

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 juli 2025

WETSVOORSTEL**tot instelling
van een nieuw fiscaal en sociaal mechanisme
voor werknemersaandeelhouderschap**

(ingediend door de heer Benoît Piedboeuf c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 juillet 2025

PROPOSITION DE LOI**instaurant
un nouveau mécanisme d'actionnariat salarié
sur le plan fiscal et sur le plan social**

(déposée par M. Benoît Piedboeuf et consorts)

SAMENVATTING

Om de leemtes in de bestaande mechanismen het hoofd te bieden beoogt dit wetsvoorstel een nieuw fiscaal en sociaal systeem in te voeren als stimulans voor de werkgevers om hun werknemers te laten participeren in het kapitaal van hun vennootschap. Op dat beoogde mechanisme zijn uitsluitend sociaal- en fiscaalrechtelijke bepalingen van toepassing. De vennootschappen die er een beroep op doen, dienen dus acht te slaan op het vennootschapsrecht, op de toepasselijke statuten en op de overeenkomsten waarmee zij aan hun werknemers en medecontractanten verbonden zijn.

Het beoogde mechanisme stoelt op de volgende algemene principes:

1. de werkgevers kunnen hun werknemers aandelen van hun vennootschap aanbieden, kosteloos of tegen verminderde prijs;

2. uit fiscaal oogpunt wordt noch de werknemer noch de werkgever bij de toekenning van dergelijke aandelen belast; pas bij uitstap (verkoop) is de werknemer belasting verschuldigd;

RÉSUMÉ

Face aux lacunes des mécanismes existants à ce jour, un nouveau système fiscal et social est mis en place par la présente proposition de loi pour inciter les employeurs à permettre aux travailleurs d'entrer dans le capital de leur société. Comme ce nouveau mécanisme n'est régi que par des dispositions de droit social et de droit fiscal, les sociétés qui y auront recours devront s'inscrire dans le respect du droit des sociétés, des statuts et des contrats qui les lient à leurs salariés et à leurs cocontractants.

Les principes généraux de ce nouveau mécanisme sont les suivants:

1. les employeurs ont la possibilité d'offrir des actions ou parts gratuites ou à prix réduit de leur société à leurs travailleurs;

2. d'un point de vue fiscal, au moment de l'octroi de telles actions ou parts, il n'y a aucune taxation dans le chef des travailleurs ou de l'employeur; en effet, c'est seulement au moment de la sortie (leur vente) que le travailleur doit payer l'impôt;

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

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

3. uit sociaalrechtelijk oogpunt wordt de toekenning van dergelijke aandelen niet beschouwd als loon en moeten er dus geen sociale bijdragen op worden betaald;

4. concreet:

a. ofwel kent de vennootschap de werknemer eigen aandelen toe, kosteloos of tegen verminderde prijs;

b. ofwel kent de vennootschap de werknemer een belastingvrije premie toe om er bij de uitgifte van nieuwe aandelen of een kapitaalverhoging aandelen mee te kopen;

c. zolang de werknemers de aandelen aanhouden, moeten ze fiscaal als aandeelhouder worden beschouwd;

d. bij uitstap uit het systeem (bij verkoop van de aandelen) zal het toegekende voordeel worden belast tegen een vast gunsttarief van 10 %.

3. au niveau du droit social, l'octroi de telles actions ou parts n'est pas considéré comme une rémunération et ne donne donc pas lieu au paiement de cotisations sociales;

4. sur le plan pratique:

a. soit la société attribue à son travailleur des actions ou des parts propres, gratuitement ou à prix réduit, qu'elle détient;

b. soit la société octroie à son travailleur une prime défiscalisée destinée à financer l'acquisition d'actions ou de parts émises à l'occasion de l'émission d'actions nouvelles ou d'une augmentation de capital;

c. pendant toute la durée de la détention des actions, les travailleurs doivent être considérés fiscalement comme des actionnaires;

d. au moment de la sortie du système (donc, de la vente de leurs actions), l'avantage octroyé sera taxé à un taux forfaitaire avantageux de 10 %.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van wetsvoorstel DOC 56 0247/001.

Aansluitend op wetsvoorstel DOC 55 3184/001 betreffende de bevordering van het werknemersaandeelhouderschap in de kmo's, waarvan de beweegredenen hier vrijwel onverkort worden overgenomen, beoogt dit wetsvoorstel een nieuw fiscaal en sociaal mechanisme voor werknemersaandeelhouderschap in te voeren.

1. Het in België toepasselijke fiscaal stelsel voor werknemersaandeelhouderschap

1.1. Algemene fiscale regel voor belasting op bezoldiging

Krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 92) worden in België "alle beloningen die voor de werknemer de opbrengst zijn van arbeid in dienst van een werkgever" (artikel 31, eerste lid, van het WIB) als bezoldiging beschouwd.

Concreet: niet alleen het geld dat voor de arbeidsprestaties is betaald wordt als belastbaar loon beschouwd, maar ook elk voordeel in natura dat de werknemer voor het voor de werkgever gepresteerde werk wordt toegekend.

Op die bezoldiging wordt in België een belasting geheven volgens geleidelijk oplopende tarieven, waarbij vanaf een bedrag van 48.320 euro (aanslagjaar 2025) het marginaal tarief van 50 % (met daarbovenop gemeentelijke opcentiemen) van toepassing is.

1.2. Algemene fiscale regels voor werknemersaandeelhouderschap

De zeer zware belasting op inkomsten uit arbeid in België is een rem op plannen om werknemers te laten participeren in het bedrijfskapitaal.

Voor werknemers die in het kapitaal van hun vennootschap willen participeren, zijn er grofweg twee mogelijkheden:

— ofwel verkrijgen de werknemers aandelen van hun werkgever tegen marktwaarde; aangezien ze daarbij geen enkel voordeel ontvangen, is er in principe ook geen belasting verschuldigd; ofwel kopen ze (tegen marktwaarde) aandelen van de vennootschap van hun

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition de loi DOC 56 0247/001.

Dans le prolongement de la proposition de loi DOC 55 3184/001 en faveur de l'actionnariat salarié dans les PME, dont les motifs sont ici presque intégralement reproduits, les auteurs formulent la présente proposition de loi qui instaure un nouveau mécanisme d'actionnariat salarié sur le plan fiscal et social.

1. Quel est le régime fiscal applicable en Belgique à l'actionnariat salarié?

1.1. Règle générale au niveau fiscal pour la taxation de la rémunération

En Belgique, en vertu du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 92), sont considérées comme des rémunérations "toutes rétributions qui constituent, pour le travailleur, le produit du travail au service d'un employeur" (article 31, alinéa 1^{er}, du CIR 92).

Cela signifie très concrètement qu'est considéré comme un salaire taxable non seulement l'argent payé suite aux prestations de travail mais également tout avantage en nature octroyé aux travailleurs comme rémunération du travail réalisé au profit d'un employeur.

Cette rémunération est soumise à taxation aux taux progressifs en Belgique, qui atteignent le taux marginal de 50 % (à majorer des additionnels communaux) dès le seuil de 48.320 euros (exercice d'imposition 2025).

1.2. Règles fiscales générales applicables à l'actionnariat salarié

La très lourde taxation des revenus du travail en Belgique est un frein à la mise en place de plans de participation des travailleurs au capital.

En effet, de manière schématique, pour participer au capital de leurs entreprises, deux choix s'offrent aux travailleurs:

— soit ils acquièrent des actions de leur employeur à leur valeur de marché; dans un tel cas de figure, il n'y a en principe aucune taxation puisque les travailleurs ne reçoivent aucun avantage; ils achètent (à la valeur de marché) les actions de la société de leur employeur;

werkgever; aangezien ze ook dan geen enkel voordeel ontvangen, wordt geen enkele belasting geheven;

— ofwel verkrijgen de werknemers de aandelen kosteloos of tegen verminderde prijs; in dat laatste geval kopen ze de aandelen niet tegen “marktwaaarde” maar tegen een lagere prijs; aldus ontvangen ze iets wat krachtens artikel 31 van het WIB 92 onder “alle beloningen” valt, met de bijbehorende zware belasting.

De toekenning van aandelen, kosteloos dan wel tegen verminderde prijs, is de gemakkelijkste manier om werknemers te laten participeren in het vennootschapskapitaal.

Uit fiscaal oogpunt heeft een dergelijk plan dus verregaande gevolgen. Het batige verschil tussen enerzijds de marktwaaarde van de aandelen en anderzijds de door de werknemer betaalde prijs is een “beloning” waarop de werknemer belasting verschuldigd is. Ingeval de aandelen kosteloos zijn toegekend, dient de werknemer die aandelen tegen hun volledige marktwaaarde aan te geven in de personenbelasting.

1.3. *Specifieke fiscale regels voor werknemers-aandeelhouderschap*

Om het effect van voormelde belasting te temperen, bestaan er specifieke fiscale systemen.

1.3.a. *Mechanisme ingesteld bij rondzendbrief van 21 juni 1995*

Bij rondzendbrief van 21 juni 1995 (rondzendbrief nr. Ci. RH.241/467.450) staat de fiscale administratie een vennootschap toe haar werknemers aandelen aan te bieden, met een vermindering van maximaal 20 %, zonder dat die vermindering dient te worden beschouwd als een belastbaar voordeel voor de werknemer.

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. In de volgende gevallen is de waarde van het voordeel evenwel gelijk aan het verschil tussen 100/120 van 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;

puisqu’il n’y a aucun avantage reçu par les travailleurs, il n’y a aucune taxation;

— soit les travailleurs reçoivent les actions gratuitement ou avec l’application d’une décote; dans ce dernier cas, ils n’achètent pas les actions à la “valeur de marché”, mais pour un prix plus bas et ils perçoivent donc quelque chose qui, en vertu de l’article 31 du CIR 92, est considéré comme “toutes rétributions”, avec la lourde taxation que cela provoque.

L’octroi d’actions à titre gratuit ou avec l’application d’une décote est le moyen le plus simple de faire entrer des travailleurs au capital d’une société.

D’un point de vue fiscal, ce type de plan a donc des conséquences non négligeables puisque la différence positive entre, d’une part, la valeur de marché des actions et, d’autre part, le prix payé par les travailleurs constitue une “rétribution” imposable dans le chef des travailleurs. Si les actions sont octroyées à titre gratuit, c’est l’entière valeur de la valeur de marché des actions qui est soumise à l’impôt des personnes physiques dans le chef des travailleurs.

1.3. *Règles fiscales spécifiques applicables à l’actionariat salarié*

Pour atténuer la taxation précitée, des systèmes fiscaux spécifiques existent.

