

Werknemers, aandeelhouders...



zelfde strijd?

**Werknemers,
aandeelhouders...
zelfde strijd?**



Inhoudstafel

Wat zijn de krachtlijnen van de wet?	p. 4
Procedure voor invoering van het participatieplan	p. 5
Wat moet het participatieplan bevatten?	p. 6
Wat met de bedrijven die al een participatiesysteem bezitten?	p. 8
Raadpleging en inlichting van OR/CPBW/SA	p. 9
De coöperatieve participatievennootschap	p. 10
De KMO's	p. 12
Wat zijn de gevolgen op fiscaal vlak en voor de sociale zekerheid?	p. 13
Werknemers en aandeelhouders... Nog steeds dezelfde strijd?	p. 14
Mogelijke differentiëring tussen werknemers... En de solidariteit?	p. 15
Sectoraal omkaderen om beter te beheersen	p. 16

KORT OVERZICHT VAN DE FEITEN...

In mei 2001 keurde het Parlement het wetsontwerp goed betreffende de werknemersparticipatie in de winst en in het kapitaal van de ondernemingen.

Het wetsontwerp kwam er in een context van...

- **loonmatiging**, hoewel de norm slechts indicatief is;
- **druk op de arbeidskosten**: de werkgevers willen de arbeidskosten maximaal verminderen, enerzijds door het loon dat aan RSZ onderworpen is maximaal te beperken, en anderzijds door de arbeidsbetrekking maximaal te flexibiliseren (bijvoorbeeld op het vlak van de uurroosters);
- **individualisering van de lonen**: het belonen van de meest verdienstelijke, rendabele, flexibele werknemers en het invoeren van een geest van concurrentie die iedere vorm van collectieve eisen doet verminderen en zelfs doet verdwijnen;
- **opnemen van de werknemer in een bedrijfsdynamiek**: de werknemer motiveren door een deel van zijn loon te koppelen aan de bedrijfsresultaten;
- **groeïende beursmarkt** met name als gevolg van de «boom» van de waarden van de «nieuwe technologieën».

Sindsdien zijn heel wat beurswaarden grotendeels gekelderd, wat enerzijds heeft geleid tot groot banenverlies en anderzijds tot de verarming van de werknemers wiens loon gedeeltelijk gekoppeld was aan de financiële groei van het bedrijf.

Om aan te sluiten bij deze context, de wet van 22 mei 2001

De wet heeft een systeem van structurele winstdeelname van de werknemers ingevoerd in alle bedrijven die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting en dit via de toekenning van aandelen of de toewijzing van winsten van hun bedrijf.

De wet maakt het mogelijk om:

- een systeem van variabele verloning in te voeren dat rechtstreeks gekoppeld is aan de bedrijfsresultaten;
- de arbeidskosten te verminderen dankzij de gunstigere RSZ- en belastingregelingen die voor deze «verloningen» voorzien zijn;
- aan de loonnorm te ontsnappen;
- de werknemer op te nemen in een bedrijfsdynamiek en zijn lot zodoende nog sterker te verbinden aan dat van het bedrijf.

WAT ZIJN DE KRACHTLIJNEN VAN DE WET?

1. De werkgever bepaalt de spelregels.

De werkgever is volledig vrij om al dan niet het initiatief te nemen om een stelsel van deelname in de winst of in het kapitaal in te voeren; hij heeft geen enkele verplichting.

Hij is op geen enkele manier verplicht om de overlegorganen te raadplegen alvorens deze beslissing te nemen. Hierin breekt de wet met de traditie van onderhandeling over flexibilisering van de lonen (eindejaarspremie, bonussen, dertiende maand) tussen de sociale gesprekspartners.

2. Voorwaarden die moeten worden nageleefd.

Pas als het participatieplan deze verschillende voorwaarden naleeft, worden de afwijkende fiscale en parafiscale regelingen toegekend. Idem voor de loonnorm.

⇒ **De invoering van het plan moet het voorwerp uitmaken van een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst** ter zake die overeenkomstig de wet van 05/12/68 gesloten dient te worden.

Dit is een van de grendels die werden ingevoerd om de willekeur van de werkgever tegen te gaan.

⇒ **De ontwerp-CAO wordt voorgelegd aan de syndicale afvaardiging (SA).**

⇒ Een participatieplan kan slechts worden ingevoerd op voorwaarde dat er voorafgaandelijk een loon-CAO **wordt goedgekeurd, gesloten voor dezelfde referentieperiode als het plan voor financiële participatie** (CAO op eender welk niveau).

