

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1990-1991

20 DECEMBRE 1990

Proposition de loi instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation, en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur

(Déposée par M. Cooreman et consorts)

DEVELOPPEMENTS

Objectifs

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

Dans les pays qui nous entourent, les systèmes de participation aux bénéfices et au capital connaissent un succès grandissant, non seulement en raison des résultats favorables que les entreprises enregistrent depuis la reprise économique, mais aussi par la création d'un cadre juridique et fiscal approprié fixant les conditions auxquelles lesdits systèmes peuvent bénéficier d'un régime fiscal avantageux et conférant à ces systèmes la sécurité juridique voulue.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1990-1991

20 DECEMBER 1990

Voorstel van wet tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfsspaarplannen en de participatiebijdrage, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever

(Ingediend door de heer Cooreman c.s.)

TOELICHTING

Doelstellingen

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

In de ons omringende landen kennen systemen van winst- en kapitaalparticipatie een groeiend succes, niet alleen door de gunstige resultaten die de ondernemingen sinds de economische heropleving boeken, maar ook door een aangepast juridisch en fiscaal kader, dat de voorwaarden vastlegt waarbinnen dergelijke regelingen van een fiscaal gunstregime kunnen genieten en dat deze regelingen de nodige rechtszekerheid verleent.

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

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

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

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

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

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

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

— La recherche d'une plus grande implication et responsabilité des salariés dans leur entreprise (but d'association). La participation aux résultats favorables de l'entreprise et/ou à l'accroissement du patrimoine de celle-ci renforce la motivation du personnel (fonction clé du facteur humain dans l'entreprise) et

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

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

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

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

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

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

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

— Het streven naar een grotere betrokkenheid en verantwoordelijkheid van werknemers in hun bedrijf (associatie-doel). Deelname in de gunstige ondernemingsresultaten en/of de vermogensgroei verhoogt de motivering van het personeel (sleutelfunctie van de menselijke factor in de onderneming) en verstevigt de

resserre le lien avec l'entreprise. Elle accroît leur compréhension du fonctionnement, des objectifs et des résultats de l'entreprise, et elle exerce un effet favorable sur la productivité et la rentabilité.

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

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

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

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

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

Lorsque les salariés investissent dans leur propre entreprise, par le biais de fonds ou non, les sommes qu'ils obtiennent à titre de l'intéressement ou les sommes qu'ils épargnent sur leur rémunération, ils contribuent à l'apport de capital à risque et à l'amélioration de la structure du capital de nos entreprises. Cela doit permettre aux entreprises d'opérer les rénovations, rationalisations et restructurations qui, en raison de l'agrandissement des dimensions à l'échelle euro-

band met de onderneming. Het verhoogt hun inzicht in de werking, de doelstellingen en de prestaties van hun bedrijf, en werkt gunstig in op de produktiviteit en de rendabiliteit.

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

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

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

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

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

Wanneer de sommen die werknemers uit winst-deelname verkrijgen, of besparingen uit het loon, al dan niet via fondsen, in de eigen onderneming worden belegd dragen zij bij tot de aanbreng van risicokapitaal en het verbeteren van de kapitaalstructuur voor onze ondernemingen. Dit moet de bedrijven in staat stellen de noodzakelijke technologische vernieuwingen, rationalisaties en herstructureringen door te voeren, die uit hoofde van de Europese schaal-

péenne et de l'intensification de la concurrence, sont d'une importance vitale dans un marché unifié. Des rapports récents confirment à cet égard la nécessité, pour la Belgique, de diriger autant que possible l'épargne vers les placements dans les entreprises du pays.

L'encouragement de l'intéressement financier des salariés répond donc aussi bien à des objectifs liés à l'économie d'entreprise et à des facteurs macro-économiques qu'à des objectifs d'ordre politique et social. Selon le nombre d'entreprises qui y recourent et la formule choisie, ces objectifs acquièrent plus ou moins de poids dans la pratique.

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

Tel est également le souci de la Commission européenne qui, en vertu du programme d'action défini dans le cadre de la « Charte sociale européenne », prépare un instrument (recommandation) destiné aux Etats membres, tendant à favoriser l'instauration de systèmes d'intéressement dans la Communauté européenne (« PEPPER-schemes »). Dans son rapport à ce sujet (« the PEPPER Report ») elle souligne les grandes disparités de chances et de possibilités, pour les entreprises et leurs salariés, d'adopter de tels systèmes. Ces disparités sont surtout attribuables à la présence ou à l'absence d'une législation appropriée, d'incitants fiscaux ou d'obstacles de nature juridique, fiscale et sociale. (*Commission of the European Communities, « The PEPPER Report », Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, Florence and Brussels, 1990*).

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

vergroting en de toegenomen concurrentie binnen een ééngemaakte markt van levensbelang zijn. Recente rapporten bevestigen voor België in dit verband de noodzaak om besparingen zoveel mogelijk naar beleggingen in ondernemingen in eigen land te richten.

Het bevorderen van financiële participatie van werknemers beantwoordt dus zowel aan bedrijfs-economische, macro-economische als sociaal-politieke doelstellingen. Naargelang van het aantal ondernemingen dat hiervan gebruik maakt en de gekozen formule, krijgen deze doelstellingen in de praktijk meer of minder gewicht.

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

Dit is ook de zorg van de Europese Commissie die ingevolge haar actieprogramma in het kader van het « Europees Sociaal Handvest » werkt aan een instrument (aanbeveling), naar de lid-staten toe om de invoering van winstdelingssystemen in de Europese Gemeenschap (« PEPPER-schemes ») te bevorderen. In haar rapport daarover (« the PEPPER Report »), wordt gewezen op de grote verschillen in kansen en mogelijkheden voor ondernemingen en hun werknemers om PEPPER-schemes in te voeren. Deze zijn vooral toe te schrijven aan het al of niet aanwezig zijn van een aangepaste wetgeving, fiscale stimulansen of hinderpalen op juridisch, fiscaal en sociaal vlak. (*Commission of the European Communities, « The PEPPER Report », Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, Florence and Brussels, 1990*).

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

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

Sur la toile de fond qui vient d'être esquissée, les systèmes de rétribution en fonction des résultats et de l'accroissement du patrimoine des entreprises réclament en Belgique aussi la plus grande attention et il s'impose de créer un cadre légal permettant aux entreprises qui le souhaitent d'intégrer de tels systèmes dans leur politique salariale et leurs conditions de travail. Le cadre légal proposé ici doit dès lors, d'une part, soutenir les entreprises qui entendent faire participer leurs salariés aux résultats ou à la croissance du capital et, d'autre part, offrir l'indispensable sécurité juridique, sans revêtir pour autant un caractère obligatoire.

Analyse des articles

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

La proposition de loi prévoit trois grands systèmes entre lesquels les entreprises peuvent choisir de plein gré et qui peuvent être combinés.

Un premier système prévoit un intéressement en espèces, par la technique des titres de participation.