1.3.a. *Mécanisme instauré par la circulaire du 21 juin 1995*

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.

Aux termes de cette circulaire: “[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;

— 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).

1.3.b. Het stelsel van aandelenopties als bedoeld in de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen

Met dit stelsel kan een werkgever zijn werknemers opties op de aandelen van de onderneming aanbieden. De uitoefenprijs van die opties is in principe gelijk aan de marktwaarde van de onderliggende aandelen op het ogenblik dat de opties worden aangeboden.

Een voorbeeld: een werknemer krijgt de mogelijkheid om binnen x jaar aandelen van zijn werkgever te kopen tegen de marktprijs van vandaag. Indien de aandelen vandaag 10 waard zijn en over vijf jaar 15, dan zal de werknemer bij het lichten van de optie een voordeel van 5 ontvangen (met andere woorden het positieve verschil tussen enerzijds de marktwaarde van het aandeel bij de toekenning en anderzijds de uitoefenprijs van de optie). Dankzij dat stelsel heeft de werknemer dus potentieel het recht om bij de uitoefening van de optie de meerwaarde “kosteloos” te ontvangen.

Uit fiscaal oogpunt worden opties beschouwd als voordelen van allerlei aard die op het ogenblik dat ze worden toegekend, aan de personenbelasting onderworpen zijn.

Het belastbare voordeel wordt forfaitair vastgesteld op 18 % van de marktwaarde van de onderliggende aandelen op de datum van het aanbod, vermenigvuldigd met het aantal opties. Wanneer de optie wordt toegekend voor een duurtijd van meer 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.

Dat percentage kan evenwel worden gehalveerd indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan:

1. de uitoefenprijs van de optie wordt op het ogenblik van het aanbod vastgelegd;
2. de optie bevat de volgende bedingen:

— 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 (par exemple, les start-ups, les PME, etc.).

1.3.b. Le système des options sur actions prévu par la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses

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 leur attribution.

Pour prendre un exemple concret, cela signifie qu'un travailleur se voit offrir la possibilité d'acheter dans x années des actions de son employeur au prix du marché d'aujourd'hui. Si les actions valent 10 aujourd'hui et que, dans cinq ans, elles valent 15, cela signifie que le travailleur recevra un avantage de 5 au moment de la levée de l'option (soit la différence positive entre la valeur de marché de l'action au moment de l'octroi et le prix d'exercice de son option). Grâce à ce système, le travailleur a donc potentiellement droit à recevoir “gratuitement” l'accroissement de valeur 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'offre, multiplié par le nombre d'options. Lorsque l'option est accordée pour une durée supérieure à cinq ans, à dater de l'offre, 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'offre et;
2. l'option comporte les clauses suivantes:

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 optie betrekking heeft, mag, nadat ze werd toegekend, noch rechtstreeks noch onrechtstreeks worden gedragen door de persoon die de optie toekent of door een persoon met wie er een wederzijdse band van afhankelijkheid bestaat;

4. de optie betreft aandelen van de onderneming waarbij de werknemer in dienst is of aandelen van een ander bedrijf dat direct of indirect in 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 stelsel is dat de werknemer wordt belast op het ogenblik dat de optie wordt toegekend, terwijl het dan nog niet zeker is of hij daadwerkelijk van die optie gebruik zal maken om aandelen te verkrijgen. Indien bijvoorbeeld de waarde van de aandelen daalt tussen het ogenblik van de toekenning van de opties en de periode waarbinnen die kunnen worden uitgeoefend, zal de werknemer de belasting voor niets hebben betaald. Hij heeft er immers geen enkel belang bij om op het ogenblik dat hij de optie kan uitoefenen, die optie daadwerkelijk uit te oefenen om aandelen te verkrijgen tegen een hogere prijs dan de marktwaarde.

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

Het stelsel van de aandelenopties kan fiscaal dus wel interessant zijn, maar slechts in bepaalde gevallen (namelijk alleen wanneer het aandeel na de toekenning van de optie in waarde is gestegen). Bovendien kunnen de werknemers er niet het recht aan ontleen om aan het bestuur van de onderneming deel te nemen.

2. Waarom het huidige fiscale stelsel niet voldoet

De hierboven beschreven stelsels voldoen niet, om de volgende redenen:

— het stelsel waarbij werknemers aandelen tegen marktwaarde kunnen aankopen, veronderstelt dat de

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

b. elle ne peut être cédée entre vifs;

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

4. l'option porte 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 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 moment de l'octroi de l'option, alors même qu'il n'est pas certain qu'il exercera réellement ses droits sur cette option pour acquérir les actions. Si, par exemple, la valeur des actions diminue entre le moment de l'octroi des options et la période d'exercice de celles-ci, le travailleur a payé l'impôt pour rien (puisque'il n'aura aucun intérêt à lever son option pour acquérir des actions pour un prix supérieur à leur valeur de marché, au moment où il peut exercer l'option).

En outre, pendant toute la durée de détention des options, le travailleur n'a aucun droit de nature politique au regard de la société. Il n'est pas actionnaire et n'a pas le droit, par exemple, d'être présent à l'assemblée générale.

Le système des options sur actions est donc un système qui peut être fiscalement intéressant, mais dans certains cas seulement (uniquement lorsque le cours de l'action aura monté après l'octroi de l'option) et qui, de plus, ne permet pas en tant que tel de faire participer les travailleurs à la gouvernance de la société.

2. Pourquoi le régime fiscal actuel n'est-il pas satisfaisant?

Les régimes décrits ci-avant ne sont pas satisfaisants pour les raisons suivantes:

— l'achat des actions à valeur de marché par les travailleurs suppose que les travailleurs disposent des

werknemers over de nodige eigen middelen beschikken om die aankoop te doen;

— als alternatief kan de werkgever de werknemer de middelen lenen die nodig zijn om de aandelen aan te kopen, maar die lening moet dan tegen de op de markt geldende rentevoet worden toegekend om elk fiscaal probleem te voorkomen (geen voordeel creëren dat fiscaal belastbaar is).

Bovendien is de werkgever, om werknemers te doen instappen, niet altijd geneigd zijn vennootschap naar haar reële waarde te waarderen. Enerzijds heeft hij er belang bij de vennootschap lager te waarderen om te voorkomen dat de werknemers die in het kapitaal van de vennootschap willen stappen te veel moeten uitgeven. Anderzijds kan hij, met name bij start-ups, de werknemers die in het kapitaal van de vennootschap willen stappen wel een lagere prijs dan de reële waarde toekennen, maar dan ontstaat er een precedent waarvan het ongewenste gevolg kan zijn dat de bestaande aandeelhouders de vennootschap zullen willen verkopen of derde investeerders zullen willen aantrekken. De eerdere waardering in het onderste segment van de waarderingsschaal en de eruit voortvloeiende lagere waarde dan de reële, intrinsieke waarde om zo een voordeel te bieden aan de werknemers die in het kapitaal willen stappen, is voor die derden immers van geen enkele tel; zij zullen niet bereid zijn meer te betalen dan de voormelde lage waardering.

Bovendien is de regeling van kosteloze aandelenplannen beperkt tot de beursgenoteerde vennootschappen (dus geen kmo's enzovoort). Het stelsel van aandelenopties impliceert daarenboven een prefinanciering van de belasting en biedt de werknemers niet de mogelijkheid aan het bestuur van de vennootschap deel te nemen.

3. Waarom werknemersaandeelhouderschap moet worden bevorderd

Het komt erop aan de belangen van de twee belangrijkste stakeholders van de onderneming op elkaar af te stemmen: de werknemers (factor “arbeid”) en de aandeelhouders (factor “kapitaal”).

De werknemers (en van sommige bedrijfsleiders) beogen via hun werk het maatschappelijk doel van de onderneming (producten vervaardigen en diensten leveren) te verwezenlijken en waarde te scheppen voor de eigenaars van de onderneming (aandeelhouders). In ruil krijgen de werknemers (en sommige bedrijfsleiders) een bezoldiging.

De aandeelhouders ontvangen een dividend en genieten het voordeel van de waardering van hun effect.

fonds nécessaires dans leur patrimoine privé pour procéder à cet achat;

— de manière alternative, l'employeur peut prêter aux travailleurs les fonds nécessaires à l'achat des actions mais alors, pour éviter tout problème fiscal (pour éviter qu'il y ait l'octroi d'un avantage taxable au niveau fiscal), ce prêt devra porter intérêt au taux du marché.

En outre, l'employeur n'est pas toujours enclin à valoriser sa société à sa valeur réelle 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 de la part des travailleurs voulant entrer dans le capital de la société. D'autre part, lorsqu'un prix inférieur à la valeur réelle a été octroyé à des travailleurs voulant entrer dans le capital de la société, particulièrement pour les start-ups, cela crée un précédent, qui 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 prendre en compte le fait que l'évaluation dans la partie basse de la fourchette d'évaluation réalisée précédemment est inférieure à la valeur réelle et intrinsèque car ayant été faite en faveur des travailleurs voulant rentrer dans le capital; en conséquence, ils n'acceptent pas de payer plus que la valorisation basse précitée.

De plus, les plans d'actions gratuits sont en principe limités aux sociétés cotées (pas les PME, etc.). En outre, le régime des options sur actions entraîne un préfinancement de l'impôt et ne permet pas aux travailleurs de participer à la gouvernance de la société.

3. Pourquoi favoriser l'actionnariat salarié?

Il s'agit d'aligner les intérêts des deux parties prenantes essentielles au sein de l'entreprise: les salariés et les actionnaires (le facteur travail et le facteur capital).

Le travail des salariés (et de certains dirigeants) a pour objectif de réaliser l'objet social de l'entreprise (création de produits et fourniture de services) et vise à créer de la valeur pour les propriétaires de l'entreprise (actionnaires). En échange, les salariés (et certains dirigeants) reçoivent une rémunération.

Les actionnaires reçoivent des dividendes et bénéficient de l'appréciation de la valeur de leur titre. Ils supportent

Ze dragen het risico dat de onderneming haar doelstellingen mogelijkwijze niet haalt en geen dividend kan uitkeren en dat de waarde van hun deelneming daalt of in rook opgaat.

Participatie (uitbouw van werknemersaandeelhouderschap) heeft tot doel de stakeholders de kans te bieden hun belangen op elkaar af te stemmen door de toegang tot het kapitaal voor de werknemers te vergemakkelijken:

- de werknemers kunnen toegang krijgen tot de dividenden die de onderneming mede dankzij hun werk uitkeert; niet alleen worden ze beloond via hun loon maar ook via een deel van de uitgekeerde winst;

- de werknemers genieten het voordeel van de waardering van het effect; het is rechtvaardig dat een deel van de door hun werk gecreëerde waarde hun toekomt;

- de werknemers-aandeelhouders hebben stemrecht in verhouding tot hun participatie in het ondernemingskapitaal.

