

Chambre des Représentants

SESSION 1964-1965

7 AVRIL 1965

PROPOSITION DE LOI

instaurant le contrat social d'association et d'intéressement des travailleurs dans les entreprises industrielles et commerciales.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'idée de justice, au sein du développement de la richesse que produit notre civilisation technique, au sein également de l'élévation constante des conditions de vie, fait problème dans la mesure où nous craignons de constater que toutes les catégories de la population ne participent pas, de manière égale, aux fruits du progrès technique.

Sans doute est-il difficile de dire, quant à l'élévation du niveau de vie des différentes catégories de la population, si des distorsions se produisent, et au profit de qui, et au détriment de qui. Mais les difficultés statistiques n'ont jamais dispensé de chercher la solution du problème, et ne permettent pas, à qui veut se préoccuper d'un développement heureux et solidaire des hommes qui forment la cité, de s'abstenir.

Le développement de notre régime économique, dont la réussite apporte des fruits de plus en plus étonnants, fait cependant problème dans la mesure où nous demandons si les relations du travail ne pourraient pas être davantage humaines, non point seulement pour augmenter les profits capitalistes, non point aussi pour augmenter les profits de la collectivité entière, mise en possession de richesses croissantes, mais aussi et surtout pour asseoir plus solidement la dignité de l'homme.

Ce régime de la réforme de l'entreprise — notion technique sinon juridique — s'inscrit ainsi dans une perspective plus large : dans celle de la promotion de la personne humaine.

Faut-il s'étonner que de nombreux esprits venant d'horizons différents, successeurs de lointains utopistes, enfants de poètes dont les songes paraissent s'être évanouis, se posent des problèmes semblables ?

Peut-on souligner le succès d'un ouvrage consacré par Bloch-Laisne à la réforme de l'entreprise ?

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1964-1965

7 APRIL 1965

WETSVOORSTEL

tot invoering van de sociale overeenkomst van associëring bij en betrekking in de industrie- en handelsondernemingen.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Te midden van de rijkdom welke wordt voortgebracht door onze op de techniek afgestemde samenleving en van de steeds stijgende levensstandaard, komt ons rechtvaardigheidsgevoel in het gedrang wanneer wij constateren dat niet alle bevolkingsklassen een gelijkmatig aandeel in de vruchten van de technische vooruitgang hebben.

Men kan weliswaar moeilijk uitmaken of er zich distorsies voordoen in de stijging van de levensstandaard der onderscheidene bevolkingsklassen, en zo ja, wie daarvan profijt trekt en wie niet. Statistische moeilijkheden mogen er ons evenwel nooit van terughouden een oplossing te zoeken en degenen die zich willen bemoeien met een harmonische en solidaire ontspanning van de mensen die de gemeenschap uitmaken, afzijdig doen blijven.

De ontwikkeling van ons economisch bestel, waarvan het succes de wonderlijkste uitslagen met zich brengt, doet nochtans een probleem rijzen, dat wij gaan beseffen als wij ons afvragen of de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers niet menselijker kunnen zijn, niet alleen om de winsten van het kapitaal te doen stijgen, en ook niet alleen om de winst te doen aangroeien voor de gansé gemeenschap die van de toenemende rijkdom geniet, maar vooral om de waardering voor de menselijke waardigheid hechter te grondvesten.

Die hervorming van de onderneming — een technisch, zo niet juridisch begrip — dient in een ruimer perspectief te worden gezien : de bevordering van de waardering voor de menselijke persoon.

Moet het dan verwondering baren dat velen, die thans nog de ideeën van utopisten uit een ver verleden verdedigen, kinderen van dichters wier dromen verzwonden schijnen, zich dezelfde problemen stellen, hoewel hun vertrekpunt zeer verschillend is ?

Mag hier worden gewezen op de bijval die het werk van Bloch-Laisne, gewijd aan de hervorming van de onderneming, is te beurt gevallen ?

Notre pays n'est pas étranger à ces problèmes et ne pouvait d'ailleurs pas l'être.

Il nous sera permis de rappeler que M. Rey, ancien Ministre libéral, membre de la Commission Européenne, se posa un jour la question de la conclusion d'« un nouveau pacte social ».