Un deuxième système organise une formule d'épargne (plan d'épargne d'entreprise) permettant aux salariés de constituer de manière facultative, au moyen des sommes épargnées sur leur rémunération et complétées par une contribution de l'employeur, un portefeuille individuel de valeurs mobilières composé soit exclusivement d'actions de leur propre entreprise, soit de placements diversifiés (le salarié évite le « double risque »).

Dans le troisième système, le salarié participe aux résultats de l'entreprise par le fait que l'employeur prélève sur son bénéfice une contribution de participation qu'il verse, en faveur des salariés qui le désirent, à un fonds de participation investissant de préférence en actions de l'entreprise qui emploie les membres du fonds.

Le premier système (section I^{re}) crée pour la S.A. ainsi que pour la S.P.R.L., dans le cadre du droit des sociétés, un nouveau titre (article 5) — le titre de participation — qui peut être exclusivement attribué aux salariés et par lequel l'entreprise, moyennant l'approbation de l'assemblée des actionnaires, peut organiser un système de répartition du bénéfice après impôts en vertu duquel les salariés qui remplissent les conditions prévues auront éventuellement droit à une part du bénéfice à la clôture de l'exercice. Si l'entreprise a réalisé de bons bénéfices au cours d'une année déter-

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

Tegen de hierboven geschetste achtergrond verdienen beloningssystemen in functie van de resultaten en de vermogensgroei van de ondernemingen echter ook in België de volle aandacht, en dringt zich een wettelijk kader op dat de ondernemingen, die dit wensen, de kans geeft dergelijke systemen een volwaardige plaats toe te kennen binnen hun belonings- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Het wettelijk kader dat hier wordt voorgesteld moet daarom ondernemingen die hun werknemers willen laten delen in de resultaten of de kapitaalgroei ondersteunen en de nodige rechtszekerheid bieden, zonder daarom verplichtend te zijn.

Artikelsgewijze bespreking

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

Het wetsvoorstel voorziet in drie grote systemen waaruit de ondernemingen uit vrije wil kunnen kiezen, en die gecombineerd toegepast kunnen worden.

Een eerste systeem voorziet in een winstdeling in contanten, via de techniek van winstdelende effecten (participatiebewijzen).

Een tweede systeem organiseert een spaarformule (bedrijfsspaarplan) waar de werknemers, facultatief, door middel van besparingen uit het loon, en aangevuld met een bijdrage geleverd door de werkgever, in staat worden gesteld een individuele portefeuille van roerende waarden op te bouwen, die kan bestaan ofwel uitsluitend uit aandelen van de eigen onderneming, ofwel uit gespreide beleggingen (vermijden van het « dubbel risico » voor de werknemer).

Bij het derde systeem deelt de werknemer in de resultaten van de onderneming, doordat de werkgever ten gunste van de werknemers, die dit willen, uit de winst een participatiebijdrage stort in een participatiefonds dat bij voorkeur belegt in aandelen van de onderneming waarin de leden van het fonds tewerkgesteld zijn.

Het eerste systeem (afdeling I) creëert voor de N.V. evenals voor de B.V.B.A. een nieuw vennootschapsrechtelijk effect (artikel 5) — het participatiebewijs — dat uitsluitend aan werknemers kan worden toegekend en waardoor ondernemingen, mits goedkeuring door de aandeelhoudersvergadering, een systeem van winstverdeling na belasting kunnen opzetten dat de werknemers, die aan de gestelde voorwaarden voldoen, na afsluiting van het boekjaar eventueel recht zal geven op een deel van de winst. Dit laat toe dat, wanneer een bedrijf in een bepaald jaar goede win-

minée, les salariés pourront en recevoir une partie. La conséquence logique est qu'en l'absence de bénéfice, les salariés ne recevront pas cette rémunération supplémentaire. Ils toucheront donc, comme l'actionnaire ordinaire, un « dividende » (dividende du travail) sur la base de leur titre de participation. Les actionnaires qui approuvent l'attribution d'une fraction du bénéfice aux salariés sont également protégés. Le principe est qu'une part du bénéfice ne peut être attribuée aux salariés que dans la mesure où les capitaux propres investis dans l'entreprise peuvent être raisonnablement rémunérés.

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

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

L'importance des dividendes est limitée par rapport à la rémunération brute annuelle du salarié. Ainsi, on ne peut faire participer le salarié au bénéfice de son entreprise que jusqu'à concurrence de 20 p.c. de sa rémunération brute annuelle.

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

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

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

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

sten heeft gemaakt, de werknemers hiervan een deel krijgen. Met als logisch gevolg dat wanneer er geen winst is zij deze bijkomende beloning niet zullen ontvangen. Aldus verkrijgen zij, zoals de gewone aandeelhouder, een « dividend » (arbeidsdividend) op basis van hun participatiebewijs. Ook de aandeelhouders die de toekenning van een deel van de winst aan de werknemers goedkeuren worden beschermd. De filosofie is dan ook dat er pas dan ruimte is voor het toekennen van een deel van de winst aan de werknemers, als ook een redelijke vergoeding kan worden toegekend aan het in de onderneming geïnvesteerde eigen vermogen.

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

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

De omvang van de dividenden is begrensd ten aanzien van het bruto-jaarloon van de werknemer. Zo kan men de werknemer, bovenop zijn loon, slechts ten belope van maximaal 20 pct. van zijn bruto-jaarloon laten delen in de winst van zijn onderneming.

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

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

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

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

Lorsque les dividendes payés en vertu des titres de participation sont investis par le salarié à titre de contribution personnelle dans un plan d'épargne d'entreprise permettant d'acheter des actions de l'entreprise de l'employeur ou d'investir en S.I.C.A.V. ou S.I.C.A.F. ou dans les formes de placement autorisées par les pouvoirs publics dans le cadre de l'épargne-pension, ou lorsque ces dividendes sont versés à titre de contribution de participation à un fonds de participation, ils sont exonérés du précompte mobilier (articles 7 et 14).

Le deuxième système (section II) prévoit la constitution d'un portefeuille au moyen du revenu épargné par le salarié, joint à un effort équivalent de l'employeur (plan d'épargne d'entreprise). Cet effort de l'employeur, s'inscrivant dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, peut consister à fournir un montant équivalent à l'épargne du salarié ou encore à accorder à celui-ci d'autres avantages à l'acquisition d'actions ou de parts, par exemple l'application d'un cours préférentiel, la gratuité des droits de souscription, etc.

L'instauration de ce système par les entreprises est à nouveau facultative (article 8). Le travailleur qui satisfait à la condition d'ancienneté est également libre d'y participer ou non. Si le système est instauré, il est accessible à tous les salariés (article 9, § 1^{er}).

La convention d'adhésion, conclue à l'initiative des salariés ou à l'initiative de l'employeur, de concert avec les salariés, peut déterminer, dans les limites fixées par la présente proposition de loi, des conditions supplémentaires pour bénéficier de l'avantage fiscal qu'elle prévoit.