Van hun aandelen in de onderneming plukken de werknemers mee de vruchten (dividenden en meerwaarde); zij ontvangen met andere woorden een deel van de winst die mede dankzij hen tot stand komt. Omgekeerd zullen zij er oog voor hebben dat de onderneming winst kan blijven maken en dividenden kan blijven uitkeren, alsook dat haar waarde toeneemt.

De aandeelhouders aanvaarden dat zij minder sterk in de onderneming participeren (en dus minder dividenden ontvangen en in mindere mate profiteren van de waardering van het aandeel). In ruil krijgen zij gemotiveerdere werknemers omdat hun wederzijdse belangen dichter bij elkaar komen te liggen; evenals de werknemers zullen de aandeelhouders er baat bij hebben dat de juiste beslissingen worden genomen om het ondernemingsproject uit te bouwen en om het bedrijf in staat te stellen winst en waarde te creëren.

De vaak op de spits gedreven scheidslijn tussen de factoren “kapitaal” en “arbeid” neemt met het werknemersaandeelhouderschap een heel andere wending. Er wordt immers een volwaardige derde weg bewandeld, namelijk participatie van beide groepen stakeholders, waarbij wordt erkend dat eenieder een specifieke bijdrage levert en dat de respectieve stellingen op elkaar moeten worden afgestemd. Het debat neemt dan niet langer de vorm aan van een confrontatie (waarbij partij wordt gekozen), maar biedt ruimte voor dialoog over het gezamenlijk uit te bouwen project; op die manier wordt zowel de factor “werk” als de factor “kapitaal” erkend in zijn unieke, bijzondere bijdrage.

le risque que l'entreprise ne parvienne pas à atteindre ses objectifs, ne puisse pas distribuer de dividendes et que la valeur de leur participation baisse ou disparaisse.

La participation (le développement de l'actionnariat salarié) vise à permettre à ces parties prenantes d'aligner leurs intérêts en facilitant l'accès au capital des salariés; ainsi:

- les travailleurs peuvent accéder à la distribution des dividendes de l'entreprise, générés par leur travail; ils sont récompensés non seulement par leur salaire, mais également par la perception d'une partie du profit distribué;

- les travailleurs peuvent bénéficier de l'appréciation de la valeur du titre; il est juste qu'une partie de la création de la valeur produite par leur travail leur revienne; et,

- les travailleurs actionnaires bénéficient d'un droit de vote proportionnel à leur participation dans le capital de l'entreprise.

Dans la mesure où ils bénéficient des fruits (dividendes et accroissement de valeur) liés à leurs actions dans l'entreprise, les salariés reçoivent une partie des bénéfices qu'ils permettent de générer. À l'inverse, ils sont attentifs à ce que l'entreprise puisse continuer à générer du bénéfice et à verser des dividendes et à ce que sa valeur augmente.

Les actionnaires acceptent de diluer leur participation dans l'entreprise (et donc de percevoir moins de dividendes, de bénéficier d'une proportion moindre de l'appréciation de la valeur de l'action), mais ils bénéficient, en échange, d'une plus grande motivation de la part des salariés, de par le fait d'un alignement plus grand des intérêts des travailleurs avec leurs intérêts; comme eux, ils ont intérêt à ce que les bonnes décisions soient prises pour développer le projet de l'entreprise, assurer sa capacité à créer des bénéfices et à créer de la valeur.

Le débat entre le facteur capital et le facteur travail, souvent présenté comme polarisé, prend dès lors une nature profondément différente, dans la mesure où l'actionnariat salarié crée une véritable troisième voie: la participation des deux parties prenantes, en reconnaissant l'apport singulier de chacun et la nécessité d'aligner leurs points de vue. Le débat quitte le terrain de la confrontation (on prend le parti de l'un ou le parti de l'autre) pour entrer dans celui de la conversation sur le projet commun à développer, pour que tant le facteur travail que le facteur capital puisse être, chacun, reconnu dans son apport unique et singulier.

Maatschappelijk leeft immers sterk de verwachting dat:

- werk meer zin krijgt;
- eenieders bijdrage billijker wordt verloond;
- de opbrengsten van groei rechtvaardiger worden verdeeld;
- op een volwaardig ecosysteem van startups en kmo's wordt aangestuurd via de stimulering van ondernemerschap, van innovatie en van waarde- en werkgelegenheidscreatie;
- eenieders belangen op elkaar worden afgestemd om de nieuwe uitdagingen (en de nieuwe externe factoren) op milieu-, sociaal en maatschappelijk vlak met vereende krachten en op samenhangende wijze aan te pakken;
- er binnen de ondernemingen meer en betere mogelijkheden moeten komen om werknemers te betrekken en te binden, wat moet bijdragen tot een beperking van het personeelsverloop en van de gerelateerde directe en indirecte kosten;
- het pad moet worden geëffend voor nieuwe vormen van dialoog tussen de aandeelhouders en de werknemers.

Voorts moet ermee rekening worden gehouden dat in zeer veel vennootschappen de leiders van het betrokken bedrijf (geen “historische” aandeelhouders) wettelijk gezien geen werknemer kunnen zijn wanneer ze bestuurder zijn of, in geval van duaal bestuur van een naamloze vennootschap, lid van de directieraad of van de raad van toezicht; voor de mandataris van een gebruikende vennootschap zij immers opgemerkt dat het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) de strikte regel oplegt dat de bestuurders van een naamloze vennootschap, de leden van een raad van toezicht of van een directieraad van een naamloze vennootschap, de bestuurders van een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en de bestuurders van een coöperatieve vennootschap “in deze hoedanigheid niet door een arbeidsovereenkomst met de vennootschap [kunnen] zijn verbonden” (voor de nv, zie artikel 7:85, § 1, derde lid, WVV (bestuurders), artikel 7:105, § 2, WVV (leden van de raad van toezicht) en artikel 7:107, tweede lid, WVV (leden van de directieraad); voor de bvba, zie artikel 5:70, § 1, tweede lid, WVV; voor de cv, zie artikel 6:58, § 1, tweede lid, WVV). In al die gevallen vormt dat principiële verbod op een arbeidsovereenkomst, zowel voor de bestuurders als voor de leden van de raden van toezicht en van de directieraden, dus een “wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening

Il y a, en effet, une réelle attente de la société à cet égard:

- de donner un sens plus important au travail;
- de permettre une rémunération plus équitable pour les apports de chacun;
- de répartir de manière plus juste les fruits du développement;
- de favoriser l'éclosion d'un véritable écosystème de start-ups et de PME en favorisant l'entrepreneuriat, l'innovation, la création de valeur et l'emploi;
- d'aligner les intérêts de chacun afin que ceux-ci convergent pour aborder de manière unie et cohérente les nouveaux défis (et les nouveaux facteurs externes), qu'ils soient environnementaux, sociaux ou sociétaux;
- de développer et de renforcer l'implication et l'adhésion des salariés au sein des entreprises, participant à la réduction du turnover et des coûts direct et indirects qui y sont liés;
- de permettre l'émergence de nouvelles formes de conversations entre les actionnaires et les salariés.

Par ailleurs, il faut également tenir compte du fait que, dans de très nombreuses sociétés, les dirigeants de l'entreprise en cause (non actionnaires “historiques”) ne peuvent légalement pas être des salariés, lorsqu'ils sont administrateurs ou, en cas d'administration duale d'une société anonyme, membres du conseil de direction ou du conseil de surveillance; en effet, lorsqu'il s'agit d'un mandataire de la société utilisatrice, il faut souligner que le Code des sociétés et des associations (CSA) établit une règle stricte selon laquelle les administrateurs d'une société anonyme, les membres d'un conseil de surveillance ou d'un conseil de direction d'une société anonyme, les administrateurs d'une société à responsabilité limitée et les administrateurs d'une société coopérative “ne peuvent en cette qualité être liés à la société par un contrat de travail” (pour la SA, voy. l'article 7:85, § 1^{er}, alinéa 3, du CSA (administrateurs), l'article 7:105, § 2, du CSA (membres du conseil de surveillance) et l'article 7:107, alinéa 2, du CSA (membres du conseil de direction); pour la SRL, voy. l'article 5:70, § 1^{er}, alinéa 2, du CSA; pour la SC, voy. l'article 6:58, § 1^{er}, alinéa 2, du CSA). Dans ces différents cas, tant pour les administrateurs que pour les membres des conseils de surveillance et des conseils de direction, cette interdiction de principe de tout contrat de travail constitue donc une “disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant

van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige (...) oplegt of onweerlegbaar vermoedt”, zoals bepaald bij artikel 332, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006, en verhindert het dus elke herkwalificatie van die arbeidsrelatie als “werknemer” in de zin van artikel 328, 5°, van voormelde programmawet (I) van 27 december 2006.

Om elke discriminatie te voorkomen, is het derhalve raadzaam voormelde bedrijfsleiders gelijk te stellen met werknemers; als maatstaf voor de gelijkschakeling van die bedrijfsleiders en de werknemers van een onderneming zal dus het feit gelden dat de bedrijfsleider geen aandeelhouder is van de werkgever of van een van zijn verbonden vennootschappen, behoudens aandelen die zijn verkregen onder de wet van 26 maart 1999 “betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen”, onder administratieve rondzendbrief nr. Ci.RH.241-467.450 van 21 juni 1995 of onder onderhavige regeling. Dat de bedrijfsleider in dat laatste opzicht anders wordt behandeld dan de werknemer is gerechtvaardigd doordat die maatstaf het daadwerkelijk mogelijk maakt een bedrijfsleider die kan worden gelijkgesteld met de voormelde groep “werknemers” (ook al valt hij wettelijk buiten die groep ingevolge de voormelde bepalingen van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen), objectief gelijk te stellen met de bedrijfsleider die deel uitmaakt van de voormelde groep “aandeelhouders”.

4. Voorgestelde nieuwe regeling

4.1. Nut en uitgangspunt van de regeling

Gelet op de leemten in de bestaande regelingen moet er een nieuw fiscaal en sociaal stelsel komen om de werkgevers ertoe aan te moedigen hun werknemers de kans te geven in het vennootschapskapitaal te stappen.

Op die nieuwe regeling zouden uitsluitend sociaal- en fiscaalrechtelijke bepalingen van toepassing zijn. De ondernemingen die er gebruik van willen maken, zullen dus acht moeten slaan op het vennootschapsrecht, op de toepasselijke statuten en op de overeenkomsten die hen binden met hun werknemers en medecontractanten.