On y trouve esquissées certaines mesures sociales de type nouveau. Il écrivait : « Intéresser les travailleurs à la rentabilité des investissements, c'est transformer les sociétés de capitaux en communautés de travail, c'est rénover notre économie industrielle en changeant le climat. On a fait un premier pas dans cette direction. Cela n'a pas donné grand chose jusqu'à présent. Peut-être précisément parce que ces organismes ont trop peu de pouvoirs de décision. Ces arguments seraient sans doute une erreur. Voir dresser dans l'entreprise, l'une en face de l'autre, deux puissances dont l'une représente le capital et l'autre le travail, est probablement la source de redoutables conflits. C'est dans un organisme unique, c'est autour d'une même table qu'il faut réunir les hommes chargés de la gestion des divers intérêts réunis dans l'entreprise ».

Il écrivait dans le même petit ouvrage : « Ce serait un bien grand changement. Il supposerait une mentalité nouvelle chez les employeurs. La jeune génération n'y est-elle pas préposée ? Il supposerait aussi un esprit nouveau chez les dirigeants des travailleurs mais cet esprit nouveau, le changement lui-même ne le créerait-il pas rapidement ? Associer les travailleurs à la direction de l'entreprise : c'est une véritable révolution. Cela comportera des déboires et des écueils. Mais cela ne vaut-il pas la peine d'essayer ? Intéresser les travailleurs à la santé de leur usine, à son développement, à son avenir, ce serait créer un climat nouveau, un climat de confiance à l'intérieur de l'entreprise d'abord, un climat de confiance au dehors, ensuite, créateur de projets, d'initiatives, d'investissements nouveaux. »

Cette pensée d'un homme d'Etat devait naturellement trouver son écho dans les travaux du Congrès de Charleroi, consacré aux relations de travail, du Parti de la Liberté et du Progrès.

Le rapport général de M. Deweerdt posait le problème de la promotion du travailleur. Il y rappelait l'excellente parole de M. M. Payot : « Adapter le travailleur au milieu du travail ne veut pas dire l'identifier avec l'entreprise, mais le considérer comme un homme qui a sa dignité et mérite, à ce titre, d'être distingué du groupe. L'homme doit rester libre devant la formation qui lui est donnée; la diversité des hommes fait la valeur d'une collectivité ».

Il écrivait :

« La formule, dont l'analyse des faits permet de recommander la pratique, doit résider, là où la chose est possible, dans la combinaison de deux régimes : celui de la participation directe aux bénéfices et celui de l'actionnariat.

Par participations directes aux bénéfices, nous entendons que, sans porter préjudice aux systèmes d'incitation à la production, une part déterminée des bénéfices de l'entreprise soit octroyée chaque année aux travailleurs, sous forme de primes. Ce droit doit être consacré par la loi d'une façon définitive.

Par actionnariat, nous entendons que toute augmentation de capital des sociétés par actions, soit par incorporations des réserves, soit par auto-financement, fasse l'objet d'une attribution de parts ou actions représentatives de cette augmentation aux travailleurs et ce, dans une proportion équitable, à déterminer selon les cas d'espèce.

Ons land staat niet vreemd tegenover die problemen; dit was trouwens ook niet mogelijk.

Wij mogen eraan herinneren dat de heer Rey, gewezen liberaal Minister, lid van de Europese Commissie, destijds het probleem van het sluiten van « een nieuw sociaal pact » stelde.

Men vindt er de grote lijnen in van bepaalde sociale regelen van een nieuw type. Hij schreef : « Door de arbeiders bij de rendabiliteit van de investeringen te betrekken, worden de kapitaalvennootschappen tot arbeidsgemeenschappen omgevormd, wordt onze industriële economie onder de invloed van een wijziging van klimaat vernieuwd. Er werd een eerste stap in die richting gezet, zonder dat dit totnogtoe veel resultaat heeft opgeleverd. Wellicht juist omdat die instellingen te weinig beslissingsmacht hebben. Die argumenten zijn ongetwijfeld verkeerd. Wanneer in een onderneming twee machten tegenover elkaar staan, de ene uitgaande van het kapitaal en de andere van de arbeid, ligt daarin een bron van schrikbarende conflicten. In één enkel orgaan, rond dezelfde tafel moeten de mensen worden samengebracht die belast zijn met het beheer van de in de onderneming verenigde belangen. »

In hetzelfde werkje schreef hij : « Het zou een belangrijke verandering zijn. Zij veronderstelt bij de werkgevers een nieuwe mentaliteit. Is dit niet de taak van de jonge generatie ? Ook bij de leiders van de werknemers veronderstelt dit een nieuwe geest, maar zou die geest niet door toedoen van de wijziging zelf in het leven worden geroepen ? Inschakeling van de werknemers in de leiding van de onderneming ; dat is een ware revolutie. Daar zullen mislukkingen en teleurstellingen mede gepaard gaan; loont het echter niet de moeite een poging te doen ? De werknemers betrekken bij het welzijn, de ontwikkeling, de toekomst van hun fabriek, dat is het scheppen van een nieuw klimaat, een klimaat van vertrouwen vooreerst binnen de onderneming; een klimaat van vertrouwen ook naar buiten uit, dat aan de grondslag ligt van nieuwe ontwerpen, initiatieven, investeringen. »

Die gedachten van een staatsman moesten noodzakelijkerwijze een weerslag vinden in de werkzaamheden van het te Charleroi gehouden Congres van de Partij voor Vrijheid en Vooruitgang, dat gewijd was aan de arbeidsverhoudingen.

