € betalen zodat de totale fiscale bijdrage $2 \times 225 \text{ €} = 450 \text{ €}$ zal bedragen, d.w.z. 15 % op het geheel van zijn rechten op opties. Bert zal echter 200 aandelen verworven hebben tegen 3.000 € ($200 \times 15 \text{ €}$), hij zal die kunnen verkopen tegen 6.000 € ($200 \times 30 \text{ €}$) en zal dus een winst van 2.550 € gemaakt hebben ($6.000 \text{ €} - 3.000 \text{ €} - 450 \text{ € belasting}$).

(4) Belgisch Staatsblad van 1 april 1999

- **na 5 jaar**, in december 2008, **de koers van het aandeel 30 € bedraagt**. Ook nu zal Bert kunnen beslissen zijn opties vrij te geven en zijn aandelen dadelijk kunnen verkopen. In dit geval zal er geen enkele bijkomende belasting aangerekend worden, vermits er een periode van 5 jaar verlopen zal zijn tussen de toewijzing en de lichting van deze optie.
In dit voorbeeld maakt Bert een winst van 2.775 € door de verkoop van zijn aandelen (6.000 € van de verkoop – 3.000 € aankoopprijs – 225 € belasting).
- **na 5 jaar**, in december 2008, **de koers van het aandeel lager is dan 15 €**. In dit geval kan Bert kiezen tussen twee mogelijkheden:
 - ofwel geen lichting van zijn opties en 'verliest' hij slechts de 225 € belasting betaald bij de toewijzing van deze opties
 - ofwel lichting van zijn opties en aankoop van de 200 aandelen tegen 15 € in de hoop dat de koers van zijn aandelen boven de 15 € zal stijgen, om zo een kleine winst te boeken.

Er dient opgemerkt dat de wet geen enkele bijzondere verplichting oplegt inzake het aantal opties, en evenmin wat de diverse werknemerscategorieën betreft die er toegang toe krijgen.

Het stelsel van de aandelenopties is dus duidelijk geïndividualiseerd en wordt (in de meeste gevallen) ingevoerd zonder de minste inspraak van de vakbonden.

De leidinggevende organen van een bedrijf bepalen zelf - vrij en ongehinderd, binnen een enveloppe die de aandeelhouders ter beschikking stellen en zonder enig sociaal overleg - wat de toekenningscriteria en de uitvoeringsmodaliteiten zijn. De wet heeft het immers niet over de – delicate en belangrijke – vraag inzake transparantie van de voorwaarden voor toekenning van deze opties.

Het zal dan ook niemand verwonderen dat hoofdzakelijk bestuurders en hogere kaderleden van dit stelsel genieten.

Ook al wordt er over de invoering van een 'stock optionplan' met de vakbonden niet onderhandeld, dit moet wel deel uitmaken van de economische informatie die aan de ondernemingsraad moet meegedeeld worden (*conform het KB van 1973*).

Tip: Vlak vóór en vlak na de algemene vergadering van aandeelhouders: in de ondernemingsraad inlichtingen inwinnen over de eventuele beslissing tot invoering van een 'stock optionplan' in het bedrijf.

B. Kapitaalsverhoging bestemd voor het personeel

Sinds 1991 kunnen de **vennootschappen** een **deel van hun aandelen** voorbehouden voor hun werknemers (*art. 609, wetboek van vennootschappen*) **wanneer ze overgaan tot kapitaalverhoging**. De werknemers hebben de mogelijkheid –ze zijn niet verplicht– tot 20 % van het maatschappelijk kapitaal te verwerven, onder de vorm van aandelen en aan gunstige voorwaarden (met een korting van maximum 20 % op de waarde ervan) .

Dit zijn aandelen op naam, met stemrecht; zij kunnen niet overgedragen worden gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inschrijving.

Over het beginsel om over te gaan tot dergelijke verrichting moet overleg worden gepleegd in de ondernemingsraad van de vennootschap. Deze moet dan advies uitbrengen over de sociale modaliteiten van de kapitaalverhoging (*art. 609, wetboek van de vennootschappen*).