Daartoe is het nuttig inspiratie te putten uit beproefde regelingen in de buurlanden, die nagenoeg altijd erin voorzien dat de werknemers worden belast op basis van de daadwerkelijk tot stand gekomen meerwaarde bij afloop van het aandelenbezit.

Het nieuwe stelsel zou betekenen dat de belasting wordt geheven op de finale meerwaarde, wat afwijkt van de thans in België vigerende regeling inzake aandelenopties, waarbij de werknemers al bij de toekenning van

de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant”, telle que prévue à l'article 332, alinéa 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et empêchant donc toute requalification de cette relation de travail en “travailleur salarié” au sens de l'article 328, 5°, de ladite loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Il convient donc d'assimiler ces dirigeants d'entreprises précitées à des salariés pour éviter toute discrimination; le critère de rapprochement entre ces dirigeants d'entreprise et les salariés d'une entreprise sera donc le fait que le dirigeant d'entreprise n'est pas actionnaire de l'employeur ou d'une de ses sociétés liées, en dehors d'actions obtenues sous l'empire de la loi du 26 mars 1999 “relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses” et de la circulaire administrative n° Ci.RH.241/467.450 du 21 juin 1995 ou du présent régime. Le traitement distinct du dirigeant par rapport au salarié, à cet égard, se justifie alors par le fait que ce critère permet effectivement d'assimiler objectivement le dirigeant assimilable au groupe des “salariés” précités (alors même qu'il en est légalement exclu par les dispositions précitées du Code des sociétés et des associations), et le dirigeant faisant partie du groupe des “actionnaires” précités.

4. Le nouveau mécanisme proposé

4.1. Utilité et philosophie de ce mécanisme

Face aux lacunes des mécanismes existants, un nouveau système fiscal et social doit être mis en place pour inciter les employeurs à permettre aux travailleurs d'entrer au capital de la société.

Il est entendu que ce nouveau mécanisme, qui s'ajoute aux mécanismes existants, n'est régi que par des dispositions de droit social et de droit fiscal. Les sociétés qui y auront recours devront donc s'inscrire dans le respect du droit des sociétés, des statuts et des contrats qui les lient à leurs salariés et à leurs cocontractants.

À cet égard, il est utile de s'inspirer des mécanismes qui ont fait leurs preuves dans les pays voisins et qui prévoient, pour leur écrasante majorité, une taxation des travailleurs sur l'accroissement de valeur réellement généré au terme de la détention des actions.

Au contraire du système des options sur actions actuellement en vigueur en Belgique, qui taxe les travailleurs au moment de l'octroi des options sur actions, alors même qu'ils n'ont encore réalisé aucun accroissement

de aandelenopties worden belast terwijl zij nog geen enkele meerwaarde hebben verkregen (en er misschien nooit een zullen verkrijgen).

De logica wil dat de werknemers pas zouden worden belast wanneer ze daadwerkelijk een voordeel zullen hebben verkregen, en niet als nog geen enkele meerwaarde is gerealiseerd en er absoluut nog geen liquide middelen tot stand zijn gebracht om de belasting te voldoen.

4.2. *Algemene beginselen*

De nieuwe regeling stoelt op de hiernavolgende algemene beginselen.

4.2.a. *Fiscale aard van de gegeneerde inkomsten*

Opgemerkt zij dat de door deze regeling gegeneerde economische stromen betrekking hebben op twee verschillende soorten inkomsten, qua zowel aard als ogenblik van totstandkoming.

Wanneer aandelen kosteloos dan wel tegen verminderde prijs worden toegekend, ontvangt de werknemer een voordeel van allerlei aard in verband met zijn arbeidsrelatie. Het gaat om het volledige bedrag, bij kosteloze toekenning, en om het verschil tussen toegekende prijs en marktprijs, bij toekenning tegen verminderde prijs. Die inkomsten zijn weliswaar van beroepsgebonden oorsprong, maar er geldt een specifieke, strikt geregleerde vrijstelling voor.

Bij latere overdracht van de effecten, daarentegen, wordt het verschil tussen de marktprijs op het ogenblik van schenking dan wel aankoop tegen verminderde prijs, enerzijds, en de ontvangen prijs, anderzijds, aangemerkt als "diverse inkomsten", als het resultaat van een door de werknemer genomen reëel risico dat niet automatisch is gekoppeld aan een specifieke arbeidsprestatie.

Die scheiding tussen het oorspronkelijk beroepsgebonden voordeel (vrijgesteld) en de inkomsten uit overdracht (afzonderlijk belast) vloeit voort uit een strikte lezing van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en geeft nergens aanleiding tot fiscale onsamenshangendheid. Uiteraard wordt aanvaard dat inkomsten mettertijd anders worden gekwalificeerd naargelang van de concrete omstandigheden. Zo is er de gelijkenis met onroerende inkomsten, die weliswaar in principe tot het vermogen worden gerekend maar als beroepsinkomsten kunnen worden geherkwalificeerd wanneer de omstandigheden zulks vereisen (omvang, organisatie, winstoogmerk enzovoort).

de valeur (et qu'ils n'en réaliseront peut-être pas), le nouveau système devra taxer l'accroissement de valeur final.

Il y a en effet une logique à taxer les travailleurs au moment de leur enrichissement effectif, et pas à un moment où aucun accroissement de valeur n'a encore été réalisé et où aucune liquidité n'a été générée pour décaisser l'impôt.

4.2. *Principes généraux*

Les principes généraux de ce nouveau mécanisme sont les suivants.

4.2.a. *Nature fiscale des revenus générés*

Il importe de souligner que les flux économiques générés par le présent mécanisme relèvent de deux revenus distincts, tant par leur nature que par leur moment d'apparition.

Lors de l'attribution d'actions ou de parts gratuites ou à prix réduit, le travailleur se voit octroyer un avantage de toute nature en lien avec sa relation professionnelle. Il s'agit du montant total en cas d'attribution gratuite et de la différence entre le prix octroyé et le prix de marché en cas d'attribution à prix réduit. Ce revenu, bien que professionnel par origine, fait l'objet d'une exonération spécifique, strictement encadrée.

En revanche, lors de la cession ultérieure des titres, la différence entre, d'une part, le prix de marché au moment du don ou de l'achat à prix réduit et, d'autre part, le prix perçu correspond à un revenu divers, fruit d'un aléa réel assumé par le travailleur et sans lien automatique avec une prestation de travail déterminée.

Cette séparation entre l'avantage professionnel initial (exempté) et le revenu de cession (taxé distinctement) s'inscrit dans une lecture rigoureuse du Code des impôts sur les revenus 1992 et ne crée aucune rupture de cohérence au niveau fiscal. Il est bien entendu admis que la qualification d'un revenu peut évoluer en fonction des circonstances concrètes. Un parallèle peut être fait avec les revenus immobiliers qui, bien qu'en principe de nature patrimoniale, peuvent être requalifiés en revenus professionnels lorsque les circonstances l'exigent (ampleur, organisation, but lucratif, etc.).

De onderhavige regeling draait om eenvoud en vertrouwen. Zij doet geenszins afbreuk aan de algemene fiscaalrechtelijke beginselen, met name het vermogen van de administratie om bij kennelijk misbruik in te grijpen, in overeenstemming met artikel 344 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

4.2.b. De werkgevers moeten hun werknemers kosteloos of tegen verminderde prijs aandelen kunnen aanbieden zonder onmiddellijke belastingheffing

Uit fiscaal oogpunt zouden de werknemers of de werkgever op het ogenblik van de toekenning van dergelijke kosteloos of tegen verminderde prijs aangeboden aandelen geen enkele belasting verschuldigd mogen zijn. Zoals aangegeven zou de werknemer de belasting pas moeten betalen bij de uitstap (dus wanneer hij de aandelen verkoopt) en niet bij de toekenning van de aandelen.

Uit sociaalrechtelijk oogpunt zouden dergelijke kosteloos of tegen verminderde prijs toegekende aandelen niet worden beschouwd als loon en zouden er dus geen sociale bijdragen op verschuldigd zijn. Daartoe zou artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers in die zin worden aangepast, wat rechtstreeks invloed zou hebben op de berekening van de sociale bijdragen. Artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers bepaalt immers:

“Art. 23. De sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op basis van het loon van de werknemer.

Het begrip loon wordt bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.”

In de praktijk komt het hierop neer:

— ofwel kent de vennootschap zijn werknemer kosteloos of tegen verminderde prijs eigen aandelen toe;

— ofwel kent de vennootschap zijn werknemer een belastingvrije premie toe waarmee die laatste, naar aanleiding van een aandelenuitgifte of kapitaalverhoging, de verwerving van aandelen geheel of gedeeltelijk kan financieren.

De onderhavige regeling inzake werknemersaandeelhouderschap is bedoeld voor de werknemers en de bedrijfsleiders die in de zin van de sociale zekerheid de status van werknemer hebben. Statutaire bedrijfsleiders (zoals niet door een arbeidsovereenkomst gebonden

Le présent mécanisme s’inscrit dans une logique de simplicité et de confiance. Il ne modifie en rien les principes généraux du droit fiscal, et notamment la capacité de l’administration à intervenir en cas d’abus manifeste, conformément à l’article 344 du Code des impôts sur les revenus 1992.

4.2.b. Les employeurs doivent avoir la possibilité d’offrir des actions gratuitement ou à prix réduit à leurs travailleurs sans taxation immédiate

D’un point de vue fiscal, au moment de l’octroi de telles actions gratuites ou à prix réduit, il ne doit y avoir aucune taxation dans le chef des travailleurs ou de l’employeur. En effet, comme indiqué ci-dessus, c’est au moment de la sortie (la vente des actions) que le travailleur doit payer l’impôt, et non au moment de l’attribution des actions.

D’un point de vue social, l’octroi de telles actions gratuites ou à prix réduit n’est pas constitutif d’une rémunération et ne donne pas lieu à l’application de cotisations sociales. Pour ce faire, l’article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est complété en ce sens, ce qui a une incidence directe sur le calcul des cotisations sociales. En effet, aux termes de l’article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés:

“Art. 23. Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de la rémunération du travailleur.

La notion de rémunération est déterminée par l’article 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.”

Pratiquement:

— soit la société attribue à son travailleur des actions ou parts propres qu’elle détient, gratuitement ou à prix réduit;

— soit la société octroie à son travailleur une prime défiscalisée destinée à financer en tout ou en partie l’acquisition d’actions ou de parts émises à l’occasion de l’émission d’actions nouvelles ou d’une augmentation de capital.