In het algemeen verslag van de heer Deweerdt was het probleem van de promotie van de werknemer opgeworpen. Er werd aan de woorden van de heer M. Payot herinnerd : « De werknemer aan zijn arbeidsmilieu aanpassen, betekent niet hem met de onderneming vereenzelvigen, maar hem beschouwen als een mens met zijn eigen waardigheid, die daarom van de groep verdient te worden onderscheiden. De mens moet vrij blijven ten aanzien van de hem gegeven opleiding; de waarde van een gemeenschap is afhankelijk van de verscheidenheid van de mensen ».

De heer Deweerdt heeft het volgende geschreven : « De formule welke uit de ontleding van de feiten voor de praktijk moet worden aanbevolen, moet, zo mogelijk, bestaan in de samensmelting van de twee stelsels : dat van de rechtstreekse deelneming en dat van het aandeelhouderschap.

Onder rechtstreekse deelneming wordt verstaan dat een bepaald deel van de winst van de onderneming elk jaar in de vorm van premies aan de werknemers toegekend wordt, zonder dat zulks afbreuk doet aan aansporing tot produktie. Dit recht moet bij de wet definitief worden geregeld.

Onder aandeelhouderschap wordt verstaan dat elke bij vergroting van het kapitaal van de maatschappijen op aandelen hetzij door uitkering uit de reserves, hetzij door zelf-financiering, aan de werknemers delen of aandelen, welke deze verhoging vertegenwoordigen, worden toegewezen volgens een billijke verhouding die in elk afzonderlijk geval dient te worden bepaald.

L'émission d'actions en vue de l'augmentation du capital ou les émissions d'obligations convertibles, devraient aussi pouvoir être souscrites par les travailleurs, compte tenu d'un équilibre à trouver avec les droits acquis des actionnaires. »

Le Congrès du P. L. P. de Charleroi des 20 et 21 octobre 1963, recommanda au titre de l'intéressement des travailleurs dans ses résolutions « l'organisation, dans le cadre de la diffusion plus large de la propriété, d'un régime d'actionnariat des travailleurs dans les sociétés faisant appel à l'épargne publique ».

La présente proposition, explicite des solutions d'intéressement et de participation des travailleurs, dans le droit fil de cette résolution.

Elle se caractérise cependant par un champ d'application plus large, puisque la limitation du recours à l'épargne publique n'est pas retenue, mais elle est par ailleurs plus restreinte, car elle ne prétend pas créer un régime obligatoire mais seulement un cadre juridique dont les milieux intéressés useront ou n'useront pas.

C'est à la liberté associée des hommes du capital et des hommes du travail, à rechercher des solutions de progrès à l'évolution de l'entreprise.

Par ailleurs, notre solution est une solution parmi d'autres.

Le droit comparé fait apparaître des modalités techniques fort différentes l'une de l'autre; nous ne les connaissons d'ailleurs pas toutes.

Nous nous sommes inspiré de l'exemple français.

La meilleure solution ne se trouve pas dans un code; elle se trouverait dans une confrontation du monde syndical et du monde patronal. Notre but ne serait d'ailleurs, en toute modestie, que d'inciter, fut-ce très indirectement et imparfaitement, à une pareille confrontation.

Notre souhait serait d'ailleurs moins de voir notre proposition discutée au Parlement que soumise par la Commission de l'Emploi et du Travail, ou mieux encore, le Ministre titulaire de ce Département, au Conseil National du Travail.

Nous pouvons analyser brièvement notre proposition.

L'article 1^{er} établit les deux modes de réalisation de l'accord: soit un contrat collectif restreint à l'entreprise, soit l'application d'un contrat type.

L'article 2 établit trois catégories qui relèvent au sens large de l'idée d'association: la participation aux résultats, la participation au capital (ou actionnariat ouvrier) et la participation à l'accroissement de la productivité.

L'article 3 énonce les conditions générales auxquelles les contrats doivent répondre tandis que les articles 4 et 5 prévoient des modalités complémentaires propres respectivement aux contrats d'association ou d'intéressement et aux contrats de participation à la productivité.