La contribution personnelle que le salarié souhaite affecter au plan d'épargne d'entreprise est limitée à 10 p.c. au plus de sa rémunération mensuelle brute (article 9, § 2). Cette contribution est versée en même temps que la contribution éventuelle de l'employeur, laquelle peut représenter une fois et demie celle du salarié, à un fonds de participation qui investit ces sommes en actions de l'entreprise de l'employeur (actions de capital, article 1^{er}, 9^o), en S.I.C.A.V. ou S.I.C.A.F. ou dans les formes de placement visées dans la loi relative à l'épargne-pension, étant entendu qu'il peut être dérogé aux pourcentages qui y sont prévus (parts, article 1^{er}, 10^o), à savoir :

- en actions belges;
- en obligations libellées en francs belges, émises ou garanties par les pouvoirs publics belges;

Wanneer de krachtens de participatiebewijzen uitgekeerde dividenden door de werknemer als persoonlijke bijdrage worden geïnvesteerd in een bedrijfsspaarplan, waardoor aandelen van de onderneming van de werkgever worden aangekocht, of waardoor wordt belegd in B.E.V.E.K.'s of B.E.V.A.K.'s of in door de overheid in het kader van het pensioensparen toegelaten beleggingswijzen, of wanneer deze dividenden als participatiebijdrage in een participatiefonds worden gestort, worden deze vrijgesteld van roerende voorheffing (artikelen 7 en 14).

Een tweede luik (afdeling II) voorziet in de opbouw van een vermogensportefeuille met inkomen gespaard uit het loon door de werknemer waaraan een gelijkaardige inspanning door de werkgever wordt gekoppeld (bedrijfsspaarplan). Deze inspanning vanwege de werkgever kan er in het kader van een bedrijfsspaarplan in bestaan dat hij een evenwaardig bedrag tegenover de spaarinspanning van de werknemer stelt, of nog dat hij de werknemer andere voordelen verstrekt bij de verwerving van aandelen of deelbewijzen, zoals bijvoorbeeld het verlenen van een voorkeurskoers, het vrijstellen van inschrijvingsrechten, ...

Ook dit systeem is weer facultatief in te voeren door de ondernemingen (artikel 8). Ook de werknemer, die voldoet aan de anciënniteitsvoorwaarde, is vrij er al dan niet aan deel te nemen. Indien het wordt ingevoerd staat het open voor alle werknemers (artikel 9, § 1).

De toetredingsovereenkomst, gesloten op initiatief van de werknemers of op initiatief van de werkgever, na overleg met de werknemers, kan bijkomende voorwaarden bepalen, binnen de in dit voorstel gestelde grenzen, waaraan moet voldaan zijn, wil men kunnen genieten van het fiscale voordeel zoals in dit voorstel voorzien.

De persoonlijke bijdrage die de werknemer uit het loon wenst te spenderen aan het bedrijfsspaarplan, is beperkt tot maximaal 10 pct. van zijn bruto-maandbezoldiging (artikel 9, § 2). Deze bijdrage wordt samen met de eventuele werkgeversbijdrage, die anderhalve keer de werknemersbijdrage kan belopen, gestort in een participatiefonds dat deze gelden belegt in aandelen van de onderneming van de werkgever (kapitaalaandelen artikel 1, 9^o), in B.E.V.E.K.'s of B.E.V.A.K.'s of in de beleggingsinstrumenten bedoeld inzake de wet op het pensioensparen, met dien verstande dat mag worden afgeweken van de percentages aldaar bepaald (vertegenwoordigd door deelbewijzen artikel 1, 10^o), nl.:

- in Belgische aandelen;
- in door de Belgische openbare overheid uitgegeven of gewaarborgde obligaties, luidende in Belgische frank;

— en obligations, bons de caisse et autres placements à revenu fixe d'une durée supérieure à un an, libellés en francs belges, émis par des sociétés belges de droit public ou privé, ou en dépôts d'argent effectués en francs belges pour une durée supérieure à un an;

— en certificats immobiliers ou en prêts hypothécaires relatifs à des immeubles sis en Belgique;

— en valeurs mobilières étrangères cotées à une bourse belge ou en parts de fonds communs de placement belges agréés par la Commission bancaire;

— en avoirs en compte en francs belges.

Si toutefois l'employeur veut investir de préférence et exclusivement dans sa propre entreprise afin d'en consolider la structure de capital, la faculté lui est donnée de verser, en faveur du salarié, une contribution correspondant à une fois et demie la contribution personnelle du salarié (article 9, § 2, troisième alinéa). Les titres de capital acquis au moyen de la contribution personnelle (ou du dividende prévu dans le premier système) et de la contribution de l'employeur sont nominatifs et sont inscrits sur des comptes individuels (article 9, § 3 et article 10, § 1^{er}).

Les titres en question sont bloqués pendant une période de cinq ans dans le fonds de participation. Cela justifie le régime fiscal favorable accordé aux plans d'épargne d'entreprise.

Dans des circonstances exceptionnelles, à préciser dans le plan d'épargne d'entreprise, la période de blocage de cinq ans est ramenée à trois ans. On peut prévoir par exemple qu'en cas d'acquisition d'un bien immeuble par un salarié, en cas de maladie grave, de mariage, etc., l'épargne investie est libérée par anticipation (article 10, §§ 2 et 3).

Régime fiscal (article 11): la contribution de l'employeur est une charge professionnelle pour l'entreprise et est immunisée dans le chef du salarié.

Si les titres sont retirés par anticipation (donc avant l'expiration de la période de cinq ou de trois ans), le salarié perd les avantages fiscaux, sauf en cas de mutation par décès ou si le salarié prend sa retraite, sa prépension ou sa prépension de retraite (article 12).

Les revenus dont le salarié bénéficie en raison des titres inscrits sur son compte au fonds de participation sont exonérés du précompte mobilier en cas de remploi dans le plan d'épargne d'entreprise (article 13).

Le champ d'application de la présente loi est étendu au personnel des entreprises dont la société-mère est une société de droit étranger, lorsque les actions de cette société sont négociables à une bourse de valeurs du Royaume (article 15).

— in obligaties, kasbons of andere vastrentende beleggingen voor langer dan één jaar, luidende in Belgische frank, uitgegeven door Belgische publiekrechtelijke of privaatrechtelijke vennootschappen of in gelddeposito's in Belgische frank met een looptijd van meer dan 1 jaar;

— in vastgoedcertificaten of hypothecaire leningen met betrekking tot in België gelegen onroerende goederen;

— in buitenlandse, op een Belgische beurs genoteerde roerende waarden of in delen van door de Bankcommissie erkende Belgische gemeenschappelijke beleggingsfondsen;

— in tegoeden op rekening in Belgische frank.