Le présent régime d’actionnariat salarié est destiné aux travailleurs et aux dirigeants qui relèvent du statut de salarié au sens de la sécurité sociale. Les dirigeants statutaires (tels que les administrateurs ou gérants non liés par un contrat de travail), relevant du régime social

bestuurders en zaakvoerders) vallen onder het sociale stelsel voor zelfstandigen en zijn derhalve van het toepassingsgebied van de maatregel uitgesloten wanneer zij behoren tot de aandeelhouders van de werkgever (uiteraard behoudens verkrijging van aandelen van de werkgever of van een van zijn verbonden vennootschappen, met toepassing van voormelde wet van 26 maart 1999, van voormelde administratieve rondzendbrief nr. Ci.RH.241/467.450 van 21 juni 1995 of van onderhavige regeling); in het andere geval worden zij gelijkgesteld met werknemers.

De regeling is zo ontworpen dat ze voor alle werknemers van het bedrijf openstaat, zonder dat een uniforme verdeling wordt opgelegd. De werkgever behoudt de mogelijkheid om de toekenning aan te passen op basis van objectieve criteria, zoals functie, verantwoordelijkheidsniveau, bezoldiging of anciënniteit.

De aandelen mogen uiteraard niet worden aangeboden ter vervanging van het gewone loon. Ze moeten een bijkomend voordeel vormen, bedoeld om de belangen van de werknemers nader af te stemmen op die van de werkgever en hun de kans te bieden in sterkere mate te delen in de collectief gecreëerde waarde.

Om die nadere afstemming te bestendigen, bepaalt het wetsvoorstel dat het houden van aandelen geregeld moet worden in een aandeelhoudersovereenkomst. Die overeenkomst is bedoeld om de band tussen werknemer en vennootschap in stand te houden gedurende de drie jaar waarin de aandelen worden aangehouden. De minimuminhoud ervan zal door de Koning worden bepaald bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, onder meer om te voorzien in uitstapmechanismen in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Om de evenredigheid van het mechanisme te garanderen en buitensporige voordelen te voorkomen, mag de waarde van de aandelen die in het kader van onderhavige regeling aan eenzelfde verkrijger worden toegekend, over een periode van vijf kalenderjaren niet meer bedragen dan 100 % van de totale bruto bezoldiging van die persoon over diezelfde periode.

De aandelen moeten gewone aandelen zijn die gepaard kunnen gaan met bestuursmatige rechten (zoals vertegenwoordiging op de algemene vergadering van de vennootschap) en economische rechten (zoals dividendrecht).

Om misbruik te voorkomen, zal worden bepaald dat aan de aandelen geen andere economische rechten mogen worden verbonden dan wie welke de andere aandeelhouders van de vennootschap genieten. Meer bepaald moet worden voorkomen dat de aandelen in

des indépendants, sont exclus du champ d'application de la mesure, lorsqu'ils font partie des actionnaires de l'employeur (sauf bien entendu obtention d'actions de l'employeur ou d'une de ses sociétés liées, en application de la loi du 26 mars 1999, précitée, de la circulaire administrative n° CI.RH.241-467.450 du 21 juin 1995, précitée, ou du présent régime), tout en étant assimilables aux salariés dans le cas contraire.

Le dispositif est conçu pour être proposé à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, sans qu'une répartition uniforme ne soit imposée. L'employeur conserve la possibilité de moduler l'attribution sur la base de critères objectifs, tels que la fonction exercée, le niveau de responsabilité, la rémunération ou l'ancienneté.

Les actions ne peuvent bien sûr pas être offertes en remplacement de la rémunération ordinaire. Elles doivent constituer un avantage complémentaire, destiné à favoriser l'alignement des intérêts des travailleurs sur ceux de l'employeur, et à leur permettre de bénéficier d'une part accrue de la valeur créée collectivement.

En vue de garantir que cet alignement s'inscrive dans la durée, la proposition prévoit que la détention des actions ou parts soit encadrée par un pacte d'actionnaires. Ce pacte vise à maintenir le lien entre le travailleur et la société pendant la période de conservation de trois ans. Son contenu minimal sera déterminé par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, notamment pour prévoir des mécanismes de sortie en cas de rupture du contrat de travail.

Afin d'assurer la proportionnalité du mécanisme et d'éviter des avantages excessifs, la valeur des actions ou parts attribuées à un même bénéficiaire dans le cadre du présent régime ne peut excéder, sur une période de cinq années civiles, 100 % de la rémunération brute totale qui lui a été octroyée au cours de cette même période.

Ces actions doivent être des actions ordinaires pouvant regrouper des droits politiques (notamment, le droit d'être représenté à l'assemblée générale de la société) et des droits économiques (notamment, le droit de recevoir des dividendes).

Pour éviter les abus, il doit être prévu que les droits économiques des actions ne peuvent pas différer des droits économiques offerts aux autres actionnaires de la société. Il faut en effet éviter que, par exemple, par l'octroi de dividendes préférentiels, ces actions soient

kwestie bijvoorbeeld via de toekenning van preferente dividenden worden gebruikt om de werknemers voordelen aan te bieden die zouden ontsnappen aan de normale regels inzake loonbelasting via de personenbelasting. Binnen eenzelfde vennootschap kunnen er aandeelhouderscategorieën met uiteenlopende dividendrechten zijn. Daarom moeten de kosteloos of tegen verminderde prijs toegekende aandelen worden verbonden met een dividendrecht dat overeenstemt met het minst gunstige dividendrecht voor de aandeelhouders die geen deel uitmaken van het personeel.

Daarentegen is het met betrekking tot de bestuursmatige rechten volstrekt denkbaar dat in overeenstemming met het vennootschapsrecht de aan de werknemers aangeboden aandelen recht geven op min of meer uitgebreide bestuursmatige rechten. Zoals het Wetboek van vennootschappen en verenigingen mogelijk maakt, zou bijvoorbeeld kunnen worden bepaald dat die aandelen worden verbonden met een meervoudig stemrecht, zodat de werknemers zwaarder kunnen wegen op het bestuur van de onderneming.

Ook moeten de toegekende aandelen aan voormelde vereisten voldoen, wat evenwel niet belet dat die aandelen vervolgens, zonder dat de eraan verbonden voorrechten komen te vervallen, het voorwerp kunnen uitmaken van een certificatie van effecten zoals oorspronkelijk in het Belgisch recht ingevoerd bij de wet van 15 juli 1998 “betreffende de certificatie van effecten uitgegeven door handelsvennootschappen” en thans grotendeels vervat in de artikelen 7:61 (naamloze vennootschap) en 5:49 (vennootschap met beperkte aansprakelijkheid) van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen; krachtens voormelde artikelen en artikel 13, § 1, eerste lid, van voormelde wet van 15 juli 1998 worden de certificaten voor de toepassing van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 fiscaal gelijkgesteld met de effecten waarop ze betrekking hebben. In dat geval kunnen certificaten met betrekking tot met name aandelen al dan niet met medewerking van de vennootschap worden uitgegeven door een rechtspersoon, die eigenaar blijft of wordt van de effecten waarop de certificaten betrekking hebben en zich ertoe verbindt de opbrengst van of de inkomsten uit die effecten voor te behouden aan de houder van de certificaten; krachtens voormelde bepalingen, evenwel, wordt voor de toepassing van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 de houder en niet de emittent van die certificaten in ieder opzicht beschouwd als aandeelhouder of vennoot en als rechtstreekse rechthebbende op dividenden en andere uitkeringen en toedelingen, en worden de certificaten gelijkgesteld met de effecten waarop ze betrekking hebben.

utilisées pour offrir des avantages aux travailleurs qui échapperaient aux règles normales de taxation des rémunérations à l'impôt des personnes physiques. Vu que, dans l'actionariat d'une même société, il peut coexister des droits aux dividendes différenciés entre différentes catégories d'actionnaires, il convient d'attacher aux actions accordées gratuitement ou à prix réduit un droit aux dividendes qui correspond au droit aux dividendes le moins favorable accordé aux actionnaires ne faisant pas partie du personnel.

Par contre, en ce qui concerne les droits politiques, il est tout à fait envisageable, conformément au droit des sociétés, que les actions offertes aux travailleurs donnent droit à l'exercice de droits politiques plus ou moins étendus. Ainsi, il pourrait être prévu que ces actions aient un droit de vote multiple, comme cela est permis par le Code des sociétés et des associations, afin de permettre aux travailleurs d'avoir un poids plus important sur la gouvernance de la société.

De même, les actions attribuées doivent satisfaire à ces exigences précitées mais cela n'empêche pas que, par la suite, ces actions, sans perdre leurs prérogatives, puissent faire l'objet d'une certification de titres introduite en droit belge à l'origine par une loi du 15 juillet 1998 “relative à la certification des titres émis par des sociétés commerciales”, dont une partie importante est maintenant intégrée au sein des articles 7:61 (pour une société anonyme) et 5:49 (pour une société à responsabilité limitée) du Code des sociétés et des associations; les certificats sont assimilés fiscalement aux titres auxquels ils se rapportent pour l'application du Code des impôts sur les revenus 1992, en vertu des articles précités et de l'article 13, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 15 juillet 1998 précitée. Dans ce cas, des certificats se rapportant à des actions, notamment, peuvent être émis, en collaboration ou non avec la société, par une personne morale qui conserve ou acquiert la propriété des titres auxquels se rapportent les certificats et s'engage à réserver tout produit ou revenu de ces titres au titulaire des certificats; or, en vertu de ces dispositions, pour l'application du Code des impôts sur les revenus 1992, le titulaire de certificats, et non l'émetteur de ces certificats, est considéré à tous égards comme actionnaire ou associé et bénéficiaire direct des dividendes et autres distributions ou attributions, et les certificats sont assimilés aux titres auxquels ils se rapportent.

4.2.c. Zolang zij de aandelen aanhouden, moeten de werknemers fiscaal als aandeelhouder worden beschouwd

De regeling bij overeenkomst voorziet in een periode van niet-overdraagbaarheid van de aandelen, teneinde te voorkomen dat de kosteloos of tegen verminderde prijs aangeboden aandelen op korte termijn worden doorverkocht.

De hele periode dat de werknemers de aandelen aanhouden, moet voor hen dezelfde fiscale regeling gelden als voor de andere aandeelhouders. Er is immers geen enkele reden om de werknemer-aandeelhouder zwaarder te belasten dan een andere aandeelhouder van de vennootschap. Heel concreet betekent dit dat de op de aandelen uitgekeerde dividenden onderworpen moeten worden aan de roerende voorheffing van 30 % dan wel aan het verlaagde tarief als de vennootschap daarvoor in aanmerking komt (bijvoorbeeld het tarief van 15 % van de VVPRbis-gunstregeling). Beoogd wordt de voorwaarden voor de toekenning van die verlaagde tarieven te herzien opdat de werknemers-aandeelhouders die reeds eerder eigen aandelen van de vennootschap waar zij werken kosteloos toegekend hebben gekregen, niet worden uitgesloten.

