

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 septembre 2022

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**en faveur de l'actionnariat salarié
dans les PME**

(déposée par M. Denis Ducarme et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 september 2022

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de bevordering van het
werknemersaandeelhouderschap in de kmo's**

(ingediend door de heer Denis Ducarme c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. L'actionnariat salarié

Le développement de l'actionnariat salarié vise à faciliter l'accès des salariés à l'entrepreneuriat. Il implique la participation directe des salariés aux résultats de l'entreprise par la perception d'un dividende et/ou la réalisation d'une plus-value sur une participation au capital de l'entreprise. La participation au(x) capital/capitaux propre(s) donne aux salariés le droit de jouir des avantages de la réussite de l'entreprise tout en ayant une part de responsabilité dans la prise des décisions stratégiques influençant l'évolution de l'entreprise.

2. Les avantages de l'actionnariat salarié

Le débat classique entre le facteur capital et le facteur travail, souvent présenté comme polarisé, prend une tournure profondément différente lorsque l'on crée une véritable troisième voie; la participation des deux parties prenantes, en reconnaissant l'apport singulier de chacun. Le débat quitte le terrain de l'antagonisme pour entrer dans celui de la conversation sur le projet commun à développer afin que tant le facteur travail que le facteur capital puisse être reconnu dans son apport unique et singulier¹.

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise constitue un facteur de réussite et de motivation supplémentaire dans le chef des salariés. Cette troisième voie est soutenue par la Commission européenne² et le Parlement européen³ en vue de renforcer le lien entre le fonctionnement de l'économie de marché et le bien-être des salariés. Elle renforce la convergence des intérêts des salariés et des actionnaires. Par l'implication financière du personnel et par une plus large redistribution des bénéfices, elle stimule l'effort collectif et accroît la productivité des entreprises. Les avantages sont perçus

¹ Article de presse, *Le Vif* (carte blanche), "L'actionnariat salarié comme nouveau pacte économique et social", 17 septembre 2021, disponible à l'adresse URL suivante: <https://www.levif.be/belgique/lactionnariat-salarie-comme-nouveau-pacte-economique-et-social-carte-blanche/>.

² Promotion de la participation des salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital) dans les États membres" (COM (1996)0697).

³ Résolution du Parlement européen du 14 janvier 2014 sur la participation financière des salariés aux résultats des entreprises (2013/2127(INI)).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Het werknemersaandeelhouderschap

De ontwikkeling van het werknemersaandeelhouderschap moet het ondernemerschap toegankelijker maken voor de werknemers. Werknemersaandeelhouderschap houdt in dat de werknemers een rechtstreeks aandeel hebben in de resultaten van de onderneming, doordat ze een dividend innen en/of een meerwaarde realiseren op de deelname in het kapitaal van de onderneming. Dankzij de participatie in het eigen kapitaal delen de werknemers in de voordelen van het welslagen van de onderneming en dragen ze tegelijk een deel van de verantwoordelijkheid bij de strategische beslissingen die de evolutie van de onderneming beïnvloeden.

2. De voordelen van het werknemersaandeelhouderschap

Het vaak als polariserend voorgestelde traditionele debat tussen de factoren "kapitaal" en "werk" neemt een heel andere wending wanneer er een echte derde weg wordt bewandeld, namelijk de participatie van beide stakeholders, waarbij eenieder specifieke bijdrage wordt erkend. Het debat neemt dan niet langer de vorm aan van een strijdperk van tegengestelde belangen, maar biedt ruimte voor de totstandkoming van een gemeenschappelijk project, met als doel dat de unieke en bijzondere bijdrage van zowel de factor "werk" als de factor "kapitaal" wordt erkend.¹

Het feit dat de werknemers een aandeel hebben in de bedrijfsresultaten vormt voor hen een bijkomende factor van succes en motivatie. De Europese Commissie² en het Europees Parlement³ steunen die derde weg, omdat ze de band tussen de werking van de markteconomie en het welzijn van de werknemers willen versterken. Die derde weg versterkt de convergentie van de belangen van de werknemers en die van de aandeelhouders. Door het personeel financieel te betrekken en de winsten ruimer te verdelen, stimuleert zij de collectieve inspanning en doet zij de productiviteit van de ondernemingen toenemen.

¹ *L'actionnariat salarié comme nouveau pacte économique et social*, *Le Vif* (opiniebijdrage), 17 september 2021, raadpleegbaar op: <https://www.levif.be/belgique/lactionnariat-salarie-comme-nouveau-pacte-economique-et-social-carte-blanche/>.

² Bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten (inclusief aandelenparticipatie) in de lidstaten (COM (1996)0697).

³ Resolutie van het Europees Parlement van 14 januari 2014 over financiële participatie van werknemers in bedrijfswinsten (2013/2127(INI)).

par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, bénéficient à son développement et à la stabilisation de l'actionnariat.

Les salariés bénéficient d'avantages financiers directs qui vont au-delà de leur simple rémunération de base, grâce à leur participation aux capitaux propres qui, dans l'hypothèse d'une réussite du projet d'entreprise, leur permettra de bénéficier d'avantages financiers complémentaires. En outre, les salariés prennent, en leur qualité d'actionnaire, part aux décisions stratégiques de l'entreprise. Enfin, le partage des bénéfices entre les actionnaires classiques de la société et ses salariés peut contribuer à la croissance de notre économie.

À l'image d'EASI⁴, fondée par Salvatore Curaba, et d'autres acteurs qui plaident publiquement pour le développement de l'actionnariat salarié⁵ en Belgique, les entrepreneurs constatent un effet de fidélisation et une meilleure compréhension des mécanismes économiques de la part des employés, le renforcement de la cohésion autour de l'entreprise et le développement d'un actionnariat stable, d'autant plus précieux lorsque le contexte devient volatil.

Ce modèle a aussi été développé par des entreprises comme Caméléon, à Bruxelles. Le système a permis à des travailleurs d'investir dans la société une partie de leur salaire pour relancer l'activité, tout en devenant actionnaire de la société.⁶

Actuellement, il n'est pas possible de prévoir des conditions suffisamment intéressantes pour cet investissement puisque l'attribution à cette occasion du moindre avantage au salarié donne lieu à un avantage de toute nature taxable.

L'actionnariat salarié apporte également une réponse à bon nombre de problèmes que rencontrent les nouvelles sociétés en développement; en effet, pour que les start-up⁷ ou les scale-up⁸ puissent se développer

De voordelen ervan komen ten goede aan alle actoren van de onderneming, aan haar ontwikkeling en aan de stabilisering van het aandeelhouderschap.