Deze overeenkomst moet voorzien in een loonsverhoging bovenop de indexering en de baremieke verhogingen.

⇒ De participatie moet een **aanvullend** inkomen zijn.

Het participatieplan mag niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van lonen, premies, voordelen in natura of eender welke algemene voordelen of aanvullingen op alles wat voorafgaat, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, ongeacht of ze al dan niet onderworpen zijn aan de sociale-zekerheidsbijdragen.

N.B. Elke werknemer moet de mogelijkheid hebben om deel te nemen aan het participatieplan.

Uitzondering !

Voor de bedrijven **zonder syndicale afvaardiging** kan de invoering van het participatieplan eveneens – naar keuze van de werkgever – gebeuren via een **toetredingsakte** opgesteld op initiatief van de werkgever. De werknemers worden ingelicht **via aanplakking**.

Bedrijvengroep

Wanneer bedrijven deel uitmaken van een groep, kan elk bedrijf een afzonderlijk participatieplan overeenkomen dat enkel betrekking heeft op de eigen werknemers (individuele optie).

Terzelfder tijd kan een bedrijf van een groep het initiatief nemen om een plan in te voeren voor de gehele groep (collectieve optie). Het begrip «groep» werd omschreven in het KB van 21/12/2001.

PROCEDURE VOOR INVOERING VAN HET PARTICIPATIEPLAN

1. Bedrijf met syndicale afvaardiging:

De werkgever (of een werkgever voor de hele groep) onderhandelt een specifieke CAO met de syndicale afvaardiging. Deze CAO hoeft niet ondertekend te worden door alle vakorganisaties die binnen het bedrijf aanwezig zijn.

2. Wat in de bedrijven zonder syndicale afvaardiging?

In de bedrijven zonder SA kan de werkgever een participatieplan invoeren via een CAO of via een toetredingsakte.

In dit laatste geval...

- licht de werkgever de werknemers schriftelijk of via aanplakking in over het ontwerp van toetredingsakte.
- hebben de werknemers de mogelijkheid om de opmerkingen in een bijzonder register of per post in te schrijven (binnen de 15 kalenderdagen na de kennisgeving).

- Op de 15de dag maakt de werkgever de opmerkingen via aanplakking bekend en verzendt het register naar de door de Koning aangewezen ambtenaar.
- Indien er geen opmerkingen zijn, wordt de toetredingsakte van kracht op de 15de dag volgend op de kennisgeving van het register aan de ambtenaar.
- Indien er wel opmerkingen zijn: poging tot verzoening door de ambtenaar.
 - ⇒ Bij akkoord, inwerkingtreding van het participatieplan 8 dagen na de verzoening.
 - ⇒ Indien geen verzoening, doorverwijzing naar het paritair comité of naar de NAR als er geen PC is.
 - ⇒ Als dit opnieuw mislukt, wordt het participatieplan niet ingevoerd.



WAT MOET HET PARTICIPATIEPLAN BEVATTEN? [1]

Dezelfde verplichte inhoudelijke punten moeten worden nageleefd, ongeacht of er al dan niet een SA in het bedrijf is.

1. Verplichte vermeldingen

⇒ Al dan niet verplichte toetreding van de werknemers

De CAO moet preciseren of de deelname van alle werknemers voorzien is ofwel dat elke werknemer vrij is om al dan niet toe te treden tot het participatieplan.

⇒ Toekenningswijze

Aandelen of deelbewijzen van het bedrijf of betaling in speciën

⇒ Onbeschikbaarheid van de aandelen

Er moet voorzien worden in een periode van onbeschikbaarheid van de aandelen. Voorzienne termijn tussen 2 en 5 jaar (blokkering van de effecten op een individuele effectenrekening).

⇒ Berekenningswijze «pro rata temporis» van het bedrag van de participatie in geval van vrijwillige schorsing of beëindiging van de

De onbeschikbaarheidsperiode van de aandelen neemt een einde in geval van:

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

arbeidsovereenkomst, behoudens wegens dringende redenen ten laste van de werknemer.

⇒ Berekenningswijze en -drempels van de toegekende deelnames

Er is een cumulatief dubbel plafond voorzien:

- 10 % van de totale bruto loonmassa
- 20 % van het winstpercentage na belastingen (op geconsolideerde basis in geval van verbonden bedrijven)

⇒ Duur en wijze van beëindiging van het participatieplan

⇒ Niet-toepasselijkheid van artikel 23 van de wet van 05/12/68 (geen stilzwijgende wijziging van de individuele overeenkomsten via de CAO).