L'article 6 détermine la nature des avantages contractuels et les distingue des éléments de la rémunération.

L'article 7 prévoit la création d'une Commission paritaire au sein du Conseil National du Travail, avec une compétence de contrôle, par voie de recours aux décisions du Conseil d'entreprise (art. 8).

Voor de uitgifte van aandelen met het oog op kapitaalsverhoging of voor de uitgifte van converteerbare obligaties zou ook door de werknemers ingetekend moeten kunnen worden, rekening houdend met een te bepalen evenwicht met de verkregen rechten van de aandeelhouders. »

In de resoluties van het Congres van de P. V. V. te Charleroi op 20 en 21 oktober 1963 werd i.v.m. de betrekking van de werknemers bij de onderneming aanbevolen dat, in het raam van een ruimere eigendomsverdeling, zou worden voorzien in een stelsel van aandeelhouderschap van de werknemers in de maatschappijen die een beroep doen op de spaarders.

In dit wetsvoorstel worden de oplossingen inzake deelneming en betrekking van de werknemers bij de onderneming in de lijn van bedoelde resolutie uitgewerkt.

Ons voorstel heeft nochtans een ruimer toepassingsgebied, vermits de beperking van het beroep op het openbaar spaarwezen er niet in opgenomen wordt, doch anderzijds is het meer beperkt, want het streeft er niet naar een verplicht stelsel in te voeren, doch enkel een juridisch kader te scheppen waarvan de betrokken milieus al dan niet gebruik zullen kunnen maken.

Oplossingen, die de onderneming in de zin van de vooruitgang zullen doen evolueren, dienen te worden gezocht in een vrije samenwerking tussen degenen die het kapitaal en degenen die de arbeid vertegenwoordigen.

Anderzijds is onze oplossing er een onder zoveel andere.

Uit het vergelijkend recht blijkt dat er zeer uiteenlopende technische modaliteiten zijn; wij kennen ze trouwens niet allemaal.

Wij hebben ons laten inspireren door het Franse voorbeeld.

De beste oplossing komt niet in een wetboek voor; zij zou kunnen gevonden worden in een confrontatie van de syndicale met de patronale wereld. Ons doel bestaat er trouwens in alle bescheidenheid slechts in, al was het maar onrechtstreeks en op onvolkomen wijze, aan te zetten tot zulke confrontatie.

Wij wensen ten andere niet zozeer dat ons voorstel wordt besproken in het Parlement dan wel dat het door de Commissie voor de Tewerkstelling en Arbeid, of beter nog door de Minister die dit departement onder zijn bevoegdheid heeft, wordt voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.

Wij kunnen in 't kort een analyse geven van ons voorstel.

Artikel 1 bepaalt de twee wijzen voor de totstandkoming van de overeenkomst: een collectieve overeenkomst die beperkt is tot de onderneming of de toepassing van een model-overeenkomst.

Artikel 2 voert drie categorieën in die, in ruime zin, onder het begrip « betrekking » ressorteren: de deelneming in de resultaten, de deelneming in het kapitaal (of het stelsel van de werknemers-aandeelhouders) en de deelneming in de opvoering van de produktiviteit.

Artikel 3 somt de algemene voorwaarden op waaraan de overeenkomsten moeten voldoen.

De artikelen 4 en 5 voorzien in aanvullende modaliteiten die eigen zijn aan de overeenkomsten van deelneming, resp. betrekking en aan de overeenkomsten van deelneming in de produktiviteit.

Artikel 6 bepaalt de aard van de contractuele voordelen en onderscheidt ze van de bestanddelen van de bezoldiging.

Artikel 7 voorziet in de oprichting van een paritair comité in de Nationale Arbeidsraad, dat de bevoegdheid zal hebben om toezicht uit te oefenen door middel van beroep op de beslissingen van de ondernemingsraad (art. 8).

Les articles 9, 10 et 11 règlent la matière importante de l'information des travailleurs.

L'article 12 prévoit des modes d'intéressement *sui generis*, en confiant le contrôle à la Commission indiquée plus haut.

L'article 13 établit le régime fiscal des avantages contractuels tandis que l'article 14 en détermine la durée.

De artikelen 9, 10 en 11 regelen het belangrijke punt van de voorlichting van de werknemers.

Artikel 12 voorziet in wijzen van betrekking *sui generis* en vertrouwt de controle toe aan voornoemd comité.

Artikel 13 bepaalt het fiscaal regime van de contractuele voorwaarden, terwijl artikel 14 er de duur van bepaalt.