Dankzij hun participatie in het eigen kapitaal krijgen de werknemers rechtstreekse financiële voordelen bovenop hun basisverloning. Wanneer het ondernemingsproject succesvol is, bezorgt dat kapitaal hun dus bijkomende financiële voordelen. Bovendien hebben de werknemers in hun hoedanigheid van aandeelhouder inspraak in de strategische beslissingen van de onderneming. Ten slotte kan de verdeling van de winst onder de traditionele aandeelhouders en de werknemers van het bedrijf bijdragen tot de economische groei.

Net als EASI⁴, opgericht door Salvatore Curaba, en andere spelers die openlijk pleiten voor werknemers-aandeelhouderschap in België⁵, stellen de ondernemers een aantal voordelen vast. Hun werknemers binden zich meer aan de onderneming en verwerven meer inzicht in de economische werking. Tevens groeit de cohesie rond de onderneming en ontwikkelt er zich een stabiel aandeelhouderschap – een troef als de context volatiel wordt.

Ook ondernemingen als het Brusselse Caméléon hebben dat model van werknemersaandeelhouderschap ontwikkeld. Aldus kunnen de werknemers een deel van hun loon in het bedrijf investeren om de activiteit te doen opleven, terwijl ze tegelijk aandeelhouder worden.⁶

Thans is het onmogelijk interessante voorwaarden aan een dergelijke investering te koppelen. Het minste voordeel dat in dat verband aan de werknemer wordt toegekend, geeft immers aanleiding tot een belastbaar voordeel van allerlei aard.

Het werknemersaandeelhouderschap biedt ook een antwoord op tal van problemen waartegen nieuwe, zich ontwikkelende bedrijven aankijken. Om zich terdege te kunnen ontwikkelen, moeten start-ups⁷ of scale-ups⁸

⁴ Élu(e) entreprise de l'année 2019.

⁵ Article de presse, *L'Echo*, 21 février 2020, "Comment redonner du tonus à l'actionnariat salarié?", disponible à l'adresse URL suivante: <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/comment-redonner-du-tonus-a-l-actionnariat-salarie/10209995.html>.

⁶ Article de presse, *L'Echo*, 30 juin 2021, "Le personnel de Caméléon monte au capital de la société", disponible à l'adresse URL suivante: <https://www.lecho.be/entreprises/textile/le-personnel-de-cameleon-monte-au-capital-de-la-societe/10316882.html>.

⁷ Pour une définition sur le plan fiscal de la notion de start-up, voy. Circulaire 2020/C/75 sur la réduction *tax shelter* pour des entreprises (sociétés) qui débutent.

⁸ Pour une définition sur le plan fiscal de la notion de scale-up, voy. Circulaire 2018/C/111 concernant la réduction d'impôt *tax shelter* pour des entreprises en croissance (scale-up).

⁴ Onderneming van het jaar 2019.

⁵ *Comment redonner du tonus à l'actionnariat salarié?*, *L'Echo*, 21 februari 2020, raadpleegbaar op: <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/comment-redonner-du-tonus-a-l-actionnariat-salarie/10209995.html>.

⁶ *Le personnel de Caméléon monte au capital de la société*, *L'Echo*, 30 juni 2021, raadpleegbaar op: <https://www.lecho.be/entreprises/textile/le-personnel-de-cameleon-monte-au-capital-de-la-societe/10316882.html>.

⁷ Voor een definitie uit fiscaal oogpunt van het begrip "start-up", zie Rondzendbrief 2020/C/75 over de belastingvermindering *tax shelter* voor startende ondernemingen (vennootschappen).

⁸ Voor een definitie uit fiscaal oogpunt van het begrip "scale-up", zie Rondzendbrief 2018/C/111 over de belastingvermindering *tax shelter* voor groeiende bedrijven (scale-up).

correctement, celles-ci doivent pouvoir se montrer suffisamment attractives vis-à-vis des travailleurs talentueux, jeunes et/ou expérimentés.

Grâce à l'actionnariat salarié, l'employeur peut ainsi rémunérer l'employé pour le risque qu'il a pris; en effet, faire le choix de rejoindre une start-up qui, d'une part, n'a pas les moyens d'offrir une rémunération compétitive et, d'autre part, risque de disparaître de manière prématurée est en effet un choix très engagé. L'actionnariat salarié permet de rémunérer le travailleur non seulement pour son travail mais également pour le risque qu'il a accepté de prendre, notamment en lui offrant une participation aux bénéfices générés par la croissance de la société prometteuse dans laquelle il s'est investi.

Les employeurs soulignent aussi l'impact positif de cette pratique sur la motivation des salariés. Le salarié est d'autant plus susceptible de fournir un effort marqué qu'il a le sentiment d'investir dans l'entreprise qu'il possède, en partie tout au moins; le sentiment d'identification à l'entreprise est en effet renforcé.

La demande d'amélioration du dispositif en faveur des travailleurs actifs sur le terrain de l'entreprise est manifeste et il faut répondre à celle-ci.

3. Les outils existants en matière d'actionnariat salarié en Belgique

Il n'existe pas, en droit belge, de législation d'ensemble qui réunit les dispositifs d'actionnariat salarié existants mais bien une série de petits dispositifs, qui peuvent parfois être combinés entre eux, qui incitent au recours à l'actionnariat salarié.

3.1. Régime fiscal des stock-options

Premièrement, la loi du 26 mars 1999 "relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses", instaure en Belgique le régime fiscal des stock-options. Un plan de stock-options peut conduire à l'actionnariat, en cas de levée des options. En substance, ce système permet à un employeur d'offrir à ses travailleurs des options sur les actions de sa société.

Le prix d'exercice de ces options est en principe fixé à une valeur égale à la valeur de marché des actions sous-jacentes au moment de l'attribution de ces options. Pour prendre un exemple concret, cela signifie qu'un travailleur

namelijk voldoende aantrekkelijk zijn voor talentvolle, jonge en/of ervaren werknemers.

Dankzij het werknemersaandeelhouderschap kan de werkgever de werknemer vergoeden voor het risico dat hij heeft genomen. Er spreekt immers een groot engagement uit de keuze om te gaan werken bij een start-up die de middelen niet heeft om een concurrerend loon aan te bieden en die het risico loopt voortijdig te moeten stoppen. Dankzij het werknemersaandeelhouderschap kunnen de werknemers niet alleen worden vergoed voor hun werk, maar ook voor het risico dat zij bereid zijn te nemen, want men biedt hen een aandeel in de winst die wordt gegenereerd naarmate het beloftevolle bedrijf waarvoor zij zich inzetten groeit.

De werkgevers benadrukken ook de positieve weerslag van die praktijk op de motivatie van de werknemers. Die zullen sneller geneigd zijn een stevige inspanning te leveren wanneer ze het gevoel hebben dat ze op die manier investeren in een bedrijf waarvan ze, althans voor een deel, mede-eigenaar zijn; de identificatie met de onderneming wordt aldus versterkt.