⇒ De CAO of de toetredingsakte moet bevestigen dat het participatieplan niet gepaard mag gaan met een **vermindering van de tewerkstelling** (in voltijdse equivalenten).

⇒ De identiteit van de persoon die de beheerskosten moet dragen betreffende de open bewaargeving van de effecten

2. Facultatieve vermeldingen

⇒ De CAO kan voorzien in een anciënniteitsvoorwaarde voor de werknemer van maximum 1 jaar.

⇒ Differentiëring op grond van objectieve criteria

De voordelen die uit het participatieplan voortvloeien, kunnen voor alle werknemers identiek zijn.

Als deze niet identiek zijn voor alle werknemers, zullen de objectieve criteria vermeld worden in het participatieplan dat de verdeelsleutels bepaalt. De criteria zullen worden vastgelegd door de paritaire comités of subcomités.

[1] Specifieke CAO of toetredingsakte

Kritieken !

Het valt te betreuren dat dit de enige sectorale tussenkomst ter zake is.

Indien er geen CAO ondertekend wordt in het PC of sub-PC, legt een suppletief Koninklijk Besluit (19/03/2002, BS 30/03/2002) de objectieve criteria vast waarmee de verdeelsleutels worden bepaald.

Deze criteria zijn:

- de anciënniteit
- de graad
- de functie
- het baremieke niveau
- het loonniveau
- het opleidingsniveau

De differentiëring op basis van deze criteria mag niet groter zijn dan een verhouding tussen 1 en 10.

Kritieken !

Doordat de mogelijkheid bestaat om tussen 1 en 10 te verdelen – met name op basis van de anciënniteit, de graad, de functie,... van de werknemers – verdwijnt gedeeltelijk het aspect «gelijkheid onder werknemers» dat werd gehanteerd om de wet te verdedigen.

⇒ Coöperatieve vennootschap:

De CAO kan bepalen dat een coöperatieve participatievennootschap belast wordt met het bezit en het beheer van de deelnames in het kapitaal.

In dit geval moet het participatieplan een hele reeks specifieke punten met betrekking tot deze coöperatieve vennootschap bevatten. Het gaat hier om een coöperatieve vennootschap van werknemers, opgericht voor het bezit en het beheer van de deelnames in het kapitaal die door de werknemers werden ingebracht.

In deze veronderstelling kan de CAO voorzien in een directe toewijzing van de deelname in het kapitaal of in een toekenning via deze overgangsstructuur. De werknemer behoudt hoe dan ook de mogelijkheid om er al dan niet zijn deelname in te brengen.



WAT MET DE BEDRIJVEN DIE AL EEN PARTICIPATIESYSTEEM BEZITTEN?

De bestaande collectieve participatiesystemen op bedrijfs- of groepsniveau waarvan de inhoud gelijkwaardig is met die van het participatieplan, kunnen worden aangepast naar gelang van de modaliteiten van de nieuwe wet.

Deze systemen moeten:

- betrekking hebben op een zeer grote groep werknemers bij de invoering ervan;
- een vanzelfsprekend karakter van financiële deelname bezitten, d.w.z. dat ze zich buiten de mechanismen van de normale loonvorming bevinden en dat ze voorzien in de verdeling van een collectief participatief voordeel gekoppeld aan de bedrijfswinsten.

Kritieken !

Dit zal in ieder geval nooit de vroegere systemen regulariseren die afweken van de fiscale en parafiscale verplichtingen. Niettemin moet een nieuwe CAO worden gesloten (of indien geen SA: de toetredingsprocedure naleven).



RAADPLEGING EN INLICHTING VAN OR/CPBW/SA

- ⇒ De bedrijfsleider kan het initiatief nemen om in het participatieplan **voorwaarden en modaliteiten toe te voegen** die niet bij wet voorgeschreven zijn, en dit om de praktische toepassing van het plan binnen het bedrijf te bevorderen. Hiertoe moet hij op voorhand het advies inwinnen van de OR, of bij ontstentenis van het CPBW, of bij ontstentenis van de SA, of bij ontstentenis van alle werknemers via aanplakking.
- ⇒ Informatie over de band tussen het participatieplan, de evolutie en het beleid m.b.t. de tewerkstelling. Deze informatie moet worden gegeven aan de OR, of bij ontstentenis aan het CPBW, of bij ontstentenis aan de SA, of bij ontstentenis aan de werknemers.

Deze informatie moet worden verstrekt na het sluiten van de specifieke CAO, m.a.w. op het ogenblik dat het participatieplan wordt ingevoerd.