M. PIRON.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Dans les entreprises industrielles et commerciales entrant dans le champ d'application de la loi sur les conseils d'entreprise, l'association ou l'intéressement des travailleurs à leur entreprise pourra résulter :

soit d'un contrat ayant les effets d'une convention collective de travail conclue entre l'employeur et les représentants, membres du personnel de l'entreprise, de syndicats affiliés aux organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité, faisant partie du Conseil National du travail;

soit de l'application d'un contrat type, dont l'adoption peut être proposée par le chef d'entreprise au personnel qui doit le ratifier à la majorité. Les contrats types proposés à ladite ratification doivent être conclus selon la procédure des accords paritaires.

Art. 2.

Les contrats prévus à l'article 1 devront, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales prévues à l'article 10, prévoir une participation des travailleurs de l'entreprise sous forme :

- soit d'une participation collective aux résultats de l'entreprise ou de l'établissement;
- soit d'une participation au capital ou à une opération d'auto-financement;
- soit d'une participation à l'accroissement de la productivité.

Les participations sont réparties entre les diverses catégories du personnel et les divers grades.

Art. 3.

Les contrats prévus à l'article 1^{er} doivent obligatoirement donner les indications suivantes :

- la période pour laquelle ils sont conclus;
- les modalités d'intéressement retenues;
- les critères et les modes de calcul servant de base à l'intéressement;
- les modalités de répartition de la part consacrée à la répartition;
- l'époque des versements laquelle, dans les cas de participation collective aux résultats d'exploitation, devra obligatoirement être différente de celle concernant les rémunérations du travail;

WETSVOORSTEL

Eerste artikel.

In de industriële bedrijven en handelsondernemingen die onder toepassing vallen van de wet op de ondernemingsraden, kunnen de werknemers bij het lot van hun bedrijf worden betrokken of daaraan deelachtig worden gemaakt :

hetzij door een overeenkomst — met dezelfde gevolgen als een collectieve arbeidsovereenkomst — tussen de werkgever en de leden van het personeel van het bedrijf die vertegenwoordigers zijn van voor die bedrijfstak representatieve vakverenigingen welke deel uitmaken van de Nationale Arbeidsraad;

hetzij door het invoeren van een modelovereenkomst dat door het hoofd van het bedrijf aan het personeel ter goedkeuring bij meerderheidsbeslissing kan worden voorgelegd. De ter goedkeuring voorgelegde modelovereenkomsten moeten worden gesloten overeenkomstig de procedure van de paritaire overeenkomsten.

Art. 2.

Om recht te verlenen op de in artikel 10 bepaalde vrijstelling van belasting moeten de in het eerste artikel bedoelde overeenkomsten voorzien in een deelneming van de in het bedrijf tewerkgestelde werknemers, in de vorm :

- van en collectieve deelneming in de resultaten van het bedrijf of van de inrichting;
- of van een deelneming in het kapitaal of in een autofinancieringsverrichting;
- of van een deelneming in de produktiviteitsverhoging.

De deelneming wordt verdeeld onder de verschillende categorieën van het personeel en de onderscheiden graden.

Art. 3.

De in het eerste artikel bedoelde overeenkomsten dienen verplicht de volgende vermeldingen te bevatten :

- de periode waarvoor ze zijn gesloten;
- de wijze waarop volgens de overeenkomst, de werknemers bij het bedrijf worden betrokken;
- de normen en de wijze waarop dit betrekken wordt berekend;
- de wijze waarop het voor verdeling bestemde gedeelte wordt verdeeld;
- het tijdstip van de uitkering dat, ingeval het een collectieve deelneming in de bedrijfsresultaten betreft, noodzakelijkerwijs moet verschillen van het tijdstip waarop de verrichte arbeid wordt beloond;

— les conditions dans lesquelles le Conseil d'entreprise dispose des éléments d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat;

— les procédures contractuelles suivant lesquelles seront réglés les différends qui pourraient naître dans l'application du contrat ou lors de sa révision

Art. 4.

Les contrats d'association et d'intéressement devront en outre contenir toutes précisions sur le ou les types de participations, visés à l'article 2 de la présente loi, auxquels ils se réfèrent, les bases de la formule d'intéressement retenue et les modalités suivant lesquelles seront opérés, soit le versement, soit les répartitions d'actions, de titres ou de parts, attribués au personnel, en application du type de participation adopté.