Er gaan duidelijke stemmen op om de regeling te verbeteren voor de werknemers die zich op die manier voor de onderneming inzetten. Aan die vraag moet gevolg worden gegeven.

3. De in België bestaande instrumenten voor werknemersaandeelhouderschap

In het Belgische recht bestaat er geen afgebakende wetgeving die de bestaande instrumenten voor werknemersaandeelhouderschap bundelt. Wel zijn er versnipperde, kleinere en soms met elkaar combineerbare instrumenten voorhanden die het werknemersaandeelhouderschap aanmoedigen.

3.1. Het fiscale stelsel voor stock options

Ten eerste is er de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, die het op *stock options* toepasbare fiscale stelsel in België invoert. In een onderneming met een *stock-options* plan kunnen de werknemers aandeelhouder worden wanneer de opties worden gelicht. Dat systeem komt erop neer dat een werkgever aan zijn werknemers opties op de aandelen van de onderneming aanbiedt.

De uitoefenprijs van die opties wordt in principe vastgelegd op het moment van het aanbod van de opties en is gelijk aan de marktwaarde van de onderliggende aandelen op dat moment. Concreet betekent dat bijvoorbeeld dat

se voit offrir la possibilité d'acheter dans x années des actions de son employeur au prix qu'elles valaient au moment de l'attribution de ces options. Si les actions valent 10 au moment de l'attribution de ces options et que, cinq ans plus tard, elles valent 15, cela signifie que le travailleur recevra un avantage de 5 au moment de la levée de ces options (soit la différence positive entre la valeur intrinsèque de l'action au moment de l'attribution des options et le prix d'exercice de celles-ci).

Grâce à ce système, le travailleur a donc, potentiellement, le droit à recevoir "gratuitement" la plus-value au moment de l'exercice de l'option. D'un point de vue fiscal, les options sont considérées comme un avantage de toute nature taxable à l'impôt des personnes physiques au moment où elles sont attribuées.

L'avantage imposable est déterminé à un taux forfaitaire de 18 % de la valeur de marché des actions sous-jacentes à la date de l'attribution de ces options, multiplié par le nombre d'options.

Lorsque les options sont accordées pour une durée supérieure à cinq ans à dater de l'attribution de ces options, l'avantage imposable est majoré de 1 % de ladite valeur par année ou partie d'année au-delà de la cinquième année.

Toutefois, ce pourcentage peut être réduit de moitié si certaines conditions sont remplies:

1. le prix d'exercice de l'option est déterminé de manière certaine au moment de l'attribution;

2. et l'option comporte les clauses suivantes:

a) elle ne peut être exercée ni avant l'expiration de la troisième année civile qui suit celle au cours de laquelle l'attribution a eu lieu, ni après l'expiration de la dixième année qui suit celle au cours de laquelle l'attribution a eu lieu;

b) et elle ne peut être cédée entre vifs;

3. et le risque de diminution de valeur des actions sur lesquelles porte les options après l'attribution de celles-ci ne peut être couvert directement ou indirectement ni par la personne qui attribue les options ni par une personne qui se trouve avec celle-ci dans des liens d'interdépendance;

4. et les options portent sur des actions de la société au profit de laquelle l'activité professionnelle est exercée ou sur des actions d'une autre société qui a dans la

un werknemer de mogelijkheid krijgt om binnen x jaar aandelen van zijn werkgever te kopen tegen de prijs die ze hadden op het moment dat ze werden aangeboden. Indien de aandelen op dat moment 10 euro waard waren en vijf jaar later 15 euro waard zijn, dan zal de werknemer een voordeel van 5 euro ontvangen wanneer hij die opties licht (= het positieve verschil tussen de intrinsieke waarde van het aandeel op het moment van het aanbod van de opties en de uitoefenprijs ervan).

Dankzij dat systeem heeft de werknemer dus potentieel het recht om de meerwaarde op het moment van de uitoefening van de optie "gratis" te ontvangen. Uit een fiscaal oogpunt worden opties beschouwd als voordelen van allerlei aard die zijn onderworpen aan de personenbelasting op het moment dat ze worden toegekend.

Het belastbare voordeel wordt forfaitair vastgesteld op 18 % van de marktwaarde die de onderliggende aandelen hebben op de datum van de toekenning van de opties, vermenigvuldigd met het aantal opties.

Wanneer de opties worden toegekend voor een duurtijd van langer dan vijf jaar vanaf de datum van het aanbod, wordt het belastbare voordeel per jaar of per jaardeel dat het vijfde jaar overschrijdt, vermeerderd met 1 % van de voormelde waarde.

Die percentages kunnen echter worden gehalveerd indien cumulatief aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

1. de uitoefenprijs van de optie moet vaststaan op het moment van het aanbod;

2. de optie bevat de volgende bedingen:

a) ze mag niet worden uitgeoefend vóór het einde van het derde kalenderjaar na het aanbod, noch na het einde van het tiende jaar na het aanbod;

b) ze mag niet onder levenden worden overgedragen;

3. het risico op waardevermindering van de aandelen waarop de opties betrekking hebben, mag, nadat ze werden toegekend, noch rechtstreeks noch onrechtstreeks worden gedragen door de persoon die de opties toekent of door een persoon met wie er een wederzijdse band van afhankelijkheid bestaat;

4. het betreft aandelenopties van de onderneming waarvoor de medewerker professioneel actief is of aandelen van een ander bedrijf dat direct of indirect in

première une participation directe ou indirecte au sens de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises.

Le principal désavantage de ce système est que le travailleur est imposé au taux marginal de l'impôt des personnes physiques (IPP) au moment de l'attribution des options, alors même qu'il n'est pas certain qu'il exercera réellement ses options pour acquérir les actions. Si la valeur des actions diminue entre le moment de l'attribution des options et la période d'exercice de celles-ci, le travailleur aura payé l'impôt pour rien (puisque'il n'aura aucun intérêt à lever ses options pour acquérir des actions valant moins cher que le prix d'option).

En outre, pendant toute la durée de détention des options, le travailleur n'a aucun droit, de nature politique ou autre, au regard de la société; il n'est en effet pas actionnaire et n'a pas le droit d'être présent à l'assemblée générale.

Le système des options sur actions est donc un système qui peut être fiscalement intéressant mais qui ne permet pas, en tant que tel, de faire participer les travailleurs à la gouvernance de la société. Son application reste dans la pratique réservée à de grandes entreprises cotées.

3.2. Plan de participation au capital ou aux bénéfices

Deuxièmement, sur la base de la loi du 22 mai 2001⁹, un employeur peut introduire un plan de participation au capital ou aux bénéfices de l'entreprise pour l'ensemble des salariés, sans distinction en fonction de la nature de leur contrat ou de leur statut d'ouvrier ou d'employé. L'initiative d'instaurer un plan de participation appartient à l'employeur.