Indien de werkgever echter bij voorkeur en uitsluitend in de eigen onderneming wil beleggen, om aldus de kapitaalstructuur van de onderneming te verstevigen, wordt hem de mogelijkheid geboden om, ten gunste van de werknemer, een werkgeversbijdrage te storten die twee maal de persoonlijke bijdrage van de werknemer bedraagt (artikel 9, § 2, derde lid). De via persoonlijke bijdrage (of het participatiedividend uit het eerste luik) en werkgeversbijdrage verworven vermogenstitels zijn op naam en worden op individuele rekeningen ingeschreven (artikel 9, § 3 en artikel 10, § 1).

Zij blijven gedurende vijf jaar bij het participatiefonds geblokkeerd. Dit verantwoordt het gunstig fiscaal regime dat aan de bedrijfsspaarplannen wordt verleend.

In uitzonderlijke omstandigheden te vermelden in het bedrijfsspaarplan kan de blokkeringstermijn van vijf jaar worden teruggebracht tot drie jaar. Zo kan men bijvoorbeeld bepalen dat bij de aanschaf door een werknemer van een onroerend goed, bij ernstige ziekte, bij huwelijk, ... de geïnvesteerde spaargelden vervroegd vrijkomen (artikel 10, §§ 2 en 3).

Fiscaal regime (artikel 11): de werkgeversbijdrage is een bedrijfslast voor de onderneming en is vrijgesteld bij de werknemer.

Indien de vermogenstitels vervroegd (dus vóór vijf of drie jaar) worden opgevraagd, verliest de werknemer de fiscale voordelen tenzij het om een overdracht door overlijden gaat, of indien de werknemer met pensioen, brugpensioen of brugrustpensioen gaat (artikel 12).

De inkomsten die de werknemer geniet van de vermogenstitels die zich op zijn rekening in het participatiefonds bevinden worden vrijgesteld van roerende voorheffing, indien hij deze bedragen herinvesteert in het bedrijfsspaarplan (artikel 13).

Het toepassingsgebied van deze wet wordt uitgebreid tot het personeel van ondernemingen waarvan de moederonderneming een vennootschap naar buitenlands recht is, wanneer haar aandelen in een effectenbeurs van het Rijk verhandelbaar zijn (artikel 15).

Le troisième système (section III) prévoit l'instauration d'une contribution de participation, prélevée sur les résultats de l'entreprise, que l'employeur verse en faveur des salariés participants à un fonds de participation. Ainsi est constitué un portefeuille collectif de titres, composé de préférence d'actions de l'entreprise en question.

A cet effet l'entreprise conclut avec les salariés une convention déterminant le mode de calcul de la contribution de participation (article 16) ainsi que les modalités d'attribution. Cette convention est intégrée ultérieurement dans les statuts. Elle peut, dans les limites fixées par la loi, prévoir toutes les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier du régime fiscal défini dans cette section.

Tout salarié qui satisfait à la condition requise en matière d'ancienneté peut être bénéficiaire d'une contribution de participation et adhérer par conséquent au fonds de participation (article 17, § 1^{er}).

Chaque année, une fraction de 20 p.c. au plus de la masse salariale brute de tous les salariés peut être versée au fonds de participation à titre de contribution de participation (article 17, § 3). La contribution de participation ne peut se substituer à aucun élément de la rémunération (article 17, § 4).

Le fonds de participation investira de préférence en actions de l'entreprise en question et, accessoirement, dans les formes de placement visées à l'article 1^{er}, 10^o (placements dans le cadre de l'épargne-pension, S.I.C.A.V. et S.I.C.A.F.) (article 17, § 5).

Régime fiscal (article 18): un traitement fiscal approprié permet d'exonérer du précompte mobilier la contribution de participation versée au fonds de participation investissant en actions de capital ou dans les formes de placement prévues à l'article 1^{er}, 10^o.

La contribution de participation prélevée sur le bénéfice qui a été totalement imposé dans l'entreprise de l'employeur n'est pas considérée comme un bénéfice imposable dans le chef du fonds de participation mais comme un apport de capital fait par les salariés à titre individuel (article 19).

La contribution de participation versée à un fonds de participation en vertu de la présente loi n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale (article 20).

Compétence (section IV):

Le tribunal de commerce est compétent pour statuer sur tous les litiges résultant de l'application de la présente loi (article 21).

Het derde luik (afdeling III) voorziet in de invoering van een participatiebijdrage, die de werkgever ten gunste van de deelnemende werknemers uit de resultaten van de onderneming stort in een werknemersfonds (participatiefonds). Aldus wordt een collectieve portefeuille van vermogenstitels opgebouwd, die bij voorkeur bestaat uit aandelen van de eigen onderneming.

De onderneming sluit daartoe een overeenkomst af met de werknemers, waarin de berekeningswijze van de participatiebijdrage wordt vastgelegd (artikel 16), evenals de toekenningsmodaliteiten. Deze overeenkomst wordt achteraf in de statuten vastgelegd. Deze overeenkomst kan, binnen de in de wet gestelde grenzen, alle voorwaarden vastleggen waaraan moet voldaan zijn, wil men kunnen genieten van het fiscale regime in deze afdeling bepaald.

Elke werknemer, die voldoet aan de gestelde anciënniteitsvoorwaarde, kan begunstigde zijn van een participatiebijdrage, en aldus toetreden tot het participatiefonds (artikel 17, § 1).

Jaarlijks kan niet meer dan 20 pct. van de bruto-loonmassa van alle werknemers als participatiebijdrage aan het participatiefonds worden gestort (artikel 17, § 3). De participatiebijdrage mag niet in de plaats komen van enig loonbestanddeel (artikel 17, § 4).

Het participatiefonds zal bij voorkeur beleggen in aandelen van de eigen onderneming, en in bijkomende orde in de beleggingen die zijn bedoeld bij artikel 1, 10^o, (beleggingen in kader van het pensioensparen, B.E.V.E.K.'s en B.E.V.A.K.'s) (artikel 17, § 5).

Fiscaal regime (artikel 18): een aangepaste fiscale behandeling laat toe dat de participatiebijdrage, bij storting in het participatiefonds dat belegt in kapitaal aandelen of de beleggingen voorzien in artikel 1, 10^o, vrijgesteld wordt van roerende voorheffing.

De participatiebijdrage die wordt uitgekeerd uit de winst die volledig belast werd bij de onderneming van de werkgever wordt in hoofde van het participatiefonds niet als belastbare winst beschouwd, maar als een kapitaalbreng door de individuele werknemers (artikel 19).

De participatiebijdrage, krachtens de bepalingen van deze wet gestort in een participatiefonds is vrijgesteld van sociale-zekerheidsbijdragen (artikel 20).

Bevoegdheidsbepaling (afdeling IV):

De rechtbank van koophandel is bevoegd voor alle geschillen die ontstaan uit de toepassing van deze wet (artikel 21).