Le contrat doit préciser en outre les règles constantes durant la période d'application dudit contrat, en fonction desquelles sont calculées ces participations, les modes de constatations des résultats sur la base d'éléments objectivement mesurables ainsi que des documents qui seront portés à la connaissance du conseil d'entreprise afin de lui permettre de contrôler l'application de la formule retenue.

Art. 5.

Les contrats de participation à la productivité prévus à l'article 1^{er} répartissent entre l'ensemble du personnel d'une entreprise une somme globale déterminée après l'accroissement de la productivité de celle-ci.

Dans le cas où il ne serait pas possible d'établir ce montant au niveau de l'entreprise, la somme globale sera déterminée sur base des résultats partiels de productivité au niveau de la branche d'activité.

Lorsqu'une entreprise possède plusieurs établissements ou chantiers distincts, elle pourra constituer une prime collective par établissement ou par chantier.

La productivité peut être mesurée par le volume de production rapporté à un ou plusieurs, ou à l'ensemble des éléments constitutifs du coût de production. Les deux termes de ce rapport peuvent être exprimés soit en unités physiques, soit à prix constants.

Dans le cas où le contrat institue une participation fondée sur l'un ou l'autre des éléments du coût de production, ce ou ces éléments doivent représenter une fraction suffisamment importante du coût de production.

L'accroissement de la productivité est apprécié par rapport à une période de référence qui devra être précisée dans le contrat.

Le contrat doit préciser clairement le lien existant entre l'accroissement de la productivité et la somme globale attribuée à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Art. 6.

Les participations attribuées aux salariés en application du contrat prévues à l'article 1^{er}, n'ont pas le caractère d'éléments du salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Elles ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire ou accessoires du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

— de voorwaarden waaronder de Ondernemingsraad over de vereiste inlichtingen kan beschikken i.v.m. de bedingen, waaronder het bepaalde in de overeenkomst wordt toegepast;

— de contractuele procedure ter regeling van de geschillen, waartoe de toepassing of de herziening van de overeenkomst aanleiding kan geven.

Art. 4.

De overeenkomsten waardoor de werknemers bij hun bedrijf worden betrokken of daaraan deelachtig worden gemaakt, moeten bovendien alle preciseringen bevatten betreffende de in artikel 2 van deze wet bedoelde soort of soorten van deelneming, waarnaar wordt verwezen, de grondslag van de formule volgens welke het betrekken bij het bedrijf geschiedt, alsmede de wijze waarop de uitkering of de verdeling van de bij toepassing van de goedgekeurde soort van deelneming aan het personeel toegekende aandelen, effecten of delen geschiedt.

De overeenkomst dient verder, voor de toepassingsduur ervan, de vaste voorschriften te bepalen volgens welke de deelneming wordt berekend, de wijze waarop de bedrijfsresultaten worden vastgesteld op grond van objectief meetbare factoren alsmede van documenten die ter kennis van de ondernemingsraad zullen worden gebracht om deze in de mogelijkheid te stellen de toepassing van de aangewende formule te controleren.

Art. 5.

Bij de in het eerste artikel bedoelde overeenkomsten tot deelneming in de produktiviteit wordt onder het gezamenlijke personeel van een bedrijf een globale som verdeeld, waarvan het bedrag wordt vastgesteld naar gelang van de in het bedrijf vastgestelde produktiviteitsverhoging.

Wanneer dit bedrag niet kan worden vastgesteld op het niveau van de onderneming, dan wordt de globale som bepaald op grond van de gedeeltelijke uitslagen inzake produktiviteitsverhoging op het niveau van de bedrijfstak.

Wanneer een bedrijf meerdere afzonderlijke inrichtingen of werven bezit, kan een collectieve premie per inrichting of per werf worden vastgesteld.

De produktiviteit kan worden gemeten aan de hand van het produktievolumen, vergeleken met een of meer of met al de factoren die de kostprijs bepalen. De twee termen van die vergelijking kunnen in fysische eenheden of in constante prijzen worden uitgedrukt.

Wanneer de overeenkomst voorziet in een deelneming op grond van een of andere factor die de kostprijs bepaalt, dient die factor of dienen die factoren een genoegzaam belangrijk aandeel in de kostprijs te vertegenwoordigen.

De verhoging van de produktiviteit wordt beoordeeld op grond van een in de overeenkomst te bepalen referentieperiode.

Het verband tussen de verhoging van de produktiviteit en het aan het gezamenlijke personeel van het bedrijf toe te kennen globale bedrag moet in de overeenkomst duidelijk worden omschreven.

Art. 6.