La loi fixe les modalités pratiques de l'instauration du plan de participation qui peuvent être synthétisées comme suit:

1. limitations: maximum 10 % de la masse salariale brute, maximum 20 % des bénéfices après impôts;

2. convention collective de travail ou acte d'adhésion (procédure de règlement de travail);

⁹ Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs, *Moniteur belge* du 9 juin 2001 (nouveau titre depuis le 1^{er} janvier 2018).

die eerste onderneming participeert, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen.

Het grootste nadeel van dat systeem is dat de werknemer wordt belast tegen het marginaal tarief van de personenbelasting op het moment van de toekenning van de opties. Het is dan echter nog niet zeker of hij zijn opties daadwerkelijk zal uitoefenen om de aandelen te verwerven. Indien de waarde van de aandelen daalt tussen het tijdstip van de toekenning van de opties en de periode waarbinnen die kunnen worden uitgeoefend, zal de werknemer de belasting voor niets hebben betaald (aangezien hij er geen belang bij heeft zijn opties uit te oefenen om aandelen te verwerven die minder waard zijn dan de prijs van de optie).

Bovendien kan de werknemer in de hele periode waarin hij zijn opties behoudt, jegens de onderneming geen enkel bestuursmatig of ander recht doen gelden. Hij is inderdaad geen aandeelhouder en heeft niet het recht om op de algemene vergadering aanwezig te zijn.

Het systeem van de aandelenopties kan weliswaar fiscaal interessant zijn, maar geeft de werknemers niet het recht aan het bestuur van de onderneming deel te nemen. In de praktijk blijft de toepassing ervan voorbehouden aan grote, beursgenoteerde ondernemingen.

3.2. Plan voor kapitaal- of winstdeelname

Ten tweede kan een werkgever op basis van de wet van 22 mei 2001⁹ een plan voor deelname in het kapitaal of in de winst van de onderneming invoeren voor al zijn werknemers, zonder onderscheid naargelang van de aard van hun contract of van hun status (arbeider of bediende). Het initiatief om een participatieplan in te stellen, komt de werkgever toe.

De wet legt de praktische regels voor de instelling van het participatieplan vast. Die kunnen als volgt worden samengevat:

1. beperkingen: het totale bedrag van de aan de werknemer toegekende deelnames in het kapitaal mag maximum 10 % van de brutoloonsom en maximum 20 % van de winst na belasting bedragen;

2. er dient in een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte te worden voorzien (procedure arbeidsreglement);

⁹ Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, *Belgisch Staatsblad* van 9 juni 2001 (nieuw opschrift sinds 1 januari 2018).

3. actions bloquées durant une période de 2 à 5 ans;

4. imposition du travailleur; taux forfaitaire et libératoire de 15 % à charge du travailleur;

5. imposition de la société; pas de déductibilité de la base imposable à l'impôt des sociétés (ISOC) pour l'employeur;

6. pas de cotisations de sécurité sociale.

Ce mécanisme réservé dans la pratique aux grandes entreprises se caractérise par sa lourdeur administrative, vu les nombreuses contraintes qu'il impose.

La loi du 22 mai 2001 précitée prévoit en outre des dispositifs de participation aux bénéfices (primes bénéficiaires, plan d'épargne d'investissement) qui ne constituent pas des mécanismes d'actionnariat salarié au sens strict.

3.3. Dispositif dit "Monory bis"

Troisièmement, le dispositif connu sous l'appellation "Monory bis"¹⁰ incite à la souscription "spontanée" d'actions par un salarié de l'entreprise où il travaille, en dehors de tout plan de participation développé par l'entreprise. Le salarié bénéficie sur cette base d'une réduction d'impôt des personnes physiques.

Le montant est plafonné (780 euros – indexé, exercice 2023) et ne peut être cumulé avec un plan d'épargne pension. Outre la relative modicité de l'avantage, l'achat des actions à valeur de marché par des travailleurs suppose que ces travailleurs détiennent les fonds nécessaires dans leurs patrimoines privés pour procéder à cet achat.

3.4. Mécanisme de cessions d'actions

Quatrièmement, il existe des mécanismes de cessions d'actions. Il s'agira tantôt d'une souscription dans le cas d'une augmentation de capital ou d'une cession d'actions existantes avec décote.

3.4.1. Souscription d'actions avec décote

L'article 7:204 du Code des sociétés et des associations organise les conditions d'une augmentation en capital (partiellement) réservée aux membres du personnel dans des conditions avantageuses. Les souscripteurs de telles actions peuvent bénéficier d'une décote de maximum 20 % sur le prix de souscription des actions. Aucun impôt sur le revenu et aucune cotisation sociale

3. de aandelen worden gedurende een periode van 2 tot 5 jaar geblokkeerd;

4. belasting van de werknemer: de werknemer wordt belast tegen een forfaitair en bevrijdend tarief van 15 %;

5. belasting van de onderneming: geen aftrekbaarheid van de belastbare basis in de vennootschapsbelasting ten behoeve van de werkgever;

6. geen socialezekerheidsbijdragen.

Dat mechanisme, dat in de praktijk voor de grote ondernemingen is voorbehouden, legt veel beperkingen op en is dan ook administratief belastend.

De wet van 22 mei 2001 behelst voorts instrumenten voor deelname in de winst (winstpremies, investerings-spaarplan), die geen mechanismen voor werknemers-aandeelhouderschap in de strikte zin zijn.

3.3. De zogenoemde Monory-bisregeling

Een derde mechanisme is de zogenoemde Monory-bisregeling.¹⁰ Die zet de werknemers aan tot het "spontaan" intekenen op aandelen van het bedrijf waar zij werken, buiten elk door het bedrijf uitgewerkt participatieplan. Op grond daarvan hebben de werknemers recht op een vermindering van de personenbelasting.

Er geldt een maximumbedrag (780 euro – geïndexeerd, aanslagjaar 2023) en het is niet cumuleerbaar met een pensioenspaarplan. Naast het relatief geringe voordeel veronderstelt de aankoop van aandelen tegen marktwaarde dat die werknemers in hun privévermogen over de daartoe vereiste middelen beschikken.

3.4. Mechanismen voor aandelenoverdrachten

Ten vierde bestaan er mechanismen voor aandelenoverdrachten. Het betreft een intekening in het geval van een kapitaalsverhoging, dan wel een overdracht van bestaande aandelen tegen verminderde prijs.