Kritieken !

Wat de toevoeging betreft van modaliteiten en voorwaarden die niet bij wet voorgeschreven zijn:

- het valt te vrezen dat het hier om een louter vormelijke raadpleging zal gaan.

Wat de band betreft tussen het participatieplan, de evolutie en het beleid m.b.t. de tewerkstelling:

- Geen informatie a posteriori (geen specifieke informatie over de evolutie van de tewerkstelling als gevolg van de invoering van het participatieplan)
- De wetgever geeft enkel suggesties over te verstrekken informatie (informatie die betrekking heeft op het participatie-instrument, op de doelstelling, op de diversificatie van de tewerkstelling). In vergelijking met de wet van 1998 op de winstdeelnames is er ook hier niet de minste bekommernis tot harmonisering.



DE COÖPERATIEVE PARTICIPATIEVENNOOTSCHAP

Er **kan** een coöperatieve participatievennootschap (met of zonder beperkte aansprakelijkheid) worden opgericht die uitsluitend tot doel heeft om de deelnemers in het kapitaal die door de werknemers werden ingebracht, te bezitten en te beheren.

Het kapitaal van de coöperatieve participatievennootschap wordt gevormd door de inbreng door de toetredende werknemers van hun deelname in het kapitaal en, in voorkomend geval, door de dividenden die hen werden toebedeeld door de coöperatieve participatievennootschap.



De door deze deelnemers gegenereerde dividenden dienen als vergoeding van het kapitaal aan de begunstigde werknemers te worden afgestaan, na aftrek van de beheerskosten.

1. Vormelijke en inhoudelijke voorwaarden

- De benaming van deze vennootschap moet de vermelding “coöperatieve participatievennootschap” bevatten.
- Deze vennootschap wordt opgericht door ten minste drie toetredende werknemers van één of meer van de betrokken vennootschappen.
- Enkel de toetredende werknemers kunnen houder zijn van aandelen van de coöperatieve participatievennootschap.
- De aandelen van de coöperatieve participatievennootschap worden toegekend aan de toetredende werknemers volgens de criteria en binnen de grenzen bepaald in het participatieplan.

2. Onbeschikbaarheid van de aandelen

- De aandelen van de coöperatieve participatievennootschap zijn onbeschikbaar gedurende een tijdspanne van minimum twee en maximum vijf jaar. Deze periode van onbeschikbaarheid wordt bepaald in het participatieplan.
- De toetredende werknemers mogen geen ontslag nemen of een deel van hun aandelen uit de vennootschap terugtrekken vóór het einde van de periode van onbeschikbaarheid.
- De onbeschikbaarheidsperiode van de aandelen, die een toetredende werknemer in de coöperatieve participatievennootschap bezit, eindigt in geval van:
 1. ontslag door de werkgever;
 2. door de werknemer gegeven ontslag wegens gewichtige redenen;
 3. pensionering van de werknemer;
 4. overlijden van de werknemer;
 5. openbaar bod op de aandelen of deelbewijzen die de coöperatieve participatievennootschap bezit;
 6. een verrichting die een verandering van de controle van de vennootschap meebrengt;
 7. overdracht van de werknemers aan een niet-verbonden vennootschap in het kader

van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis;

8. verandering van bevoegd paritair comité uit hoofde van de werkgever.
- Op het einde van de onbeschikbaarheidsperiode, of wanneer ze eindigt om een van de voormelde redenen, moeten de aandelen van de coöperatieve participatievennootschap worden afgestaan aan werknemers die tot het participatieplan zijn toegetreden. Zoniet moeten ze vernietigd worden.
 - In geval van faillissement van de coöperatieve participatievennootschap of van iedere andere vorm van samenloop, hebben vennoten een voorkooprecht op de aandelen en deelbewijzen ingeschreven in het aandeelhoudersregister op naam van de coöperatieve participatievennootschap en dit pro rata van de aandelen en deelbewijzen die zij hebben ingebracht in de coöperatieve participatievennootschap.
De uitvoeringsmodaliteiten van het voorkooprecht worden bij koninklijk besluit vastgelegd.
 - Een participatieplan of een toetredingsakte dat de mogelijkheid bevat om een coöperatieve participatievennootschap op te richten, moet ook volgende bepalingen bevatten:
 1. regels met betrekking tot de samenstelling van de organen van de coöperatieve participatievennootschap;
 2. de voorwaarden voor verwerving, overdracht en inkoop van de aandelen van de beoogde coöperatieve participatievennootschap, die vastgelegd zijn met naleving van de bepalingen van de wet van 22 mei 2001;
 3. de voorwaarden en nadere regels voor uittreding van de werknemers, die vastgelegd zijn met naleving van de bepalingen van de wet van 22 mei 2001;
 4. de rechten verbonden aan de aandelen uitgegeven door de coöperatieve participatievennootschap;
 5. de rechten van de werknemers op het vermogen van de coöperatieve participatievennootschap;
 6. de voorwaarden waaronder de deelnames in het kapitaal door de coöperatieve participatievennootschap verworven en overge-