E. COOREMAN.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

1^o entreprise: la société, association, établissement ou organisme assujetti à l'impôt des sociétés en vertu de l'article 94 du Code des impôts sur les revenus, qui emploie le salarié visé au 3^o ci-après;

2^o groupe: l'ensemble d'entreprises dont l'une, définie comme société mère, détient directement ou indirectement 50 p.c. au moins du capital de chacune des autres;

3^o salarié: la personne physique au sens de l'article 20, 2^o, a), du Code des impôts sur les revenus, liée à l'entreprise en vertu d'un contrat de travail;

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

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

6^o contribution de participation: le montant prélevé chaque année par l'entreprise sur ses résultats et versé, en vertu d'une convention conclue avec les salariés, à un fonds de participation en vue de promouvoir l'intéressement financier des salariés dans l'entreprise de l'employeur;

7^o plan d'épargne d'entreprise: toute convention d'adhésion conclue à l'initiative des salariés ou à l'initiative de l'employeur, de concert avec les salariés, par laquelle une entreprise prend à l'égard des salariés liés à elle en vertu d'un contrat de travail, qui affectent une partie de leur rémunération mensuelle brute (dénommée contribution personnelle) ou le dividende provenant d'un titre de participation à l'acquisition systématique d'actions de capital ou de parts au cours du mois suivant, l'engagement d'accorder dans le même but et au cours du même mois, en faveur de ces salariés, une somme identique ou proportionnelle ou tout autre avantage (dénommée contribution patronale);

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

Voor de toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1^o onderneming: de volgens artikel 94 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen aan de vennootschapsbelasting onderworpen vennootschap, vereniging, inrichting of instelling waarin de werknemer, zoals bepaald onder 3^o tewerkgesteld is;

2^o groep: de gezamenlijke ondernemingen waarvan er een, die als moedervennootschap wordt omschreven, rechtstreeks of onrechtstreeks ten minste 50 pct. van het kapitaal van elk van de andere in handen heeft;

3^o werknemer: de natuurlijke persoon in de zin van artikel 20, 2^o, a), van het Wetboek van de inkomstenbelastingen die door een arbeidsovereenkomst met de onderneming verbonden is;

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

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

6^o participatiebijdrage: het bedrag, dat door de onderneming jaarlijks, krachtens een overeenkomst met de werknemers, uit de resultaten van de onderneming wordt gestort in een participatiefonds met als doel de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever te bevorderen;

7^o bedrijfsspaarplan: elke toetredingsovereenkomst gesloten op initiatief van de werknemers of op initiatief van de werkgever, na overleg met de werknemers, waardoor een onderneming zich, tegenover de aan haar door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers, die een gedeelte van hun maandelijks brutobezoldiging (persoonlijke bijdrage genaamd) of het dividend uit een participatiebewijs, aan de stelselmatige verwerving van kapitaal aandelen of deelbewijzen in de loop van de volgende maand besteden, verbindt om in de loop van dezelfde maand met hetzelfde doel ten gunste van die werknemers persoonlijk een zelfde of evenredig bedrag, of enig ander voordeel (werkgeversbijdrage genaamd) te besteden;

8° fonds de participation : la personne morale qui gère et investit sous forme d'actions de capital ou de parts les contributions personnelles et les contributions patronales versées en vertu de la présente loi en faveur des salariés participants dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, ou la contribution de participation versée par l'entreprise;

9° actions de capital : les actions représentatives du capital social de l'entreprise à laquelle le salarié est lié en vertu d'un contrat de travail, du capital social de l'entreprise dont l'entreprise susdite est censée être une société mère ou une filiale au sens de la législation comptable ou, si ces actions ne sont pas cotées à une bourse de fonds publics du Royaume ou ne sont pas offertes en vente publique, les actions représentatives du capital social d'une entreprise du même groupe, cotées à une bourse du Royaume ou offertes en vente publique;

10° part : le titre représentatif d'une fraction d'un ensemble de valeurs mobilières, dans lesquelles le fonds de participation a investi les contributions personnelles et les contributions patronales versées dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou la contribution de participation versée par l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 72, § 4, du Code des impôts sur les revenus, étant entendu qu'il peut être dérogé aux pourcentages prévus au même article 72, § 4.

Cette part peut aussi représenter des placements dans des sociétés d'investissement à capital variable et à capital fixe.

Section première. — Titres de participation

Art. 2

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

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

Art. 3

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

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

8° participatiefonds : de rechtspersoon, die de persoonlijke bijdragen en de werkgeversbijdragen die krachtens deze wet ten gunste van de deelnemende werknemers ingevolge een bedrijfsspaarplan werden gestort, of die de participatiebijdrage gestort door de onderneming, beheert en belegt onder de vorm van kapitaalaandelen of deelbewijzen;

9° kapitaalaandelen : de representatieve aandelen in het maatschappelijk kapitaal van de onderneming waaraan de werknemer door een arbeidsovereenkomst verbonden is; in het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap, waarvan voormelde onderneming geacht wordt een moeder- of dochteronderneming te zijn in de zin van de boekhoudwetgeving, of, als die aandelen niet in een overheidsfondseurs van het Rijk genoteerd worden of niet openbaar te koop zijn, de representatieve aandelen in het kapitaal van een onderneming van dezelfde groep die in een beurs van het Rijk genoteerd worden of openbaar te koop zijn;

10° deelbewijs : titel, vertegenwoordigende een fractie van een geheel van roerende waarden, waarin het participatiefonds, de persoonlijke bijdragen en de werkgeversbijdragen gestort ingevolge een bedrijfsspaarplan of de participatiebijdrage gestort door de onderneming, heeft belegd overeenkomstig de bepalingen van artikel 72, § 4, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, met dien verstande dat mag worden afgeweken van de percentages bepaald in artikel 72, § 4, aldaar.

Dit deelbewijs kan eveneens beleggingen in beleggingsvennootschappen met veranderlijk en vast kapitaal vertegenwoordigen.

Afdeling I. — Participatiebewijzen

Art. 2

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

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

Art. 3

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

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

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

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

Art. 4

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

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

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

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

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

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

Art. 5

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

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

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

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

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

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

Art. 4

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

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

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

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

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

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

Art. 5

In de handelsvennootschappenwet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

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

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

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

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

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

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

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

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

« Article 124*bis*. — Les articles 47 et 50 relatifs aux titres de participation attribués aux salariés sont applicables. »

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

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

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

Art. 6

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

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

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

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

2° les titres de participation attribués aux salariés et les dividendes qui en découlent, prévus par la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur. »

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

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

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

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

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

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

7° in artikel 128*bis*, § 1, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 15 juli 1985 worden tussen de woorden « aandelen » en « verkrijgen » de woorden « of participatiebewijzen » ingevoegd.