De in artikel 1 bedoelde participaties die aan de werknemers worden toegekend bij toepassing van de overeenkomst mogen voor de toepassing van de wetgeving op de arbeid en de sociale zekerheid niet worden beschouwd als bestanddelen van het loon.

Ze mogen niet in de plaats komen van enig bestanddeel van het loon of van enige bijslag, die van kracht zijn in het bedrijf of verplicht mochten worden krachtens wettelijke of contractuele verplichtingen.

Art. 7.

Il sera créé, par arrêté royal, une Commission au sein du Conseil National du Travail, à caractère paritaire. Ladite Commission aura dans sa compétence de vérifier si le contrat répond aux conditions prévues par la présente loi, sur recours d'une partie intéressée.

Cette Commission vérifie si l'entrepreneur satisfait aux conditions légales, s'il satisfait aux lois relatives à l'impôt sur les revenus et aux lois et arrêtés relatifs à la sécurité sociale.

Cette Commission peut prendre avis auprès de l'employeur ainsi qu'auprès des organisations syndicales.

La décision de la Commission est notifiée à l'entrepreneur.

Art. 8.

L'application des contrats d'association ou d'intéressement du personnel est contrôlé par le Conseil d'entreprise.

Le Conseil d'entreprise se réunit, chaque fois qu'il y a lieu à calcul des produits du système d'intéressement ou des répartitions, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application du contrat. Il doit être mis, à cette occasion, en mesure de prendre connaissance des éléments ayant servi de base au calcul des participations pendant la période de référence retenue; le Conseil d'entreprise doit recevoir régulièrement de la direction, et en tout état de cause deux fois par an, des informations d'ordre général portant notamment sur les divers éléments qui ont été ou sont de nature à exciter une incidence sur la production ou l'activité de l'entreprise ainsi que sur le système d'intéressement adopté.

Le contrat prévoit la nature desdites informations et leur périodicité.

Art. 9.

A défaut d'indication dans le contrat en ce qui concerne le délai de communication, la documentation de base et les pièces prévues à l'article 8 doivent être tenues à la disposition du Conseil d'entreprise au moins huit jours avant la date de la réunion.

Le Conseil d'entreprise peut demander aux représentants de la direction des explications complémentaires sur l'application du contrat.

La Commission établie par l'article 7 a les mêmes prérogatives, au cas où elle est saisie d'un recours par une personne intéressée. Elle peut en outre formuler tous avis ou suggestions qu'il appartient.

Art. 10.

Le personnel est informé par tout moyen prévu au contrat et, à défaut, par voie d'affichage sur les panneaux prévus pour les communications au personnel.

Le contrat peut prévoir toutes autres modalités d'information au personnel, appropriées à la structure de l'entreprise ou le régime de participation choisi.

Art. 7.

Bij koninklijk besluit zal in de Nationale Arbeidsraad een paritair Comité worden opgericht. Dit Comité zal bevoegd zijn om, op verzoek van een betrokken partij, na te gaan of de overeenkomst overeenstemt met de in deze wet gestelde eisen.

Dit Comité gaat na of de bedrijfsleider voldoet aan de eisen van de wet, evenals aan de wetten betreffende de inkomstenbelastingen en aan de wetten en besluiten betreffende de sociale zekerheid.

Dit Comité kan het advies inwinnen van de werkgever alsmede van de syndicale organisaties.

De beslissing van het Comité wordt aan de bedrijfsleider ter kennis gebracht.

Art. 8.

De toepassing van de overeenkomsten waarbij het personeel deelachtig wordt gemaakt aan of betrokken bij de ondernemingen, wordt door de Ondernemingsraad gecontroleerd.

Telkens als er grond is tot bepaling van de opbrengst van het stelsel van betrekking of tot vaststelling van de winstdelingen komt de Ondernemingsraad bijeen ten einde de overeenkomstige inlichtingen te ontvangen en de wijze van toepassing van de overeenkomst na te gaan. Bij die gelegenheid moet de Raad in de mogelijkheid worden gesteld kennis te nemen van de gegevens waarop de berekening van de winstdelingen gedurende de gekozen referentieperiode is gesteund. De Ondernemingsraad moet geregeld, en in ieder geval tweemaal per jaar, inlichtingen van algemene aard ontvangen van de directie; die inlichtingen hebben o.m. betrekking op de verschillende factoren die invloed konden of kunnen hebben op de produktie of op de activiteit van de onderneming evenals op het aangenomen stelsel van betrekking.

De overeenkomst bepaalt de aard en de periodiciteit van die inlichtingen.

Art. 9.