dragen kunnen worden en, in voorkomend geval, het voorkooprecht van de betrokken vennootschappen of hun andere aandeelhouders op de aandelen of deelbewijzen in het bezit van de coöperatieve participatievennootschap;

7. de soorten uitgaven die de coöperatieve participatievennootschap kan aangaan;
8. de modaliteiten van de verdeling van de dividenden gegenereerd door de deelnames in het kapitaal die door de coöperatieve participatievennootschap worden beheerd, ingeval deze laatste niet zou overgaan tot de onmiddellijke retrocessie van deze dividenden aan de begunstigde werknemers.



DE KMO'S

Het winstparticipatieplan, dat door een KMO wordt ingevoerd, kan de vorm aannemen van een **investeringspaarplan**. Dit komt erop neer dat de toegekende winsten door de werknemers terug ter beschikking van het bedrijf worden gesteld in het kader van een niet-achtergestelde lening die onder een afzonderlijke rubriek van de schulden van het bedrijf wordt geboekt.

Noodzakelijke voorwaarden voor het bestaan van een investeringspaarplan:

- ⇒ Een KMO zijn in de zin van artikel 15 van het Wetboek van Vennootschappen ^[2]
- ⇒ De uitgeleende bedragen moeten worden terugbetaald na het verstrijken van een periode, vastgelegd door een specifieke CAO of een toetredingsakte, die niet korter mag zijn dan 2 jaar en niet langer dan 5 jaar.

Kritieken !

Wat in geval van vervroegde terugbetaling?
Enkel mogelijk in geval van ontslag of pensionering, in geval van overlijden van de toetredende werknemer alsook in geval van een openbaar bod van aankoop of omruiling van de deelnames in het kapitaal.

- ⇒ Jaarlijks is een interest verschuldigd op de uitgeleende bedragen; deze wordt vastgelegd in het participatieplan.

Berekening van de interestvoet: deze mag niet kleiner zijn dan de interestvoet die op een OLO (lineaire obligaties KB 9/11/92) van gelijkwaardige duur als de lening wordt toegepast.

De aldus uitgeleende bedragen worden door het bedrijf aangewend voor investeringen in activa.

[2] Kleine vennootschappen zijn vennootschappen met rechtspersoonlijkheid die, voor het laatste afgesloten boekjaar, niet meer dan één van de volgende criteria mogen overschrijden:

- aantal tewerkgestelde werknemers, in jaarlijks gemiddelde: 50 (voltijdse equivalenten);
- jaaromzet, exclusief belasting over de toegevoegde waarde: € 4.957.870;
- balans totaal: € 2.478.935, behalve als het aantal tewerkgestelde werknemers, in jaarlijks gemiddelde, meer dan 100 bedraagt.



WAT ZIJN DE GEVOLGEN OP FISCAAL VLAK EN VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID?

De betalingen in speciën of in aandelen toegekend aan de werknemers zijn uitgesloten van het begrip “loon” zoals bedoeld in artikel 2 van de wet van 12/05/1965.

Het gaat om een voordeel van een nieuw type, een hybride tussen het loon en de verdeling van de vruchten van investeringen. Dit is in ieder geval niet onderworpen aan de fiscale en parafiscale loonstelsels.

Als het om **winstparticipaties in speciën** gaat:

- Solidariteitsbijdrage aan de sociale zekerheid ten laste van de werknemer: 13.07%.
- Belasting wordt vastgelegd op 25% van het bedrag in speciën toegekend aan de werknemer, met aftrek van de solidariteitsbijdrage.

Als het om **participaties in het kapitaal** gaat:

- Geen sociale-zekerheidsbijdrage.
- De belasting wordt vastgelegd op 15% van het bedrag aan te wenden voor de participatie in het kapitaal.
- Deze belasting zal met 10% worden verhoogd in geval van niet-naleving van de voorwaarde van onbeschikbaarheid van de aandelen of deelbewijzen ontvangen in het kader van het participatieplan.