Wat de verplichte niet-overdraagbaarheid van bedrijfsaandelen betreft, dient een uitzondering te worden gemaakt voor eigendomsoverdracht zonder speculatief oogmerk, namelijk overdracht via erfopvolging of schenking; erfrechtelijke verkrijging door een erfgenaam of legataris (ook bij splitsing vruchtgebruik/naakte eigendom) is immers geen overdracht bij overeenkomst; het betreft een verplichte, bij wet voltrokken overdracht; daarom is het raadzaam erin te voorzien dat bij erfopvolging de driejarige termijn wordt voortgezet door de erfgenaam of legataris (ook bij splitsing vruchtgebruik/naakte eigendom), en daarbij is er geen enkele reden om in die omstandigheden niet ook de schenkingen uit te sluiten, al zijn ze overdrachten bij overeenkomst.

Zulks is trouwens al het geval in het kader van de VVPRbis-regeling, bedoeld in artikel 269, § 2, derde tot vijfde lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, die ook betrekking heeft op het bezit van aandelen en niet louter op toekomstige intekeningsrechten voor aandelen. De voorgestelde tekst hanteert in dit geval dus dezelfde regels als die welke voor de VVPRbis-regeling gelden.

Bovendien wordt bij overdracht wegens overlijden (erfopvolging of legaat) of schenking onder levenden de driejarige termijn voortgezet door de erfgenaam, legataris of begiftigde. In die gevallen wordt de overdracht niet beschouwd als een overdracht in de zin van

4.2.c. Pendant toute la durée de détention des actions, les travailleurs doivent être considérés fiscalement comme des actionnaires

Le mécanisme contractuel prévoit une période d'incessibilité des actions pour éviter que les actions offertes gratuitement ou à prix réduit soient revendues à brève échéance.

Pendant toute la durée de détention des actions, les travailleurs doivent se voir appliquer le même régime fiscal que les autres actionnaires. Il n'y a en effet aucune raison de taxer plus lourdement le travailleur-actionnaire qu'un autre actionnaire de la société. Cela signifie très concrètement que les dividendes distribués sur les actions doivent être soumis au précompte mobilier de 30 %, ou au taux réduit si la société est éligible (par exemple le taux de 15 % prévu par le régime VVPRbis). Les conditions de ces taux réduits sont revues pour ne pas exclure les travailleurs actionnaires qui se sont vus attribuer gratuitement des actions ou parts propres de la société employeur.

S'agissant de l'obtention d'actions de l'entreprise, il faut exclure de cette obligation d'incessibilité les cas de transferts de propriété ne résultant pas d'une intention spéculative, à savoir le cas du transfert successoral ou par donation; en effet, une obtention successorale par un héritier ou légataire (même en démembrement usufruit/nue-proprieté) n'est pas un transfert conventionnel; il s'agit d'un transfert opérant de manière obligatoire, de par la loi; il convient donc de prévoir que, en cas de succession, le délai de trois ans est continué par l'héritier ou légataire (même en cas de démembrement usufruit/nue-proprieté), et il n'y a pas de raison d'exclure également les donations, dans ces conditions, même s'il s'agit de transferts conventionnels.

D'ailleurs, tel est déjà le cas dans le cadre du VVPRbis tel que prévu à l'article 269, § 2, alinéas 3 à 5, du Code des impôts sur les revenus 1992, relatif lui aussi au cas de la détention d'actions et pas seulement de droits de souscription future à des actions. Le texte proposé reprend donc, dans le cas présent, les mêmes règles que celles applicables pour le VVPRbis.

De plus, en cas de transmission à cause de mort (succession ou legs) ou de donation entre vifs, le délai de trois ans est poursuivi par l'héritier, le légataire ou le donataire. Dans ces hypothèses, le transfert n'est pas considéré comme une cession au sens de la présente

dit wetsvoorstel en wordt het belastbare bedrag op het ogenblik van een latere overdracht berekend alsof de overdracht niet heeft plaatsgevonden.

Zoals in de VVPRbis-regeling (art. 269, § 2, zesde lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992) wordt diezelfde overdrachtsneutraliteit uitgebreid tot latere herstructureringen van de vennootschap, zoals fusies of splitsingen.

Evenzo belet deze niet-overdraagbaarheidsvoorwaarde evenmin dat die aandelen vervolgens het voorwerp kunnen zijn van een certificatie van effecten zoals thans bedoeld in de artikelen 7:61 (naamloze vennootschap) en 5:49 (vennootschap met beperkte aansprakelijkheid) van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen; krachtens voormelde bepalingen worden de certificaten voor de toepassing van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 fiscaal gelijkgesteld met de effecten waarop ze betrekking hebben.

4.2.d. Bij uitstap (dus bij verkoop van de aandelen) zullen de werknemers op de ontvangen prijs worden belast tegen een vast gunsttarief

Aangezien de verkrijger op het ogenblik van de toekenning van of intekening op de aandelen een belastingvrij voordeel heeft genoten, houdt het zonder meer steek om bij de uitstap de totale prijs te belasten tegen het tarief van 10 %; niet alleen de waardevermeerdering maar ook het bij de verkrijging toegekende maar voorheen vrijgestelde voordeel.

Om misbruik te voorkomen, moet worden voorgeschreven dat het gunsttarief alleen kan worden genoten mits op de aandelen een driejarige periode van niet-overdraagbaarheid van toepassing is.

Indien de aandelen worden overgedragen voordat die termijn afloopt, wordt het voordeel geherkwalificeerd als belastbare en socialebijdrageplichtige bezoldiging. De aanslag wordt gevestigd in het jaar van overdracht.

Bovendien geldt het verlaagde tarief alleen indien de prijs die wordt vastgesteld bij verkoop van de aandelen (of bij inkoop door de werkgever) overeenstemt met de marktwaarde op het ogenblik van overdracht. Het eventuele positieve verschil tussen de ontvangen prijs bij de verkoop van de aandelen en hun marktwaarde moet worden belast als bezoldiging.

Indien de verkrijger een deel van de verkrijgings- of intekenprijs zelf heeft gefinancierd, worden dat gedeelte en de erop verkregen waardevermeerdering niet meegeteld voor het bedrag waarop belasting verschuldigd is. Een afzonderlijk tarief van 10 % lijkt hier volkomen gepast

proposition de loi et le montant imposable au moment d'une cession ultérieure est déterminé comme si le transfert n'avait pas eu lieu.

La même neutralité du transfert est étendue, comme pour le VVPRbis (art. 269, § 2, alinéa 6, du Code des impôts sur les revenus 1992), aux opérations ultérieures de restructuration de sociétés, comme les fusions ou scissions de l'entreprise.

De même, cette condition d'incessibilité n'empêche pas que, par la suite, ces actions puissent faire l'objet d'une certification de titres visée actuellement aux articles 7:61 (pour une société anonyme) et 5:49 (pour une société à responsabilité limitée) du Code des sociétés et des associations ; les certificats sont assimilés fiscalement aux titres auxquels ils se rapportent pour l'application du Code des impôts sur les revenus 1992, en vertu des dispositions précitées.

4.2.d. Au moment de la sortie des travailleurs (donc de la revente de leurs actions), le prix reçu sera taxé à un taux forfaitaire avantageux

Dans la mesure où, lors de l'attribution ou de la souscription des actions ou des parts, le bénéficiaire a reçu un avantage exonéré, il est pleinement pertinent de taxer à la sortie la totalité du prix au taux de 10 %; non seulement l'accroissement de valeur mais également l'avantage octroyé lors de l'acquisition et préalablement exonéré.

Pour éviter les abus, il doit être prévu que, pour bénéficier du taux avantageux, les actions doivent faire l'objet d'une période d'incessibilité de trois ans.

Si les actions ou parts sont cédées avant l'expiration de ce délai, l'avantage est requalifié en rémunération imposable et soumis aux cotisations sociales. L'imposition est effectuée dans l'année de la cession.

En outre, le taux réduit ne s'applique qu'à condition que le prix fixé lors de la vente des actions (ou du rachat par l'employeur) corresponde à leur valeur de marché au moment de la cession. L'éventuelle différence positive entre le prix reçu lors de la vente des actions et leur valeur de marché doit être taxée au titre de rémunération.

Si le bénéficiaire a financé lui-même une partie du prix d'acquisition ou de souscription, cette partie financée et l'accroissement de valeur généré sur cette partie sont exclus du montant soumis à l'impôt. Un taux distinct de 10 % paraît ici pleinement pertinent, et doit donc

en moet dus een absoluut maximum vormen. Datzelfde tarief zou moeten worden toegepast op de aandelen die de werkgever inkoopt. In dat geval wordt de ontvangen prijs fiscaal gelijkgesteld met een uitgekeerd dividend.

De berekeningsformule is als volgt:

AP: aankoopprijs

MWA: marktwaarde op het ogenblik van aankoop door de verkrijger

VP: verkoopprijs

BI: belastbaar inkomen

Formule

$$BI = VP - (VP * (AP/MWA))$$

AP	MWA	VP	BI
0	10	100	100
10	10	100	0
10	20	100	50
10	30	100	66,6666667
10	40	100	75
10	50	100	80
10	100	100	90

Bijvoorbeeld:

Gesteld dat de ontvangen prijs na verkoop van de aandelen 1000 euro is, terwijl de verkrijger oorspronkelijk een bedrag van 600 euro betaalde voor een aandeel met marktwaarde 800 euro op dat moment, komt men uit op:

AP	MWA	VP	BI
600	800	1000	250

De verkrijger een prijs laten betalen van 1 euro op een aandeel met marktwaarde 800 euro, dat later wordt verkocht voor 1000 euro, resulteert in volgende berekening:

AP	MWA	VP	BI
1	800	1000	998,75

Bij inkoop van eigen aandelen als bedoeld in artikel 186 van het WIB 92 zou op het dividend een roerende voorheffing van toepassing moeten zijn van 10 %, namelijk het vigerende tarief bij doorverkoop aan een derde. Om misbruik te voorkomen, moet worden bepaald dat het gunsttarief pas kan worden genoten als de aandelen

constitueren een maximum absolu. Ce même taux devrait être appliqué si les actions sont rachetées par l'employeur. Dans ce cas, le prix reçu est fiscalement assimilé à un dividende distribué.