Bij ontstentenis van enige aanwijzing in de overeenkomst met betrekking tot de termijn binnen welke de kennisgeving dient te geschieden, dienen de basisdocumenten en de in artikel 8 bedoelde stukken minstens acht dagen vóór de bijeenkomst van de Ondernemingsraad ter beschikking van deze laatste gehouden te worden.

De Ondernemingsraad mag aan de vertegenwoordigers van de directie aanvullende inlichtingen vragen over de toepassing van de overeenkomst.

Het bij artikel 7 opgerichte Comité heeft dezelfde prerogatieven wanneer een betrokken persoon een beroep bij haar aanhangig maakt. Zij mag bovendien alle passende adviezen en suggesties formuleren.

Art. 10.

Het personeel wordt ingelicht door gelijk welk in de overeenkomst bepaald middel en, bij ontstentenis daarvan, door aanplakking op de borden voor de mededelingen aan het personeel.

De overeenkomst mag voorzien in gelijk welke andere modaliteit van voorlichting van het personeel, die aangepast is aan de structuur van de onderneming of aan het gekozen stelsel van deelneming.

Art. 11.

La violation de l'une ou de l'autre des dispositions ci-dessus, autorise toute partie intéressée à prendre recours devant le Conseil d'État, statuant par voie d'appel, contre la décision de la Commission créée par l'article 7.

Art. 12.

Peuvent être assimilés aux modes d'intéressement ou de participation conforme à ceux prévus par la présente loi, les procédés choisis permettant de réaliser, suivant des conditions de participation et de contrôle déterminées, une association effective des travailleurs à l'entreprise.

La Commission créée par l'article 7 est compétente pour décider si ces formules sont conformes à la présente loi et autorisent les dérogations déterminées aux articles 6 et 13.

Cette décision est sans appel.

Art. 13.

Les entreprises dont les contrats de participation et d'intéressement sont conformes à la présente loi sont autorisées à déduire de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur les revenus des personnes physiques, le montant des participations versées en espèces aux travailleurs, en application du contrat d'association ou d'intéressement.

Lesdites participations sont exonérées de la retenue à la source.

Elles seront taxées dans le chef des bénéficiaires au titre de revenus des personnes physiques sous déduction d'un abattement de 5 %.

Lorsque la participation ou l'intéressement est réalisé sous forme de création ou de distribution d'actions en faveur des travailleurs, les actes y relatifs sont exonérés des taxes normalement applicables.

Art. 14.

Le bénéfice des dispositions de l'article 13 est accordé pour une durée égale à celle de la validité du contrat d'association.

Art. 15.

La présente loi entre en vigueur un mois après la publication au *Moniteur belge*.

26 mars 1965.

Art. 11.

Bij overtreding van één van voornoemde bepalingen is iedere betrokken partij ertoe gemachtigd tegen de beslissing van het bij bedoeld artikel 7 opgerichte Comité in beroep te gaan bij de Raad van State, die daarover uitspraak doet.

Art. 12.

Met de formules van betrekking of van deelneming zoals bedoeld bij deze wet, mogen worden gelijkgesteld, de gekozen procédés die het mogelijk maken om, volgens vastgestelde voorwaarden van deelneming en toezicht, de werknemers bij de onderneming te betrekken.

Het bij artikel 7 opgerichte Comité is bevoegd om te bepalen of die formules in overeenstemming zijn met deze wet en de bij de artikelen 6 en 13 bepaalde afwijkingen mogelijk maken.

Tegen deze beslissing staat geen beroep open.

Art. 13.

De ondernemingen waarvan de overeenkomsten van deelneming en betrekking in overeenstemming zijn met deze wet, zijn ertoe gemachtigd om van de grondslag van de vennootschapsbelasting of van de inkomstenbelasting op de natuurlijke personen het bedrag af te houden van de participaties die, bij toepassing van de overeenkomst van deelneming of betrekking, in speciën aan de werknemers zijn uitgekeerd.

De bedoelde participaties zijn vrijgesteld van inhouding aan de bron.

Ze worden, in hoofde van de rechthebbenden, belast als inkomsten van natuurlijke personen, onder aftrek van een abattement van 5 %.

Wanneer de deelneming in of het betrekken bij het bedrijf geschiedt in de vorm van aandelen die worden gecreëerd en verdeeld onder de werknemers dan zijn de akten die daarop betrekking hebben, vrijgesteld van de taksen die normaal worden geheven.

Art. 14.

Het voordeel van het bepaalde in artikel 13 wordt toegekend voor een duur die gelijk is aan die van de overeenkomst van deelneming.

Art. 15.

Deze wet treedt in werking een maand na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

26 maart 1965.

M. PIRON.