Het is voornamelijk dit aspect dat de aantrekkelijkheid van de participatiesystemen zal rechtvaardigen.

! Specifieke bepalingen bij investeringsspaarplan KMO

In dit geval kan de winstdeling - zonder verlies van het voordeel van het verminderde percentage van de afhouding - worden vervangen door de toekenning van een winstparticipatie in speciën, voor zover de toegekende bedragen onmiddellijk worden uitgeleend aan de werkgever die ze besteedt aan de aanleg van activa.

- De werknemers ontvangen een netto-inkomen (het verkrijgen van het voordeel is onderworpen aan de afhouding van een liberatoire en forfaitaire heffing aan de bron) en het debiteren van de afhouding aan de bron

wordt overgelaten aan de werkgever die hiervoor verantwoordelijk is t.a.v. de fiscus.

- De winstparticipaties en de bijbehorende belastingen zijn niet fiscaal aftrekbaar.
- De helft van de vennootschapsbelasting betaald op het deel van de winst dat bestemd is voor het participatieplan, wordt afgestaan aan de sociale-zekerheidsinstellingen.

Kritieken !

- Dit is nogmaals een nieuw systeem dat afwijkt inzake RSZ-stelsels en fiscaliteit; er is geen enkele harmonisering ten opzichte van de reeds bestaande systemen.
Ter herinnering, het systeem is gebaseerd op een korting, gegeven aan de sociale zekerheid, van het gedeelte van de vennootschapsbelasting dat aangewend wordt voor de participatie van de werknemers. Hoewel dit deel aan de sociale zekerheid wordt gestort, weten wij dat talrijke bedrijven bijna geen belastingen betalen.
- Er lijkt geen enkele projectie te zijn gedaan van de bedragen die aan de sociale zekerheid zullen worden toegekend, via het forfait voortgekomen uit de vennootschapsbelasting, ten opzichte van de bedragen die gestort hadden moeten worden als het om lonen ging in de gebruikelijke zin van het woord. Wat zal in de praktijk het werkelijke bedrag zijn dat aan de sociale zekerheid wordt toegekend?
- Bovendien zal de omvorming van de vroegere winstdelingssystemen deze kost zeker nog verhogen.
- De vennootschappen financieren zichzelf gedeeltelijk ten nadele van de sociale zekerheid.
- Waarom een verschillende behandeling creëren tussen de verdeling van participaties in speciën en deze in effecten? Het sociale-zekerheidsstelsel zou voor beide soorten identiek moeten zijn. Het is duidelijk dat deze bepaling erop gericht is om de werknemers bijkomende risico's te doen nemen door hun participatie in het kapitaal van het bedrijf zo veel mogelijk te bevorderen. Zoals we kunnen vaststellen, bestaat er bij de wetgever ook hier geen enkele coherentie wat zijn intenties betreft en nog minder wat harmonisering betreft.

WERKNEMERS EN AANDEELHOUDERS... NOG STEEDS DEZELFDE STRIJD?

- De krachtsverhouding in de bedrijven is gewijzigd gezien de blokkering van de aandelen van 2 tot 5 jaar.
- Werknemer als aandeelhouder en verhoging van de tewerkstelling...

De financiële participatie wordt door zijn voorstanders verdedigd met het argument dat een dergelijk flexibel loon aangepast kan worden aan de bedrijfsresultaten en dus geen structurele verhoging van de loonkost met zich meebrengt, wat de aanwervingen bevordert.

Integendeel, men kan er eveneens van uitgaan dat een loon dat gekoppeld is aan de winst van het bedrijf, het belang voor de bestaande kern van werknemers (inbegrepen) om bijkomende aanwervingen te eisen, vermindert. Bij uitbreiding van de tewerkstelling moet de «taart» onder een groter aantal werknemers worden verdeeld, zodat het individuele voordeel vermindert.

- Wat in geval van faillissement?

Bij aandeelhouderschap in het bedrijf en in geval van faillissement zal het verlies dubbel zijn: verlies van tewerkstelling en van spaargelden.

- Mogelijke druk op de werknemers door de koppeling van de bedrijfsresultaten aan de bijdrage van het bedrijf in het kapitaal van het participatiefonds: risico dat het volledige plan door de werknemers wordt gefinancierd.
- De resultaten van het bedrijf hangen af van zowel interne managementbeslissingen als van macro-economische factoren waarop de werknemers geen enkele vat hebben. Voor veel werknemers zal er geen enkel verband bestaan tussen winstparticipatie en motivatie. Al te vaak komen externe factoren het spel vervalsen.
- Ander ongewenst effect : wij hebben al beursgenoteerde bedrijven gekend waarin de herstructureringen tot gevolg hadden dat de aandelen van het bedrijf stegen. Dit verhoogt uiteraard de tegenstellingen tussen de werknemers.