La formule de calcul se présente comme suit:

PA: Prix d'acquisition

VMA: Valeur de marché au moment de l'acquisition par le bénéficiaire

PV: Prix de vente

RT: Revenu taxable

Formule

$$RT = PV - (PV * (PA/VMA))$$

PA	VMA	PV	RT
0	10	100	100
10	10	100	0
10	20	100	50
10	30	100	66,6666667
10	40	100	75
10	50	100	80
10	100	100	90

À titre d'exemples:

Dans l'hypothèse où le prix reçu après la vente des actions ou parts est de 1000 euros, alors que le bénéficiaire a payé à l'origine un montant de 600 euros pour une action ou part dont la valeur de marché était de 800 euros à ce moment, on obtient:

PA	VMA	PV	RT
600	800	1000	250

Si on fait payer au bénéficiaire un prix de 1 euro sur une action ou part dont la valeur de marché est de 800 euros, qui est vendue ultérieurement pour 1000 euros, on obtient le calcul suivant:

PA	VMA	PV	RT
1	800	1000	998,75

De plus, le précompte mobilier perçu sur le dividende, en cas de rachat d'actions propres visé par l'article 186 du CIR 92, devrait être égal au taux de 10 %, soit le taux qui s'applique en cas de revente à un tiers. Pour éviter les abus, il doit être prévu que, pour bénéficier du taux avantageux, les actions ne peuvent être vendues

niet worden verkocht gedurende een blokkeringsperiode van 3 jaar, te rekenen vanaf de dag van verkrijging van of intekening op de aandelen.

qu'après une période de blocage de 3 ans, à compter du jour de l'obtention ou de la souscription des actions.

Benoît Piedboeuf (MR)
Denis Ducarme (MR)
Florence Reuter (MR)
Vincent Scourneau (MR)
Daniel Bacquelaine (MR)
Hervé Cornillie (MR)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 38, § 1, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 mei 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met een bepaling onder 37°, luidende:

“37° voor de werknemers en de bedrijfsleiders die een in artikel 30, 1° en 2°, bedoelde bezoldiging ontvangen:

— het voordeel dat voortvloeit uit de toekenning, kosteloos of tegen verminderde prijs, door de werkgever van sommige van zijn eigen aandelen of van aandelen in een vennootschap van dezelfde groep overeenkomstig artikel 3:29 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en artikel 3:96 van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen;

— het voordeel dat voortvloeit uit de toekenning door de werkgever van een premie in geld ten belope van een bedrag gelijk aan of lager dan de prijs van intekening, voor zover die premie tijdens hetzelfde belastbaar tijdperk wordt gebruikt voor de daadwerkelijke intekening op een uitgifte van nieuwe aandelen of een kapitaalverhoging die aanleiding geeft tot de geïndividualiseerde toekenning van aandelen in de vennootschap of in een vennootschap van dezelfde groep, onder dezelfde voorwaarden.”;

2° deze paragraaf wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De in het eerste lid, 37°, bedoelde voordelen zijn vrijgesteld onder de volgende voorwaarden:

a) de toegekende aandelen verlenen een dividendrecht dat overeenstemt met het minst gunstige dividendrecht voor de andere aandeelhouders van de vennootschap;

b) de aandelen zijn gedurende een periode van drie jaar, te rekenen vanaf de toekenning ervan of intekening erop, niet het voorwerp van enige overdracht

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 38, § 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 12 mai 2024, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1^{er} est complété par un 37°, rédigé comme suit:

“37° pour les travailleurs et dirigeants d'entreprise percevant des rémunérations visées aux articles 30, 1° et 2°:

— l'avantage résultant de l'attribution gratuite ou à prix réduit, par l'employeur, de certaines de ses propres actions ou parts, ou d'actions ou parts dans une société appartenant au même groupe conformément aux article 3:29 du Code des sociétés et des associations et 3.96 de l'arrêté d'exécution du Code des sociétés et des associations;

— l'avantage résultant de l'attribution par l'employeur d'une prime en espèces d'un montant égal ou inférieur au prix de souscription, pour autant que cette prime soit utilisée, au cours de la même période imposable, pour la souscription effective à une émission d'actions nouvelles ou à une augmentation de capital donnant lieu à l'attribution individualisée d'actions ou parts dans la société ou dans une société du même groupe, et dans les mêmes conditions.”;

2° ce paragraphe est complété par l'alinéa suivant:

“Les avantages visés à l'alinéa 1^{er}, 37°, sont exonérés aux conditions suivantes:

a) les actions ou parts attribuées confèrent un droit aux dividendes correspondant au droit aux dividendes le moins favorable offert aux autres actionnaires de la société;

b) les actions ou parts ne font l'objet d'aucun transfert de propriété pendant une période de trois ans à compter de leur attribution ou de leur souscription;

van eigendom; elke vervreemding voor het verstrijken van die periode vormt een beletsel voor de vrijstelling;

b.1. de overdracht, in rechte lijn of tussen echtgenoten, van de aandelen ingevolge erfopvolging of schenking wordt geacht niet te hebben plaatsgehad voor de toepassing van deze voorwaarde van niet-overdraagbaarheid; de erfgenamen of begiftigden treden in de plaats van de belastingplichtige inzake de in het eerste lid, 37°, bedoelde voordelen en verplichtingen;

b.2. een aandeelhoudersovereenkomst wordt opgesteld en ondertekend, met daarin clausules die de handhaving waarborgen van een band tussen de verkrijger en de vennootschap of een vennootschap van dezelfde groep gedurende de periode van drie jaar; de minimale inhoud van die overeenkomst wordt door de Koning bepaald bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad;

b.3. de omwisseling van aandelen ingevolge verrichtingen als bedoeld in artikel 45 of de vervreemding of verkrijging van aandelen ingevolge belastingneutrale verrichtingen als bedoeld in de artikelen 46, § 1, eerste lid, 2°, 211, 214, § 1, en 231, §§ 2 en 3, wordt geacht niet te hebben plaatsgehad voor de toepassing van deze voorwaarde van niet-overdraagbaarheid; voor de toepassing van de in het eerste lid, 37°, bedoelde voordelen en verplichtingen komen de nieuwe aandelen in de plaats van de toegekende aandelen;

b.4. de overdracht van aandelen voortvloeiend uit een certificatie van effecten waarbij die aandelen worden omgewisseld tegen certificaten, zoals bedoeld in de artikelen 7:61 of 5:49 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, en de overdracht van certificaten bij omwisseling van die certificaten tegen de aandelen waarop zij betrekking hebben, of bij vernietiging van die certificaten, worden geacht niet te hebben plaatsgehad voor de toepassing van deze voorwaarde van niet-overdraagbaarheid, op voorwaarde dat de uitgegeven certificaten ter vertegenwoordiging van de overgedragen aandelen voor de toepassing van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 worden gelijkgesteld met de aandelen waarop zij betrekking hebben, krachtens artikel 13, § 1, eerste lid, van de wet van 15 juli 1998 betreffende de certificatie van effecten uitgegeven door handelsvennootschappen; voor de toepassing van de in het eerste lid, 37°, bedoelde voordelen en verplichtingen komen deze certificaten in de plaats van de toegekende aandelen; ingeval de werkgever zijn zetel, hoofdvestiging of de zetel van bestuur of beheer in een andere lidstaat van de Europese Unie heeft, is dit lid ook van toepassing wanneer de certificatie of decertificatie van gelijke aard is en in die lidstaat is verricht met vrijstelling van belasting, krachtens bepalingen die vergelijkbaar zijn met voornoemde wet van 15 juli 1998;

toute aliénation avant l'expiration de cette période fait obstacle à l'exonération;

b.1. la transmission, en ligne directe ou entre conjoints, des actions ou parts résultant d'une succession ou d'une donation est considérée comme n'ayant pas eu lieu en ce qui concerne l'application de la présente condition d'incessibilité; les héritiers ou donataires se substituent au contribuable dans les avantages et obligations visés à l'alinéa 1^{er}, 37°;

b.2. un pacte d'actionnaires doit être établi et signé, incluant des clauses assurant le maintien d'un lien entre le bénéficiaire et la société ou une société du même groupe pendant la période de trois ans; le contenu minimal de ce pacte est déterminé par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres;

b.3. l'échange d'actions ou de parts en raison des opérations visées à l'article 45 ou l'aliénation ou l'acquisition d'actions ou de parts en raison d'opérations en neutralité d'impôt visées aux articles 46, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, 211, 214, § 1^{er}, et 231, §§ 2 et 3, sont considérées comme n'ayant pas eu lieu en ce qui concerne l'application de la présente condition d'incessibilité; les actions ou parts nouvelles se substituent aux actions attribuées pour l'application des avantages et obligations visées à l'alinéa 1^{er}, 37°;

b.4. la transmission des actions ou parts résultant d'une certification d'actions lors de l'échange desdites actions ou parts contre des certificats, visée par les articles 7:61 ou 5:49 du Code des sociétés et des associations, de même que la transmission des certificats lors de l'échange de ces certificats en les actions ou parts auxquels ils se rapportent ou lors de l'annulation de ces certificats, sont considérées comme n'ayant pas eu lieu en ce qui concerne l'application de la présente condition d'incessibilité, à la condition que les certificats émis en représentation des actions transmises soient assimilés aux actions auxquels ils se rapportent pour l'application du Code des impôts sur les revenus 1992, en vertu de l'article 13, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 15 juillet 1998 relative à la certification des titres émis par des sociétés commerciales; ces certificats se substituent aux actions attribuées pour l'application des avantages et obligations visés à l'alinéa 1^{er}, 37°; le présent alinéa est également applicable dans le cas où l'employeur a son siège, son principal établissement ou son siège de direction ou d'administration dans un autre État membre de l'Union européenne, quand la certification ou la decertification est de même nature et effectuées en exemption d'impôt dans cet état, en vertu de dispositions analogues à la loi du 15 juillet 1998 précitée;

c) de totale waarde van de aandelen die met toepassing van onderhavige regeling aan eenzelfde verkrijger worden toegekend, bedraagt over een periode van vijf kalenderjaren niet meer dan honderd procent van de hem toegekende totale bruto bezoldiging over diezelfde periode;

d) de verkrijgende werknemers en bedrijfsleiders vallen:

— ofwel onder het socialezekerheidsstelsel voor werknemers;

— ofwel onder het socialezekerheidsstelsel voor zelfstandigen, mits ze op dat moment niet al een zakelijk recht hebben op aandelen of aandelencertificaten van de werkgever of van een vennootschap van dezelfde groep, overeenkomstig artikel 3:29 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en artikel 3:96 van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, tenzij die aandelen of certificaten zijn verkregen in overeenstemming met het stelsel ingericht bij de artikelen 41 tot 49 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, met administratieve rondzendbrief nr. Cl. H.241-467.450 van 21 juni 1995 of met het eerste lid, 37°.