3.4.1. Intekening op aandelen tegen verminderde prijs

Artikel 7:204 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen regelt de voorwaarden van een (gedeeltelijk) aan de personeelsleden voorbehouden kapitaalsverhoging tegen voordelige voorwaarden. De intekenaars op dergelijke aandelen kunnen een vermindering krijgen van maximum 20 % op de intekenprijs van het aandeel. Op die verminderde prijs zijn geen

¹⁰ Articles 145-1, 4°, et 145-7, du CIR/92.

¹⁰ Artikelen 145-1, 4°, en 145-7 van het WIB 92.

ne sont dus sur cette décote¹¹. Le surplus est, le cas échéant, taxable au titre de rémunération. Les actions sont bloquées pendant 5 ans. Ce dispositif est réservé aux sociétés anonymes. Il n'est pas ouvert aux autres formes de sociétés privilégiées par les PME.

3.4.2. Promesse d'attribution et attribution d'actions (RSU et Restricted Stocks)

Il s'agit d'un plan de promesse d'attribution d'actions à titre gratuit ou d'attribution d'actions à titre gratuit¹², actions dont la cessibilité est soumise à des restrictions. La valeur des actions constitue un avantage de toute nature imposable et soumis à cotisations de sécurité sociale. Il existe une possibilité d'immunisation fiscale d'une décote à hauteur de maximum 16,67 % en cas de blocage des titres pendant 2 ans.

3.4.3. Problèmes identifiés par le Centre Jean Gol

Le travail de recherche du Centre Jean Gol¹³ a pu mettre en évidence certains obstacles à la mise en œuvre des régimes décrits ci-avant; l'achat des actions à valeur de marché par les travailleurs suppose que les travailleurs disposent des fonds nécessaires dans leur patrimoine privé pour procéder à cet achat. Relevons à cet égard que les institutions bancaires ne semblent pas proposer de solution de financement adéquate aux candidats acquéreurs.

inkomstenbelasting en geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.¹¹ In voorkomend geval wordt de resterende economische waarde belast als loon. De aandelen worden gedurende vijf jaar geblokkeerd. Die regeling is voorbehouden aan de naamloze vennootschappen. De andere vennootschapsvormen waar kmo's vaak voor kiezen, kunnen er geen gebruik van maken.

3.4.2. Belofte van toewijzing en toewijzing van aandelen (RSU's en Restricted Stocks)

Het betreft een plan dat de belofte van kosteloze toewijzing van aandelen behelst, dan wel de kosteloze toewijzing van aandelen.¹² Voor de overdracht van die aandelen gelden beperkingen. De waarde van de aandelen vormt een voordeel van allerlei aard, dat belastbaar is en waarop ook socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Een fiscale immunisatie ten belope van maximaal 16,67 % is mogelijk als de effecten gedurende twee jaar worden geblokkeerd.

3.4.3. Door het Centre Jean Gol aangestipte problemen

Het onderzoekswerk van het Centre Jean Gol heeft inzake de tenuitvoerlegging van voormelde regelingen meerdere belemmeringen onder de aandacht gebracht.¹³ De aankoop van de aandelen tegen marktwaarde door de werknemers veronderstelt dat de werknemers in hun privévermogen over de nodige middelen beschikken om die aankoop te doen. Er zij in dat verband op gewezen dat de bankinstellingen geen gepaste financieringsoplossing lijken te bieden aan de werknemers die dergelijke aandelen zouden willen verwerven.

¹¹ N. Wellemans, *Les rémunérations alternatives*, 2021, p. 300.

¹² L'administration fiscale, dans une circulaire du 21 juin 1995 (Circulaire n° CI.RH.241-467 450 dd. 21.06 1995) permet à une société d'offrir des actions à ses travailleurs, moyennant une décote de 20 %, sans que cette décote ne soit un avantage taxable dans le chef des travailleurs. Le dispositif est prévu en ces termes "[cas où les] actions sont cotées auprès d'une bourse belge ou étrangère. La valeur de l'avantage correspond à la différence entre la valeur boursière des actions acquises et le prix effectivement payé par le bénéficiaire. Dans les cas ci-après, la valeur de l'avantage est toutefois égale à la différence entre les 100/120 de la valeur boursière des actions acquises et le prix effectivement payé par le bénéficiaire:

- lorsque la société rachète ses propres actions et les cède de manière tellement massive que l'on peut envisager une chute du cours en bourse de ces actions;
- lorsque les titres (...) sont rendus "indisponibles" dans le chef des bénéficiaires, pendant au moins deux ans, de par la volonté des parties".

Ce système est donc limité aux sociétés cotées. Il ne peut donc pas être appliqué par toutes les sociétés (e.g. start-ups, PME, etc.).

¹³ Centre Jean Gol, *"Réformer le régime fiscal de l'actionariat salarié"*, 2021.

¹¹ N. Wellemans, *Alternatieve verloning*, 2021, blz. 300.

¹² In een rondzendbrief van 21 juni 1995 (circulaire nr. Ci. RH.241/467 450) staat de fiscale administratie een vennootschap toe om haar werknemers aandelen aan te bieden, met een vermindering van maximaal 20 %, zonder dat die vermindering als een belastbaar voordeel ten name van de werknemers in aanmerking dient te worden genomen. De regeling luidt: "De aandelen zijn op een Belgische of op een buitenlandse beurs genoteerd. De waarde van het voordeel is gelijk aan het verschil tussen de beurswaarde van de verkregen aandelen en de werkelijk door de verkrijger betaalde prijs:

- wanneer de vennootschap haar eigen aandelen inkoopt en ze zodanig massaal overdraagt, dat op die aandelen een koersval op de beurs kan worden verwacht;
- wanneer de effecten (...) met de toestemming van de betrokken partijen bij de verkrijgers gedurende ten minste twee jaar 'onbeschikbaar' zijn gemaakt."

Die regeling is dus beperkt tot de beursgenoteerde vennootschappen. Ze kan dan ook niet door alle vennootschappen worden toegepast (bijvoorbeeld start-ups, kmo's enzovoort).

¹³ Centre Jean Gol, *Réformer le régime fiscal de l'actionariat salarié*, 2021.

À titre d'alternative, rien n'empêche toutefois l'employeur de prêter aux travailleurs les fonds nécessaires à l'achat des actions mais, pour éviter tout problème fiscal¹⁴, ce prêt devra porter intérêt au taux de marché.

En outre, l'employeur n'est pas toujours très enclin à déterminer la valorisation de sa société pour permettre à des travailleurs de monter à bord. D'une part, l'employeur a intérêt à valoriser la société à la baisse pour éviter un trop grand décaissement dans le chef des travailleurs. D'autre part, ce prix, particulièrement pour les start-ups, crée un précédent qui, s'il est dans la fourchette basse, peut se retourner contre les actionnaires existants qui souhaiteraient vendre leur société ou faire entrer des investisseurs-tiers dans le capital. Pour ces tiers, en effet, il n'y a aucune raison d'accepter une valorisation plus élevée que celle établie dans la fourchette basse, dans le cadre du programme d'intéressement précité.