MOGELIJKE DIFFERENTIËRING TUSSEN WERKNEMERS... EN DE SOLIDARITEIT?

- De wet bepaalt dat een anciënniteitsvoorwaarde van maximum één jaar in de CAO kan worden ingelast.
- De wet geeft aan dat de voordelen die voortvloeien uit het participatieplan, identiek kunnen zijn voor alle werknemers.

Als ze niet identiek zijn voor alle werknemers, zullen de objectieve criteria die de verdeelsleutels vastleggen, bepaald worden door de paritaire comités of subcomités.

Als er geen CAO wordt ondertekend, bepaalt een suppletief KB de objectieve criteria (zie bladzijde 7 punt 2).

Kritieken !

Wij blijven gekant tegen het eigenlijke principe van de wet op de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen.

Deze wet werd ons aangeprezen alsof ze «sociale aspecten» zou hebben, onder meer omdat ze de werknemers zou toelaten om gelijk te zijn en allen toegang te krijgen tot de winst of het kapitaal van hun bedrijf.

Bij de lezing van het KB van 19/03/2002 stellen we vast dat dit «sociale aspect» ruimschoots onderuit gehaald wordt, gezien de lijst met objectieve criteria die het mogelijk maken om verschillende verdeelsleutels op te stellen voor de werknemers (opleidingsniveau, barema, loonniveau...).

Alsof dit nog niet volstond, is er bovendien voorzien dat deze differentiëring vervat moet zijn in een maximumverhouding van 1 tot 10.

In de praktijk dreigen we geconfronteerd te worden met «kleine» bedienden die «kruimels» zullen krijgen en «hoge» kaderleden die een benijdenswaardiger lot zullen hebben. In de praktijk zullen de minder bedeeden misschien niets anders verkregen hebben dan een participatieplan. De opstelling van een dergelijk plan dreigt in de praktijk immers de mogelijkheden tot «klassieke» looneisen te beperken.

Wat eveneens onrustwekkend is, is het feit dat de Regering destijds haar ontwerp-KB heeft ontvouwd nog vóór de paritaire comités en subcomités dit punt op de agenda van hun besprekingen hebben geplaatst.

Wat zal onze onderhandelingsmarge zijn tegenover de werkgevers die in het KB een – op zijn minst gedeeltelijke – witwassing zullen vinden van de verdeelsystemen à la carte die al vóór de wet van mei 2001 bestonden?

Dreigen we bovendien niet geconfronteerd te worden met kaderleden die hun solidariteit met de bedienden zullen verbreken om een grotere winst te verkrijgen?

Meer algemeen vormt de uitvoering van het participatieplan met toekenning van aandelen zonder RSZ- en belastingheffing eveneens een gedeeltelijke aantasting van de solidariteit met de samenleving in zijn geheel.

Deze systemen zullen slechts een rol kunnen spelen in de vennootschappen van commerciële aard. Wat met de solidariteit met de openbare en non-profitsectoren?



SECTORAAL OMKADEREN OM BETER TE BEHEERSEN

Zoals hierboven uiteengezet, wordt het bedrijf in de wet naar voren geschoven als enige onderhandelingsniveau.

Wat met de bedrijven waar er geen syndicale vertegenwoordiging is? Is de macht van de werkgever absoluut?

Om dit tegen te gaan, moeten wij een sectorale omkadering eisen voor volgende aspecten...

1. Controle van de tewerkstelling: de winstparticipaties koppelen aan een groei van de stabiele tewerkstelling van onbepaalde duur

In de wet is er geen enkele eis om een duidelijke groei van de tewerkstelling te vragen. Deze bepaling was daarentegen wel voorzien in de wet van 10/07/98 betreffende de winstparticipaties.

Het systeem kan ertoe aanzetten dat men overgaat tot tijdelijke aanwervingen, onderaannemingen, enz...

Het zou dus erg ongewenst zijn om deze evolutie te stimuleren via een loonstelsel dat zowel fiscale als parafiscale voordelen bevat.

Dit brengt de vraag aan de orde van de verhouding tussen de stelsels van financiële participatie en een toename van de «stabiele» banen (contracten van onbepaalde duur).

Dit soort van controlemaatregel kan overwogen worden via een tussenkomst op sectoraal vlak.