Art. 3

In artikel 90, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt de bepaling onder 13°, opgeheven bij de wet van 25 december 2016, hersteld als volgt:

“13° de bij de overdracht onder bezwarende titel door de werknemer of bezoldigde bedrijfsleider ontvangen prijs voor de aandelen als bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 37°, behoudens bij artikel 38, § 1, zevende lid, b.2. tot b.4., toegestane overdrachten.”

Art. 4

In artikel 171 van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2022, wordt de bepaling onder 2° aangevuld met een bepaling onder e), luidende:

“e) de door de werknemer of bezoldigde bedrijfsleider ontvangen prijs naar aanleiding van de overdracht onder bezwarende titel van de aandelen als bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 37°, met inbegrip van de bij artikel 186 als dividenden aangemerkte bedragen, in

c) la valeur totale des actions ou parts attribuées à un même bénéficiaire en application du présent régime n'excède pas, sur une période de cinq années civiles, cent pour cent de la rémunération brute totale qui lui a été octroyée au cours de cette même période;

d) les travailleurs et dirigeant d'entreprise bénéficiaires sont:

— soit assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés;

— soit assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, à la condition qu'ils ne soient alors pas déjà détenteurs d'un droit réel sur des actions ou des certificats d'actions de l'employeur ou d'une société appartenant au même groupe conformément aux articles 3:29 du Code des sociétés et des associations et 3.96 de l'arrêté d'exécution du Code des sociétés et des associations, à moins que ces actions ou certificats aient été obtenus conformément au régime organisé par les articles 41 à 49 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, ou par la circulaire administrative n° Cl.RH.241-467.450 du 21 juin 1995, ou conformément à l'alinéa 1^{er}, 37°.”

Art. 3

Dans l'article 90, alinéa 1^{er}, du même Code, le 13°, abrogé par la loi du 25 décembre 2016, est rétabli dans la rédaction suivante:

“13° le prix reçu lors de la cession à titre onéreux par le travailleur ou le dirigeant salarié des actions ou parts visées à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°, sauf dans le cas de transferts autorisés par l'article 38, paragraphe 1^{er}, alinéa 7, b.2. à b.4.”

Art. 4

Dans l'article 171 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2022, le 2° est complété par le e) suivant:

“e) le prix reçu par le travailleur ou dirigeant salarié à l'occasion de la cession à titre onéreux des actions ou des parts visées à l'article 38, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°, y compris les sommes définies comme dividendes par l'article 186, en cas d'acquisition de ces actions ou

geval van verkrijging van die eigen aandelen, behoudens bij artikel 38, § 1, zevende lid, b.2. tot b.4., toegestane overdrachten;”

Art. 5

Artikel 102*bis* van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 april 2007 en vervangen bij de wet van 22 december 2008, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 102*bis*. § 1. De in artikel 90, 12°, vermelde inkomsten worden in aanmerking genomen naar het aan de verkrijger werkelijk betaalde of toegekende bedrag, in voorkomend geval verhoogd met de bedrijfsvoorheffing en verminderd met 10 pct. forfaitaire kosten.

§ 2. De in artikel 90, eerste lid, 13°, vermelde prijs wordt in aanmerking genomen naar de prijs in geld, in effecten of in enige andere vorm in ruil voor de overgedragen aandelen, voor zover die prijs overeenkomt met de marktwaarde van de aandelen op het ogenblik van de verkoop.

Ingeval de verkrijger een bedrag betaalt om voormelde aandelen te verkrijgen of erop in te tekenen, overeenkomstig artikel 38, § 1, eerste lid, 37°, wordt die prijs verminderd door ze te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller gelijk is aan voormeld betaald bedrag en de noemer gelijk is aan de markt- of intekenwaarde van de aandelen op het ogenblik van de toekenning ervan of de intekening erop, in de zin van artikel 38, § 1, eerste lid, 37°.

De overeenkomstig artikel 38, § 1, eerste lid, 37°, tweede streepje, door de werkgever betaalde vrijgestelde premie kan nooit worden beschouwd als een door de verkrijger betaald bedrag om de aandelen te verkrijgen of erop in te tekenen.

In geval van een bij artikel 38, § 1, zevende lid, b.2. tot b.4., toegestane overdracht van aandelen is deze paragraaf van toepassing op de houder van de aandelen op het ogenblik van de belastbare overdracht, op de nieuwe aandelen of op de aandelen certificaten, alsof de toegestane overdracht niet heeft plaatsgevonden.”

Art. 6

In artikel 186 van hetzelfde Wetboek, het laatst gewijzigd bij de wet van 17 maart 2019, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“Wanneer de verkrijger eigen aandelen van de vennootschap verkrijgt overeenkomstig artikel 38, § 1,

parts propres, sauf dans le cas de transferts autorisés par l'article 38, paragraphe 1^{er}, alinéa 7, b.2. à b.4.;”

Art. 5

L'article 102*bis* du même Code, inséré par la loi du 25 avril 2007 et remplacé par la loi du 22 décembre 2008, est remplacé par la disposition suivante:

“Art. 102*bis*. § 1^{er}. Les revenus visés à l'article 90, 12°, s'entendent de leur montant effectivement payé ou attribué au bénéficiaire, majoré le cas échéant du précompte professionnel et diminué de 10 p.c. de frais forfaitaires.

§ 2. Le prix reçu visé à l'article 90, alinéa 1^{er}, 13°, s'entend du prix reçu, en espèces, en titres ou sous toute autre forme, en contrepartie des actions ou parts cédées dans la mesure où ce prix correspond à la valeur de marché des actions ou parts lors de la vente.

En cas de somme payée par le bénéficiaire pour acquérir ou souscrire lesdites actions ou parts, conformément à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°, celui-ci est diminué d'un montant égal au prix multiplié par une fraction dont le numérateur est égal à la somme payée précitée et le dénominateur à la valeur de marché ou de souscription des actions ou parts au moment de leur attribution ou de leur souscription au sens de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°.

Ne peut jamais être considéré comme une somme payée par le bénéficiaire pour acquérir ou souscrire les actions ou parts, la prime versée par l'employeur et exonérée conformément à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°, 2° tiret.

En cas de transfert des actions ou parts autorisé par l'article 38, paragraphe 1^{er}, alinéa 7, b.2. à b.4., le présent paragraphe est appliqué au titulaire des actions ou parts au moment de la cession imposable, ou aux actions ou parts nouvelles, ou aux certificats d'actions, comme si le transfert autorisé n'avait pas eu lieu.”

Art. 6

Dans l'article 186 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 17 mars 2019, entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2, est inséré l'alinéa suivant:

“Lorsque les actions ou parts propres acquises par la société ont été acquises auprès du bénéficiaire visé à

eerste lid, 37°, is het positieve verschil dat in de zin van het eerste lid als dividend wordt gekwalificeerd, gelijk aan het bedrag dat zou zijn belast bij overdracht aan een derde, berekend overeenkomstig artikel 102bis.”

Art. 7

In artikel 269 van hetzelfde Wetboek, het laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 5°, opgeheven bij de wet van 28 juni 2013, hersteld als volgt:

“5° op 10 pct., voor de bij artikel 186, tweede lid, als dividenden aangemerkte bedragen, in geval van verkrijging van eigen aandelen als bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 37°”;

2° in paragraaf 2, zesde lid, worden de woorden “of de kosteloze toekenning van eigen aandelen als bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 37°,” ingevoegd tussen de woorden “De omruiling van aandelen ingevolge verrichtingen als vermeld in artikel 45 of de vervreemding of verkrijging van aandelen ingevolge belastingneutrale verrichtingen als vermeld in de artikelen 46, § 1, eerste lid, 2°, 211, 214, § 1, en 231, §§ 2 en 3,” en de woorden “worden geacht niet te hebben plaatsgevonden voor de toepassing van het eerste lid, 6°”.

Art. 8

In artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het laatst gewijzigd bij de wet van 14 december 2018, wordt het derde lid aangevuld met een bepaling onder 3°, luidende:

“3° de voordelen als bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 37°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, die voortvloeien uit:

— de kosteloze toekenning, door de vennootschap van de werknemer, van eigen aandelen of van aandelen in een vennootschap van dezelfde groep als de eerste;

— de toekenning, door de vennootschap van de werknemer, van een premie in geld ten belope van een bedrag gelijk aan de prijs van intekening, door de verkrijger, tijdens hetzelfde belastbaar tijdperk, op aandelen van de vennootschap die hem in dienst heeft of van een vennootschap van dezelfde groep als de eerste naar aanleiding van de uitgifte van nieuwe aandelen of van een kapitaalverhoging.”

l'article 38, § 1^{er} alinéa 1^{er}, 37°, l'excédent qualifié comme dividende au sens de l'alinéa 1^{er} est égal au montant qui aurait été taxé en cas de cession à un tiers, calculé conformément à l'article 102bis.”

Art. 7

Dans l'article 269 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, le 5°, abrogé par la loi du 28 juin 2013, est rétabli dans la rédaction suivante:

“5° à 10 % pour les sommes définies comme dividendes par l'article 186, alinéa 2, en cas d'acquisition d'actions ou de parts propres visées à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°”;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 6, entre les mots “L'échange d'actions ou de parts en raison des opérations visées à l'article 45 ou l'aliénation ou l'acquisition d'actions ou de parts en raison d'opérations en neutralité d'impôt visées aux articles 46, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, 211, 214, § 1^{er}, et 231, §§ 2 et 3,” et les mots “sont censés ne pas avoir eu lieu pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 6°.” sont insérés les mots “ou l'attribution gratuite d'actions ou de parts propres visées à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°”.

Art. 8

Dans l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 14 décembre 2018, l'alinéa 3 est complété par le 3° suivant:

“3° les avantages visés à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 37°, du Code des impôts sur les revenus 1992 résultant:

— de l'attribution gratuite par la société du travailleur de ses propres actions ou parts ou d'actions ou de parts dans une société appartenant au même groupe que la première;

— de l'attribution par la société du travailleur d'une prime en espèces d'un montant égal à la souscription, par le bénéficiaire, durant la même période imposable d'actions ou de parts de la société qui l'emploie ou d'une société appartenant au même groupe que la première à l'occasion de l'émission d'actions ou de parts nouvelles ou d'une augmentation de capital.”

Art. 9

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

25 juni 2025

Art. 9

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit la date de sa publication au *Moniteur belge*.

25 juin 2025

Benoît Piedboeuf (MR)
Denis Ducarme (MR)
Florence Reuter (MR)
Vincent Scourneau (MR)
Daniel Bacquelaine (MR)
Hervé Cornillie (MR)