4. Sous-exploitation des mécanismes d'actionnariat salarié en Belgique

Le ministre en charge des PME a chargé, en 2017, son administration d'établir un rapport complet sur la problématique¹⁵, lequel mettait en évidence que les outils existants en Belgique n'incitent pas suffisamment à recourir à l'actionnariat salarié alors que les acteurs concernés sont pourtant favorables à une telle croissance au sein de nos entreprises.

La loi du 22 mai 2001 précitée, qui se voulait plus inclusive, a comme inconvénient son manque de clarté, si bien que seuls un très petit nombre de salariés y recourent. En effet, en Belgique, contre 80 554 en 2007, on compte seulement 28 588 actionnaires-salariés en 2021, soit une diminution de 64,5 %¹⁶. Cette tendance laisse penser que le cadre législatif tel que nous le connaissons n'est pas adapté aux besoins des entrepreneurs et de leurs employés. Par contre, cette pratique est en constante augmentation chez nos voisins français; là-bas, le nombre d'actionnaires-salariés s'établit à 2 841 766 personnes en 2021, soit une augmentation de 25 % sur la même période¹⁷. En outre, ce sont principalement les grandes

Als alternatief belet niets de werkgever om de werknemers de middelen te lenen die nodig zijn voor de aankoop van de aandelen. Ter voorkoming van fiscale problemen¹⁴ moet die lening wel tegen de markttrente worden toegekend.

Bovendien is de werkgever niet altijd erg geneigd om de waardering van zijn vennootschap te bepalen opdat werknemers erin zouden kunnen stappen. Hij heeft er enerzijds belang bij om de vennootschap lager te waarderen, teneinde het aan de werknemers uit te betalen bedrag niet te hoog te doen oplopen. Anderzijds schept die prijs, met name voor de start-ups, een precedent. Een te lage waardering kan averechtse gevolgen hebben: de bestaande aandeelhouders kunnen ertoe worden aangezet hun vennootschap te verkopen of zij kunnen derde-investeerders aantrekken om deel te nemen in het kapitaal. Voor die derden is er dan geen enkele reden om een hogere waardering te aanvaarden dan de lage waardering die in het raam van voormeld winstdelingsprogramma werd bepaald.

4. Onderbenutting van de mechanismen voor werknemersaandeelhouderschap in België

In 2017 heeft de minister van kmo's zijn administratie de opdracht gegeven een alomvattend verslag op te stellen over dat vraagstuk.¹⁵ Daaruit is gebleken dat de bestaande instrumenten in België onvoldoende aanzetten tot werknemersaandeelhouderschap, terwijl de betrokkenen er nochtans voorstander van zijn dat meer Belgische bedrijven op de kar springen.

Voormelde wet van 22 mei 2001, die bedoeld was om inclusiever te zijn, heeft als nadeel dat ze onduidelijk is. Daardoor maakt slechts een heel gering aantal werknemers er gebruik van. België telde 80 554 werknemers-aandeelhouders in 2007; in 2021 zijn dat er nog maar 28 588, een daling met 64,5 %.¹⁶ Die trend wijst erop dat het wetgevingskader thans niet is aangepast aan de behoeften van de ondernemers en van hun werknemers. In Frankrijk daarentegen maakt de praktijk steeds meer opgang. Het land telde maar liefst 2 841 766 werknemers-aandeelhouders in 2021, een stijging met 25 % ten opzichte van 2007.¹⁷ Voorts bieden vooral de grote bedrijven hun "topmanagement"

¹⁴ L'octroi d'un avantage taxable.

¹⁵ SPF Économie, Étude visant à définir des mesures fédérales favorisant les PME à recourir aux dispositifs d'actionnariat salarié, mars 2018.

¹⁶ M. Mathieu, Recensement économique annuel de l'actionnariat salarié dans les pays européens 2021, p. 33. <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2021/Recensement%202021.pdf>.

¹⁷ Ibidem.

¹⁴ De toekenning van een belastbaar voordeel.

¹⁵ FOD Economie, *Studie met als doel federale maatregelen voor te stellen om werknemersaandeelhouderschap aan te moedigen in de kmo's*, maart 2018.

¹⁶ M. Mathieu, *Annual economic survey of employee share ownership in European countries 2021*, blz. 33. Raadpleegbaar op: <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2021/Survey%202021.pdf>.

¹⁷ Ibidem.

entreprises qui donnent accès à des formes d'actionnariat salarié au bénéfice de leur "top management" plutôt que les plus petites entreprises.

À cet égard, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a mené en 2009 une enquête de grande ampleur sur la problématique de l'actionnariat salarié¹⁸. De manière globale, cette enquête a révélé que les avantages liés à l'actionnariat salarié tendent à être plus conséquents dans les entreprises de grande dimension. En outre, quelques éléments supplémentaires ont retenu notre attention.

Tout d'abord, la mise en place et la gestion de plans de participation au capital sont plus coûteuses si peu de salariés y participent. Ensuite, les plus petites entreprises ont souvent moins de ressources et de connaissances internes que les grandes entreprises pour introduire des mécanismes d'actionnariat salarié. Enfin, dans son rapport établi sur la base des chiffres de l'année 2020 dans les pays européens, la Fédération européenne de l'actionnariat salarié (FEAS) révèle que 94 % des grandes entreprises proposaient un ou plusieurs mécanisme(s) d'actionnariat salarié, pour un montant record de 420 milliards d'euros d'actions détenues par des actionnaires-salariés et concernant 8,1 millions de personnes, alors que l'on n'en compte que 1 million dans les PME¹⁹.

Les conclusions de ce rapport sont sans appel; les dispositifs existants fonctionnent pour les grandes entreprises mais pas pour les PME et leurs salariés; ce qui rend plus difficile les politiques d'attractivité vis-à-vis des travailleurs qualifiés. Les raisons pointées de cet échec sont multiples.

Tout d'abord, la complexité des dispositifs légaux, qui sont conçus comme de l'ingénierie salariale, nécessite que l'entreprise dispose en interne des ressources nécessaires à leur mise en œuvre, ce qui n'est pas le cas en général. En outre, étant donné la complexité du cadre législatif existant et la lourdeur de sa mise en œuvre, une série d'obstacles fiscaux et non-fiscaux sont épinglés par d'autres rapports comme étant de nature à décourager fortement les pratiques d'actionnariat salarié en Belgique²⁰. Enfin, pour que l'actionnariat salarié porte véritablement ses fruits, il importe que des méthodes de gestion des ressources humaines innovantes complètent

vormen van werknemersaandeelhouderschap aan, dus minder de kleinere ondernemingen.