8° artikel 136 wordt aangevuld met het volgende lid :

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

Art. 6

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

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

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

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

2° de toekenning van participatiebewijzen aan de werknemers, en de eruit voortvloeiende dividend, zoals dit is bepaald in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfs-spaarplannen en de participatiebijdrage, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever. »

Art. 7

§ 1^{er}. Au début de chaque exercice social, le salarié peut demander par écrit à l'employeur de verser le dividende auquel le titre de participation donnera éventuellement lieu, à titre de contribution personnelle, dans un plan d'épargne d'entreprise, comme prévu à l'article 14 de la présente loi, si un tel plan existe dans l'entreprise.

§ 2. Le dividende auquel le titre de participation donnera éventuellement lieu peut également être versé à titre de contribution de participation à un fonds de participation, comme prévu à la section III de la présente loi.

§ 3. L'article 19, 4^o, du Code des impôts sur les revenus, abrogé par la loi du 4 août 1986, est rétabli dans la rédaction suivante :

« 4^o a) les revenus de titres de participation qui, en vertu de l'article 7, §§ 1^{er} et 2, de la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur, ont été versés à titre de contribution personnelle dans un plan d'épargne d'entreprise ou à titre de contribution de participation à un fonds de participation. »

Section II. — Plans d'épargne d'entreprise

Art. 8

Toute entreprise peut, conformément aux dispositions de la présente loi, instaurer un système de plan d'épargne d'entreprise.

Art. 9

§ 1^{er}. Tous les salariés qui sont liés, en vertu d'un contrat de travail, depuis au moins un an sans interruption à l'entreprise ou à plusieurs entreprises d'un même groupe, doivent pouvoir participer au plan d'épargne de l'entreprise. Leur participation est facultative.

§ 2. La contribution personnelle ne peut excéder 10 p.c. de la rémunération mensuelle brute du salarié.

La contribution patronale ne peut excéder la contribution personnelle de plus de 50 p.c.

Lorsque le fonds de participation investit exclusivement en actions de capital, comme prévu au § 3, 1^o, ci-dessous, la contribution patronale ne peut excéder la contribution personnelle de plus de 100 p.c.

Art. 7

§ 1. De werknemer kan de werkgever bij het begin van elk boekjaar schriftelijk verzoeken, het dividend waartoe het participatiebewijs gebeurlijk aanleiding zal geven, aan te wenden om als persoonlijke bijdrage te worden gestort in een bedrijfsspaarplan, zoals dit is bepaald in artikel 14 van deze wet, indien in de onderneming een dergelijk plan bestaat.

§ 2. Het dividend waartoe het participatiebewijs gebeurlijk aanleiding zal geven kan eveneens gebruikt worden om als participatiebijdrage in een participatiefonds te worden gestort, zoals bepaald in afdeling III van deze wet.

§ 3. Artikel 19, 4^o, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, opgeheven door de wet van 4 augustus 1986, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

« 4^o a) inkomsten uit participatiebewijzen, die volgens artikel 7, §§ 1 en 2, van de wet van tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfsspaarplannen en de participatiebijdrage, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever, als persoonlijke bijdrage werden gestort in een bedrijfsspaarplan, of als participatiebijdrage in een participatiefonds. »

Afdeling II. — Bedrijfsspaarplannen

Art. 8

In elke onderneming kan een bedrijfsspaarplan, zoals bepaald in deze wet, worden opgezet.

Art. 9

§ 1. Alle werknemers, die door een arbeidsovereenkomst zonder onderbreking sedert ten minste één jaar met de onderneming of met verscheidene ondernemingen van een zelfde groep verbonden zijn, moeten kunnen deelnemen aan het bedrijfsspaarplan. Hun deelname is facultatief.

§ 2. De persoonlijke bijdrage mag 10 pct. van de bruto-maandbezoldiging van de werknemer niet overschrijden.

De werkgeversbijdrage mag de persoonlijke bijdrage met niet meer dan 50 pct. overschrijden.

Wanneer het participatiefonds uitsluitend in kapitaal aandelen belegt, zoals bepaald onder § 3, 1^o, hierna, mag de werkgeversbijdrage de persoonlijke bijdrage met niet meer dan 100 pct. overschrijden.

§ 3. Les contributions personnelles et les contributions patronales sont investies par le fonds de participation :

1° exclusivement en actions de capital, pour le compte du salarié, ou

2° dans les formes de placement visées à l'article 1^{er}, 10°, où les droits des salariés sont représentés par des parts.

Art. 10

§ 1^{er}. Les actions de capital et les parts sont nominatives.

§ 2. Les actions de capital et les parts attribuées en vertu du plan d'épargne d'entreprise ne peuvent être mises à la disposition des salariés qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans à compter de la date de leur attribution, sans préjudice des dispositions de l'article 13 de la présente loi. Pendant cette période elles restent déposées au fonds de participation.

§ 3. La période de blocage de cinq ans visée au § 2 ci-dessus peut, dans des circonstances exceptionnelles à déterminer par le plan d'épargne d'entreprise, être ramené à trois ans.

§ 4. L'attribution au salarié des actions de capital ou parts acquises au moyen de la contribution patronale peut faire l'objet de conditions résolutives fondées sur la fidélité du salarié à l'entreprise ou au groupe.

Art. 11

§ 1^{er}. L'article 41, § 3, du Code des impôts sur les revenus, abrogé par la loi du 4 août 1986, est rétabli dans la rédaction suivante :

« § 3. La contribution patronale individualisée qu'une entreprise verse en faveur du salarié dans un plan d'épargne d'entreprise, comme prévu par la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur. »

§ 2. L'article 45 du même Code, modifié par la loi du 4 août 1986, est complété comme suit :

« 10° la cotisation patronale qu'une entreprise verse dans un plan d'épargne d'entreprise, comme prévu par la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de

§ 3. De persoonlijke bijdragen en de werkgeversbijdragen worden door het participatiefonds belegd in :

1° uitsluitend kapitaalaandelen, voor rekening van de werknemer, of

2° de beleggingsvormen zoals bedoeld in artikel 1, 10°, waarbij de rechten van de werknemers worden vertegenwoordigd door deelbewijzen.

Art. 10

§ 1. De deelbewijzen en kapitaalaandelen luiden op naam.

§ 2. De deelbewijzen en kapitaalaandelen die krachtens het bedrijfsspaarplan worden toegekend, kunnen de werknemers slechts na een blokkeringsperiode van vijf jaar, te rekenen vanaf de datum van hun toekenning, ter beschikking gesteld worden, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 13 van deze wet. Gedurende deze termijn blijven zij gedeponeerd bij het participatiefonds.

§ 3. De blokkeringstermijn van vijf jaar, zoals hierboven bepaald in § 2, kan in uitzonderlijke omstandigheden, vast te leggen in het bedrijfsspaarplan, worden teruggebracht tot een termijn van drie jaar.

§ 4. De toekenning van via de werkgeversbijdrage verworven deelbewijzen of kapitaalaandelen aan de werknemer, kan het voorwerp uitmaken van ontbindende voorwaarden in verband met de trouw van de werknemer aan de onderneming of de groep.