De invoering of verlenging van CAO's betreffende de participatieplannen moet in de sectorale CAO's worden voorzien onder de voorwaarde dat er een duidelijke toename komt van de «stabiele» tewerkstelling.

2. Inlichting van de overlegorganen over de evolutie van de tewerkstelling

Wat met de inlichting van de sociale organen over het tewerkstellingsbeleid en de evolutie hiervan na de invoering van het participatieplan?

Hoe, op welke basis en met welke periodiciteit zal de inlichting worden geformaliseerd? Noodzaak van een definitie van de minimale informatie die verstrekt moet worden aan de OR's, CPBW's en SA's alsook de periodiciteit van de inlichting.

Het is belangrijk dat een periodieke inlichting van de overlegorganen wordt voorzien tijdens de periode die gedekt wordt door de CAO en niet enkel op het ogenblik dat het participatieplan ingevoerd wordt.

3. Sluiten van de CAO's door alle vakorganisaties vertegenwoordigd in het bedrijf

De controle op de invoering van de participatiesystemen zal strenger zijn als deze onderworpen moet zijn aan een bedrijfs-CAO die ondertekend moet worden door alle vakorganisaties die in het bedrijf vertegenwoordigd zijn.

Dit is een essentiële eis. Zodoende zal geen enkel element in het gedrang kunnen worden gebracht tijdens de duur van de CAO.

De geldigheid en de tegenwerpbaarheid van deze overeenkomst zullen niet in het gedrang kunnen worden gebracht.

4. Standaardmodel toetredingsakte en mededeling aan het Paritair Comité

Een standaardmodel van toetredingsakte zou uitgewerkt kunnen worden teneinde de bedrijven zonder syndicale vertegenwoordiging maximaal te begeleiden.

Wij moeten eisen dat alle toetredingsakten voldoen aan de voorwaarden bepaald in de sector.

Idem voor de investeringsspaarplannen in de KMO's. De sectorale CAO's kunnen bepalen dat deze toetredingsakte ter goedkeuring voorgelegd wordt aan het bevoegde paritaire comité.

5. Vrijwaring van de rechten van de werknemers

Grendel t.o.v. de evolutie van de werknemersparticipaties in geval van daling van de beursgenoteerde aandelen.

Voorbeeld: mechanisme tot waarborg van de werknemersparticipaties. Met andere woorden, de werknemer moet gedurende de periode van onbeschikbaarheid van het aandeel de waarde bij de toekenning ervan kunnen behouden.

Procedure tot behoud van de inbreng van de werknemers in geval van faillissement (bijvoorbeeld via een bankwaarborg).

Een bevoorrecht statuut van de werknemersparticipatie in geval van faillissement zou eveneens overwogen kunnen worden, niet op sectoraal vlak, maar via een wetswijziging.

Dit geldt eveneens voor de investeringsspaarplannen die in de KMO's moeten worden opgericht. Wij moeten een duidelijke sectorale omkadering verkrijgen die de rechten vrijwaart van de werknemers die hun aanvullende inkomens in handen van hun werkgevers geven.

Deze sectorale omkadering zou de waarborg moeten voorzien dat de werknemer zijn inbreng terugkrijgt, zelfs bij faillissement van het bedrijf (via een bankwaarborg of een gelijkaardig mechanisme).

BBTK Aalst – 9300

Houtmarkt 1
Tel: 053/78.78.78

BBTK Antwerpen – 2060

Van Arteveldestraat 9-11
Tel: 03/220.69.00

BBTK Brugge – 8000

Zilverstraat 43
Tel: 050/44.10.21

BBTK Brussel-Halle

Vilvoorde - 1000
Roupeplein, 3
Tel: 02/519.72.11

BBTK Gent – 9000

Vrijdagmarkt 9
Tel: 09/265.52.70

BBTK Hasselt – 3500

De Schiervellaan 23
Tel: 011/22.84.60-

BBTK Kortrijk – 8500

Conservatoriumplein 9 B2
Tel: 056/26.82.43

BBTK Leuven – 3000

Maria-Theresiastraat 121/3
Tel: 016/22.46.01

BBTK Mechelen – 2800

H. Consciencestraat 33
Tel: 015/42.11.60

BBTK Oostende

Roeselare-leper – 8400

J. Peurquaetstraat 1 B12
Tel: 059/70.27.29

BBTK Sint-Niklaas - 9100

Mercatorstraat 90
Tel: 03/776.36.76

BBTK Turnhout – 2300

Grote Markt 48
Tel: 014/40.03.75