Ter zake heeft de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in 2009 een grootschalig onderzoek uitgevoerd naar het werknemersaandeelhouderschap.¹⁸ Algemeen blijkt uit dat onderzoek dat de voordelen van werknemersaandeelhouderschap doorgaans omvangrijker zijn in de grote bedrijven. Daarnaast hebben enkele bijkomende aspecten de aandacht van de indieners van dit voorstel van resolutie getrokken.

Ten eerste zijn de instelling en het beheer van kapitaaldeelnameplannen duurder wanneer weinig werknemers in het kapitaal stappen. Voorts beschikken kleinere bedrijven vergeleken met grote ondernemingen vaak over minder middelen en interne knowhow om werknemersaandeelhoudersschapsregelingen in de praktijk te brengen. Uit het door de Europese Federatie van werknemersaandeelhouderschap (EFES) uitgebrachte verslag op basis van de cijfers van 2020 in de Europese landen blijkt, tot slot, dat in 94 % van de grote bedrijven één of meer werknemersaandeelhoudersschapsregelingen werden voorgesteld. 8,1 miljoen werknemers-aandeelhouders bezitten aldus aandelen ter waarde van een recordbedrag van 420 miljard euro. In de kmo's zijn er daarentegen slechts 1 miljoen werknemers-aandeelhouders.¹⁹

In bovengenoemd verslag wordt de uitermate duidelijke conclusie getrokken dat de bestaande regelingen werken voor de grote bedrijven, maar niet voor de kmo's en het personeel ervan. Daardoor hebben de kmo's het moeilijker om geschoolde werknemers aan te trekken. Voor die mislukking worden meerdere redenen aangehaald.

Ten eerste is de wettelijke regeling heel complex – een soort van spitstechnologie in loonaangelegenheden. Daardoor moet de onderneming intern over de nodige middelen beschikken om ze toe te passen, en dat is doorgaans niet het geval. Die ingewikkeldheid van de vigerende wettelijke regeling en de omslachtige toepassing ervan gaan volgens andere verslagen bovendien gepaard met een aantal fiscale en niet-fiscale hinderpalen die eveneens het werknemersaandeelhouderschap in ons land aanzienlijk belemmeren.²⁰ Opdat het werknemersaandeelhouderschap daadwerkelijk resultaten zou opleveren, is het tot slot van belang dat innoverende

¹⁸ European company surveys (ECS), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), 2009.

¹⁹ FEAS, recensement économique annuel de l'actionnariat salarié dans les pays européens, 2020.

²⁰ SPF Économie, Étude visant à définir des mesures fédérales favorisant les PME à recourir aux dispositifs d'actionnariat salarié, mars 2018.

¹⁸ *Europese bedrijvenenquête*, Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), 2009.

¹⁹ EFES, *Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries*, 2020.

²⁰ FOD Economie, *Studie met als doel federale maatregelen voor te stellen om werknemersaandeelhouderschap aan te moedigen in de kmo's*, op.cit.

l'ensemble. Il est donc essentiel que les conditions relatives à la mise en place du système du participation soient réunies; à savoir, l'information et la formation du personnel; cela, afin que chaque entreprise puisse agir en fonction de ses spécificités.

5. Nécessité d'une nouvelle approche focalisée sur les PME

Nous ne pouvons que déplorer l'existence d'obstacles à la mise en œuvre de l'actionnariat salarié par nos PME sur la base des outils existant aujourd'hui, lesquels sont davantage mis à profit par les grandes entreprises.

Nous avons pointé les manquements que sont la complexité du système, les contraintes organisationnelles, la lourdeur administrative, la fiscalité qui n'est pas suffisamment accommodante, les contraintes de financement pour le salarié-investisseur et l'exclusion de certaines formes de société pouvant recourir à certains mécanismes. Ces défauts pèsent tout particulièrement sur nos PME, qui constituent pourtant le cœur de notre économie.

Ces défauts devraient être corrigés en repensant les mécanismes d'actionnariat salarié pour les rendre plus accessibles aux PME.

Dans cette optique, les auteurs demandent la révision des mécanismes existants et la mise sur pied de nouvelles solutions originales. Ces réformes viseront à assurer la clarté, l'accessibilité et la facilité d'emploi des outils proposés car ces conditions ne sont actuellement pas réunies.

Ce n'est pas un changement dans la gouvernance des entreprises que les auteurs proposent mais l'avènement d'un nouveau paradigme; rassembler les employeurs et les salariés autour de buts communs; travailler à la création de valeur et d'un sentiment d'appartenance à un projet!

Denis DUCARME (MR)
Benoît PIEDBOEUF (MR)
Florence REUTER (MR)
Nathalie GILSON (MR)

HR-methoden een plaats krijgen in het geheel. Derhalve is het cruciaal dat de voorwaarden voor de instelling van kapitaalparticipatie vervuld raken. Meer bepaald moet het personeel worden geïnformeerd en opgeleid, opdat elke onderneming een aan haar specifieke kenmerken aangepaste oplossing kan toepassen.

5. De nood aan een nieuwe, kmo-gerichte aanpak

Het valt te betreuren dat met de thans bestaande instrumenten de toepassing van het werknemersaandeelhouderschap door de Belgische kmo's op belemmeringen botst. Daardoor maken vooral de grote bedrijven gebruik van die regelingen.

Er werd al gewezen op de tekortkomingen, namelijk de complexiteit van het systeem, de knelpunten in verband met organisatie, de administratieve rompslomp, de onvoldoende aantrekkelijke fiscaliteit, de financieringsdrempels voor de werknemer-investeerder en het feit dat sommige vennootschapsvormen geen gebruik kunnen maken van bepaalde regelingen. Een en ander vormt in het bijzonder een nadeel voor onze kmo's, die nochtans het kloppende hart van onze economie zijn.

Al die belemmeringen zouden moeten worden weggerukt. Dat kan door de regelingen inzake werknemersaandeelhouderschap anders op te vatten, teneinde ze laagdrempeliger te maken voor de kmo's.

De indieners verzoeken daartoe om de bestaande regelingen te herzien en nieuwe, originele oplossingen uit te dokteren. Die hervormingen moeten ervoor zorgen dat de voorgestelde instrumenten duidelijk, laagdrempelig en makkelijk toepasbaar zijn, want die voorwaarden zijn thans niet vervuld.