C. Wet Monory – Declercq

Sinds 1983 kunnen werknemers in het kader **van de personenbelasting tot 600 € aftrekken** als bedrag besteed aan de aankoop van aandelen van het bedrijf waar zij tewerkgesteld zijn.

Deze aandelen moeten vijf jaar lang bijgehouden worden.

D. Winstdeelnames

De wet van 14 mei 1998 i.v.m. de winstdeelnames maakt het mogelijk om een **voordeel toe te kennen dat verbonden is aan de bedrijfswinst** buiten loonnorm maar met dezelfde fiscale en parafiscale behandeling als de lonen. Dit voordeel moet via CAO geregeld worden en moet ook verbonden zijn aan een andere CAO m.b.t. het aanzwengelen van de werkgelegenheid. Bovendien moet de werkgever een **netto aangroei** van de werkgelegenheid vermelden.

2) De praktijk in de bedrijven

Sommige grote bedrijven uit de industriële, commerciële en financiële sector, alsook multinationale ondernemingen, hebben **bepaalde vormen van financiële participatie** ingevoerd die als dusdanig **niet gereguleerd** zijn.

Het gaat om formules zoals:

Winstparticipaties

Dit stelsel werd in 1985 bij *Agfa Gevaert* ingevoerd. Winstbewijzen geven recht op een bepaald dividend, maar zijn niet representatief voor het kapitaal van de onderneming en openen geen stemrecht.

Op 11 september 1995 besliste het Hof van Cassatie dat de dividenden op winstparticipaties als loon dienden te worden beschouwd, waarop dus sociale zekerheidsbijdragen betaald moeten worden.

Individuele spaarplannen

In sommige grote bedrijven hebben de werknemers de mogelijkheid om voor voordelige prijs aandelen te verwerven van het bedrijf waar ze werken. De financiering wordt verzekerd via persoonlijke bijdragen, ingehouden op het loon, eventueel aangevuld met patronale bijdragen.

Deze aandelen worden gedurende een bepaalde periode geblokkeerd.

Het beheer van het spaarplan moet worden verzekerd door een daartoe opgerichte juridische entiteit, meestal onder de vorm van een vzw.

Collectieve spaarplannen

De hoeksteen van dergelijke stelsels bestaat uit de oprichting van een juridisch autonome entiteit (coöperatieve) die de aandelen van het bedrijf koopt. Het bedrijf stort dan jaarlijks een 'winstpremie' aan de coöperatieve om deze aankoop te financieren.

De werknemers kunnen coöperatielid worden. Elk aandeel dat een coöperatielid bezit, geeft recht op een jaarlijks dividend.

Bijlage II: wettelijke bronnen

- Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen (BS 9 juni 2001)
- Programmawet van 3 december 2001 waarin enkele punten van de wet op de werknemersparticipatie gewijzigd worden (BS 31 december 2001)
- Koninklijk besluit van 19 december 2001 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 22 mei 2001 (BS 29 december 2001)
- Twee koninklijke besluiten van 21 december 2001 waarin het begrip groep en de berekeningswijze van het geconsolideerd kapitaal bepaald worden (BS 29 december 2001, 2e editie)
- Koninklijk besluit van 19 maart 2002 waarin de differentiatiemogelijkheden op grond van objectieve criteria bepaald worden als er in het paritair comité of subcomité geen CAO bestaat (BS 30 maart 2002)
- Wet van 26 maart 1999 waarbij o.a. de regeling voor aandelen met décote en de aandelenoptieplannen ingevoerd worden (BS 1 april 1999).
- Koninklijk besluit van 5 oktober 1999 waarin de op de aandelenopties toepasselijke sociale zekerheidsregeling nader bepaald wordt (BS 28 oktober 1999).



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42
1000 Brussel

Tel: +32 (0)2 506.82.11

Fax: +32 (0)2 506.82.29

E-mail:

infos@abvv.be

Website:

www.abvv.be

Foto: REPORTERS

Lay-out: ABVV

© juni 2003

Volledige of gedeeltelijke
overname of reproductie
van

de tekst uit deze brochure
mag alleen met duidelijke
bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever:
Mia De Vits

Deze brochure werd gerealiseerd met steun van het Europees Sociaal Fonds en
de FOD-Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