Art. 11

§ 1. Artikel 41, § 3, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, opgeheven door de wet van 4 augustus 1986, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

« § 3. De geïndividualiseerde werkgeversbijdrage die door een onderneming ten behoeve van de werknemer wordt gestort in een bedrijfsspaarplan, zoals bedoeld in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfsspaarplannen en de participatiebijdrage met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever. »

§ 2. Artikel 45 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1986, wordt aangevuld als volgt :

« 10° de werkgeversbijdrage die door een onderneming wordt aangewend voor een bedrijfsspaarplan zoals bedoeld in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de be-

contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur. »

Art. 12

§ 1^{er}. En cas de réalisation ou de cession des actions de capital ou des parts dans les cinq ans de leur attribution ou dans les trois ans de leur attribution dans les circonstances exceptionnelles visées à l'article 10, § 3, la contribution immunisée en vertu de l'article 11, § 1^{er}, de la présente loi est ajoutée aux revenus imposables dans le chef du salarié pour l'exercice d'imposition au cours duquel la réalisation ou la cession a lieu, sous réserve des dispositions du § 2 du présent article.

§ 2. La disposition du § 1^{er} n'est pas applicable :

1^o en cas de mutation par décès du salarié bénéficiaire;

2^o au cas où le contrat de travail prend fin, pour autant que la période de blocage prévue à l'article 10, §§ 2 et 3, soit venue à expiration;

3^o au cas où le salarié quitte l'entreprise en raison de sa mise à la retraite, à la prépension ou à la prépension de retraite.

Art. 13

L'article 19, 4^o, du Code des impôts sur les revenus est complété comme suit :

« b) Les revenus d'actions de capital ou de parts attribuées au salarié par le biais d'un plan d'épargne d'entreprise, comme prévu par la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur, et qui sont remployés aux mêmes conditions que les actions de capital et les parts donnant droit à ces revenus. »

Art. 14

Le dividende auquel un titre de participation attribué au salarié en vue de l'intéresser financièrement dans son entreprise donne éventuellement lieu, comme prévu à l'article 7, § 1^{er}, de la présente loi, peut être versé à titre de contribution personnelle dans un plan d'épargne d'entreprise.

Art. 15

Les dispositions relatives aux plans d'épargne d'entreprises de la section II sont également applicables au personnel des entreprises dont la société mère

drijfsspaarplannen en de participatiebijdrage met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever. »

Art. 12

§ 1. De krachtens artikel 11, § 1, van deze wet, van belasting vrijgestelde bijdrage wordt, in geval van tegeldemaking of overdracht van de deelbewijzen of kapitaalaandelen binnen vijf jaar na hun toekenning, of binnen drie jaar na hun toekenning in de omstandigheden bedoeld bij artikel 10, § 3, toegevoegd aan de in hoofde van de werknemer belastbare inkomsten voor het aanslagjaar waarin de tegeldemaking of de overdracht plaatsheeft, behoudens hetgeen bepaald is in § 2 van dit artikel.

§ 2. De bepaling in § 1 is niet van toepassing :

1^o in geval van overdracht door overlijden van de begunstigde werknemer;

2^o in het geval er een einde komt aan de arbeids-overeenkomst mits de blokkeringstermijn, zoals bepaald in artikel 10, §§ 2 en 3, volbracht wordt;

3^o in het geval de werknemer de onderneming verlaat wegens pensionering, brugpensionering of brugrustpensioen.

Art. 13

Artikel 19, 4^o, van het Wetboek van de inkomsten-belastingen wordt aangevuld als volgt :

« b) De inkomsten verkregen uit de deelbewijzen of kapitaalaandelen die de werknemer via een bedrijfsspaarplan zijn toegekend, zoals bepaald in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfsspaarplannen en de participatiebijdrage met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever, en die worden geherinvesteerd onder dezelfde voorwaarden als de deelbewijzen en kapitaalaandelen die het recht op deze inkomsten doen ontstaan. »

Art. 14

Als persoonlijke bijdrage kan worden besteed in een bedrijfsspaarplan, het dividend waartoe een participatiebewijs, toegekend aan de werknemer met het oog op de financiële participatie in zijn onderneming, gebeurlijk aanleiding geeft, zoals bedoeld in artikel 7, § 1, van deze wet.

Art. 15

De bepalingen betreffende de bedrijfsspaarplannen van afdeling II van deze wet gelden tevens voor het personeel van de ondernemingen,

est une société de droit étranger, pour autant que les actions de cette société soient négociées à une bourse de valeurs du Royaume.

Section III. — Contribution de participation

Art. 16

§ 1^{er}. Toute entreprise peut, conformément aux dispositions de la présente loi, attribuer annuellement une contribution de participation à ses salariés en vertu d'une convention conclue avec ceux-ci.

§ 2. La convention relative au versement de la contribution de participation fixe le montant qui est prélevé chaque année sur les résultats de l'entreprise en vue de l'attribuer aux salariés, ainsi que les modalités d'attribution de ce montant. Cette convention doit être ratifiée statutairement.

§ 3. La contribution de participation doit être versée à un fonds de participation.

Art. 17

§ 1^{er}. Tout salarié qui est lié à l'entreprise, en vertu d'un contrat de travail, depuis au moins un an sans interruption doit pouvoir bénéficier de la contribution de participation et pouvoir ainsi adhérer au fonds de participation.

§ 2. La contribution de participation attribuée au salarié par le fonds de participation peut différer en fonction du niveau de la rémunération ou de l'ancienneté du salarié, ou de tout autre facteur à déterminer par la convention relative au versement de la contribution de participation.

§ 3. La contribution de participation annuelle ne peut excéder 20 p.c. de la masse salariale brute.

§ 4. La contribution de participation versée en faveur des salariés au fonds de participation en vertu de la présente loi ne peut se substituer à aucun élément de la rémunération.

§ 5. La contribution de participation sera investie par le fonds de participation :

1^o en actions de capital, ou

2^o dans les formes de placement visées à l'article 1^{er}, 10^o.

La contribution de participation peut aussi être affectée au remboursement du capital et des intérêts d'emprunts contractés en vue d'acquérir des actions de capital.

waarvan de moederonderneming een vennootschap naar buitenlands recht is, voor zover de aandelen van die vennootschap in een effectenbeurs van het Rijk worden verhandeld.

Afdeling III. — Participatiebijdrage

Art. 16

§ 1. Elke onderneming kan volgens de bepalingen van deze wet krachtens een overeenkomst met de werknemers jaarlijks een participatiebijdrage ten gunste van de werknemers toekennen.

§ 2. De overeenkomst tot storting van de participatiebijdrage bepaalt het bedrag dat jaarlijks uit de resultaten van de onderneming ten gunste van de werknemers wordt toegekend, evenals de toekeningsmodaliteiten van dat bedrag. Deze overeenkomst dient statutair bekrachtigd te worden.

§ 3. De participatiebijdrage dient gestort te worden in een participatiefonds.