De indieners van dit voorstel van resolutie stellen geen wijziging voor van de wijze waarop de ondernemingen worden bestuurd, maar pleiten voor een paradigmawissel. Het is de bedoeling dat de werkgevers en de werknemers zich samen achter gemeenschappelijke doelstellingen scharen, werk maken van waardecreatie en het gevoel krijgen deel uit te maken van een project.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que les PME constituent le cœur économique de notre société; vu que, en 2021, 99,1 % des entreprises belges sont des PME et que 69,3 % des salariés du secteur privé travaillent dans une PME;

B. considérant qu'il nous appartient de soutenir les PME afin qu'elles puissent relever le défi de la 4^e révolution industrielle provoquée par la numérisation, notamment en favorisant leur financement et leurs possibilités d'être attractives vis-à-vis des personnes talentueuses, afin d'avoir du personnel et du capital humain compétent et animé par un fort sentiment d'engagement vis-à-vis de leur entreprise;

C. considérant que les outils légaux existants se révèlent inefficaces pour assurer un réel accès à l'actionnariat salarié au sein des PME, étant donné leur complexité et les difficultés pour les mettre en œuvre, ce qui constitue un échec;

D. vu que l'on constate une pénurie inquiétante de personnel présentant les compétences requises, tant pour des métiers traditionnels de nature techniques que pour des métiers dans le domaine du numérique;

E. vu que nos modèles salariaux actuels ne permettent pas de tenir suffisamment compte des transformations profondes que connaît notre économie, en particulier dans les secteurs porteurs au niveau de l'innovation et de la haute technologie, où les salariés sont mobiles et convoités;

F. considérant qu'il convient d'adopter un cadre légal et réglementaire qui permette à nos entreprises et à leurs salariés de déployer leur potentiel dans un rapport mutuellement bénéfique;

G. considérant que les dispositifs en vigueur en vue d'encourager l'actionnariat salarié ne sont pas adaptés aux PME et que, de ce fait, ils sont beaucoup trop souvent inappliqués, étant donné qu'ils sont soit mal adaptés à leurs contraintes et à leurs besoins, soit trop restrictifs;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de mettre en place un dispositif légal cohérent et de réviser les dispositifs légaux existants afin de faciliter

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat de kmo's het economisch hart van onze samenleving uitmaken; overwegende dat in 2021 99,1 % van de Belgische ondernemingen kmo's waren en dat 69,3 % van de werknemers van de privé-sector in een kmo werken;

B. overwegende dat de kmo's steun verdienen, opdat zij de uitdaging van de vierde industriële revolutie, op gang gebracht door de digitalisering, kunnen aangaan, meer bepaald door ervoor te zorgen dat zij makkelijker financieel aantrekkelijker voor talentvolle mensen worden om aldus competent personeel en menselijk kapitaal te kunnen binnenhalen, met een sterk engagement ten opzichte van hun onderneming;

C. overwegende dat de bestaande wettelijke instrumenten ondoeltreffend blijken om de kmo's daadwerkelijk toegang te bieden tot het werknemersaandeelhouderschap, wegens de complexiteit en de moeilijke toepasbaarheid ervan, wat een mislukking is;

D. gelet op de onrustwekkende schaarste aan competent personeel, zowel voor traditionele, technische beroepen als voor beroepen in de digitale sector;

E. overwegende dat onze huidige verloningsmodellen onvoldoende ruimte laten om in te spelen op de ingrijpende veranderingen van onze economie, in het bijzonder in de innoverende en hoogtechnologische sectoren waar de werknemers flexibel en gegeerd zijn;

F. overwegende dat een wettelijk en reglementair kader moet worden goedgekeurd waardoor onze ondernemingen en hun werknemers hun capaciteiten kunnen ontplooiën in een wederzijds gunstige verstandhouding;

G. overwegende dat de huidige regeling ter bevordering van het werknemersaandeelhouderschap niet is aangepast aan de kmo's en daardoor al te vaak niet wordt toegepast, omdat zij ofwel slecht aangepast is aan de beperkingen en behoeften van de kmo's, ofwel te beperkend is;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. een samenhangende wettelijke regeling in te voeren en de bestaande wettelijke regeling te herzien, teneinde

et d'encourager la pratique de l'actionnariat salarié par les PME belges;

2. d'adopter dans cette perspective une série de mesures fiscales et non-fiscales qui visent à faciliter la pratique de l'actionnariat salarié par nos PME et leurs employés;

3. de sensibiliser les banques à la mise en place de produits bancaires spécifiques et d'envisager la mise en place de prêts garantis par l'État afin de favoriser un meilleur accès à l'actionnariat salarié dans le chef des travailleurs;

4. de veiller dans ce cadre à consulter les acteurs intéressés que sont les PME elles-mêmes et leurs employés;

5. d'adopter un cadre législatif qui vise la simplification de la mise en œuvre des mécanismes d'actionnariat salarié;

6. de préserver une distinction claire entre la rémunération due aux salariés et les revenus qu'ils perçoivent de leur investissement en capital;

7. de veiller à ce que le recours à l'actionnariat salarié résulte d'un choix du salarié et de l'employeur et non d'une contrainte;

8. de veiller à l'information et à la transparence concernant les dispositifs précités, concernant aussi bien ceux à l'avantage des salariés que des employeurs;

9. de s'inspirer à ce sujet des meilleures pratiques appliquées à l'étranger; notamment en Europe et aux États-Unis.

13 juin 2022

Denis DUCARME (MR)
Benoît PIEDBOEUF (MR)
Florence REUTER (MR)
Nathalie GILSON (MR)

de praktijk van het werknemersaandeelhouderschap ten aanzien van de Belgische kmo's te vereenvoudigen en aan te moedigen;

2. vanuit dat oogpunt een reeks fiscale en niet-fiscale maatregelen goed te keuren opdat onze kmo's en de werknemers ervan makkelijker het werknemersaandeelhouderschap in de praktijk kunnen brengen;

3. de banken ertoe te brengen specifieke bankproducten aan te bieden, alsook leningen met staatswaarborg te overwegen ter bevordering van een betere toegang tot het werknemersaandeelhouderschap voor de werknemers;

4. erop toe te zien dat de geïnteresseerde actoren, namelijk de kmo's en hun werknemers, worden geraadpleegd;

5. een wettelijk kader goed te keuren dat de tenuitvoerlegging van de mechanismen van het werknemersaandeelhouderschap eenvoudiger beoogt te maken;

6. een duidelijk onderscheid in stand te houden tussen de verloning van de werknemers en de inkomsten die ze ontvangen uit hun investering in kapitaal;

7. erop toe te zien dat het werknemersaandeelhouderschap een keuze is van de werknemer en de werkgever, en geen verplichting;

8. te zorgen voor informatie en duidelijkheid over de voormelde regeling, aangaande zowel de bepalingen ten voordele van de werknemers als die ten voordele van de werkgevers;

9. in dat verband inspiratie te putten uit de beste praktijken in het buitenland, meer bepaald in Europa en in de Verenigde Staten.

13 juni 2022