Art. 17

§ 1. Elke werknemer, die door een arbeidsovereenkomst zonder onderbreking sedert ten minste één jaar met de onderneming verbonden is, moet begunstigde zijn van de participatiebijdrage en aldus kunnen treden tot het participatiefonds.

§ 2. Een differentiatie door het participatiefonds in de toekenning van de participatiebijdrage aan de werknemer is mogelijk volgens het niveau van de bezoldiging, de anciënniteit van de werknemer, of enige andere in de overeenkomst tot storting van de participatiebijdrage te bepalen factor.

§ 3. De participatiebijdrage mag jaarlijks niet meer bedragen dan 20 pct. van de bruto-loonmassa.

§ 4. De participatiebijdrage, in het kader van deze wet ten gunste van de werknemers gestort in het participatiefonds, mag niet in de plaats komen van enig element van het loon.

§ 5. De participatiebijdrage zal door het participatiefonds worden belegd:

1^o in kapitaalaandelen, of

2^o in de beleggingsvormen zoals bedoeld in artikel 1, 10^o.

De participatiebijdrage kan door het participatiefonds ook worden aangewend om kapitaal en interesten van leningen terug te betalen die werden aangegaan om kapitaalaandelen te verwerven.

Dans un délai de cinq ans à compter de la date de l'attribution d'une contribution de participation au fonds de participation, il doit toujours y avoir concordance entre la valeur au prix de rachat des actions de capital acquises par le fonds de participation et la contribution de participation que le fonds de participation a reçue de l'employeur au cours des cinq dernières années, sauf cas de force majeure.

§ 6. Les parts attribuées aux salariés en vertu de la contribution de participation ne peuvent être réalisées par les salariés qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans.

§ 7. La période de blocage de cinq ans visée au § 5, alinéa 3, et § 6 ci-dessus peut, dans des circonstances exceptionnelles à déterminer par la convention relative au versement de la contribution de participation, être ramenée à trois ans.

Art. 18

§ 1^{er}. L'article 19, 4^o, du Code des impôts sur les revenus est complété comme suit :

« c) la contribution de participation que l'employeur verse en faveur des salariés dans un fonds de participation, comme prévu par la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur. »

§ 2. En cas de réalisation d'actions de capital ou de parts par les salariés dans un délai de cinq ans à compter de la date de leur attribution, ou dans un délai de trois ans dans les circonstances visées à l'article 17, § 7, ces salariés perdent l'avantage qui leur est accordé au § 1^{er} de cet article, sous réserve des dispositions du § 3.

§ 3. La disposition du § 2 n'est pas applicable :

1^o en cas de mutation par décès du salarié bénéficiaire;

2^o au cas où le contrat de travail prend fin, pour autant que la période de blocage visée à l'article 17, §§ 6 et 7, soit venue à expiration;

3^o au cas où le salarié quitte l'entreprise en raison de sa mise à la retraite, à la prépension ou à la prépension de retraite.

Art. 19

L'article 100 du Code des impôts sur les revenus, modifié par la loi du 4 août 1986, est complété par l'alinéa suivant :

Binnen een termijn van vijf jaar na de toekenning van een participatiebijdrage aan het participatiefonds dient er steeds een overeenstemming te bestaan tussen de waarde tegen inkoop prijs van de door het participatiefonds aangeschafte kapitaalaandelen en de participatiebijdrage die het participatiefonds gedurende de laatste vijf jaar heeft ontvangen van de werkgever, behoudens geval van overmacht.

§ 6. De deelbewijzen die ingevolge de participatiebijdrage worden toegekend aan de werknemers kunnen door de werknemers slechts na een blokkeringsperiode van vijf jaar, te rekenen vanaf de datum van hun toekenning, te gelde gemaakt worden.

§ 7. De blokkeringstermijn van vijf jaar, zoals hierboven bepaald in § 5, derde lid en § 6, kan in uitzonderlijke omstandigheden, vast te leggen bij de overeenkomst tot storting van de participatiebijdrage, worden teruggebracht tot een termijn van drie jaar.

Art. 18

§ 1. Artikel 19, 4^o, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen wordt aangevuld als volgt :

« c) de participatiebijdrage die door de werkgever ten behoeve van de werknemers wordt gestort in een participatiefonds zoals dit is bepaald in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfsspaarplannen en de participatiebijdrage, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever. »

§ 2. In geval van tegeldemaking van deelbewijzen of kapitaalaandelen door de werknemers binnen vijf jaar na hun toekenning, of binnen drie jaar na hun toekenning in de omstandigheden bedoeld bij artikel 17, § 7, verliezen zij het voordeel dat hun wordt toegekend in § 1 van dit artikel, behoudens hetgeen bepaald is in § 3.

§ 3. De bepaling in § 2 is niet van toepassing :

1^o in geval van overdracht door overlijden van de begunstigde werknemer;

2^o in het geval er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst mits de blokkeringstermijn, zoals bepaald in artikel 17, §§ 6 en 7, volbracht wordt;

3^o in het geval de werknemer de onderneming verlaat wegens pensionering, brugpensionering of brugrustpensioen.

Art. 19

Artikel 100 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1986, wordt aangevuld met het volgend lid :

« La contribution de participation visée par la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur, est considérée dans le chef du fonds de participation comme un capital réellement versé remboursable. »

Art. 20

L'article 2, alinéa 3, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs est complété comme suit :

« 3° La contribution de participation versée dans un fonds de participation, comme prévu par la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur. »

Section IV. — Compétence

Art. 21

L'article 574 de la loi du 10 octobre 1967 portant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 12 juillet 1989, est complété comme suit :

« 8° de tous les litiges résultant de l'application de la loi du ... instaurant un système de titres de participation, de plans d'épargne d'entreprise et de contribution de participation en vue d'intéresser financièrement les salariés dans l'entreprise de l'employeur. »

« De participatiebijdrage zoals bedoeld in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfsspaarplannen en de participatiebijdrage met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever, wordt in hoofde van het participatiefonds, beschouwd als nog terugbetaalbaar werkelijk gestort kapitaal. »

Art. 20

Artikel 2, derde lid, van de wet van 12 april 1965, betreffende de bescherming van het loon der werknemers, wordt aangevuld als volgt :

« 3° De participatiebijdrage die wordt gestort in een participatiefonds zoals dit is bepaald in de wet van ... tot invoering van een systeem van participatiebewijzen, de bedrijfsspaarplannen en de participatiebijdrage, met het oog op de financiële participatie van de werknemers in de onderneming van de werkgever. »

Afdeling IV. — Bevoegdheidsbepaling

Art. 21

Artikel 574 van de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 12 juli 1989, wordt aangevuld als volgt :

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

E. COOREMAN.
J. WEYTS.
P. DEPREZ.
W. PEETERS.
R. VANNIEUWENHUYZE.
R. VAN HOOLAND.
G. FLAGOTHIER.