

Als het wetsontwerp over de werknemersparticipatie deze herfst door het parlement wordt goedgekeurd, zullen de ondernemingen – eindelijk – beschikken over een middel om alle werknemers te motiveren, en niet slechts enkelen.

*De huidige regering heeft zich tot doel gesteld een wet-
telijk kader te creëren dat werknemersparticipatie in
België aantrekkelijker moet maken. De filosofie achter
deze doelstelling – die allang wordt gekoesterd, ook
door ex-premier Jean-Luc Dehaene – bestaat erin te be-
nadrukken dat de werknemersparticipatie belangrijke
voordelen kan bieden. In de nieuwe concurrentiële om-
geving kunnen namelijk alleen de bedrijven die de in-
terne samenwerking tussen alle werknemers stimule-
ren, hun groei behouden en hun rendabiliteit verho-
gen, terwijl ook het welzijn van deze werknemers
wordt verbeterd. Maar in tegenstelling tot onze buur-
landen ontbrak er in de bestaande Belgische wetgeving
een instrument dat, naar het voorbeeld van wat er met
name in Frankrijk, Groot-Brittannië, Nederland en
Duitsland bestaat, alle werknemers in staat stelt te ge-
nieten van de rendabiliteit van het bedrijf of de groep
waarvoor ze werken. Amper 5% van de Belgische werk-
nemers profiteert mee van de winsten van hun bedrijf.
Ter vergelijking: in Nederland en Groot-Brittannië is
dat 13%, in Frankrijk 26%.*

TERUGHOUDENDHEID

Dit laag cijfer voor België is volgens sommigen gedeelte-
lijk te wijten aan de terughoudendheid van onze vak-
bonden die in de

systemen voor
participatie een ri-
sico voor ont-
wrichting van de
lonen zagen,
evenals een verlies
van onafhanke-
lijkheid van de
werknemers die
voortaan afhanke-
lijk zouden zijn
van de verliezen
en winsten van
het bedrijf. Om
aan dat alles tege-
moet te komen –

ondanks zijn syndicale verleden is zelfs Jean-Luc Dehae-
ne er tijdens zijn regeerperiode niet in geslaagd de vak-
bonden te overtuigen van de gegrondheid van deze par-
ticipatie –, heeft de regering-Verhofstadt Paul De Grau-
we (professor aan de KUL en VLD-senator) aangesteld
als hoofd van een werkgroep over dit delicate thema.
Met zichtbaar succes, want zijn synthesesnota (overhan-
digd in het eerste semester van 2000) werd unaniem
aanvaard door de huidige coalitie en – evenwel niet zon-
der technische moeilijkheden – in een wetsontwerp ge-
goten dat eind juli door de ministerraad werd goedge-

keurd. “Paul De Grauwe en zijn team hebben fantastisch
werk verricht. Dankzij hem kon het kabinet van Financ-
ciën in een recordtijd een wetsontwerp opstellen dat
vandaag bij de Raad van State ligt voor advies. Wij ho-
pen dit ontwerp bij het begin van het nieuwe werkjaar te
kunnen voorleggen aan het parlement”, verklaart Jean-
Paul Servais, raadgever bij het kabinet van de Minister
van Financiën Didier Reynders en recent benoemd tot
Voorzitter van de Hoge Raad voor de Economische Be-
roepen. Als het wetsontwerp door het parlement raakt,
zal het binnenkort mogelijk zijn alle werknemers finan-
cieel te motiveren, hetzij contant (gepaard gaand met
een fiscale heffing van 25% + 13,07 % RSZ-bijdragen),
hetzij in aandelen, met een belasting van 15% (de
heffing is lager, rekening houdend met het grotere risico
dat de werknemer heeft en zijn grotere betrokkenheid).
Maar om meer te weten te komen over deze zeer aan-
trekkelijke regeling, hebben we de essentiële elementen
van dit wetsontwerp van dichterbij bekeken. Als het
wordt goedgekeurd, geeft het de werkgevers een nieuw
middel in handen om alle personeel te laten participe-
ren en niet alleen het topkader, zoals meestal het geval
is bij stock options (aandelenopties).

1. Geen verplichting om deze regeling toe te passen

De invoering van een plan voor werknemersparticipatie
moet gebeuren op vrijwillige basis. Het moet worden
georganiseerd en uitgewerkt binnen het bedrijf. De be-
drijven zijn bijgevolg niet verplicht een systeem voor fi-

DE WERKNEMERS LATEN PARTICIPEREN IN HET KAPITAAL EN DE WINSTEN VAN DE ONDERNEMINGEN ?

nanciële participatie toe te passen. “De regering wou
dat dit plan voor participatie vrijwillig zou worden in-
gevoerd en niet van hogerhand wordt opgelegd. Het
management beslist of het al dan niet het initiatief zal
nemen voor een dergelijk plan”, aldus Jean-Paul Ser-
vais.

2. Geen plan zonder CAO

Het participatieplan moet het resultaat zijn van collectief

overleg tussen werkgevers en werknemers. “Een dergelijk plan moet inderdaad worden bekrachtigd door een collectieve overeenkomst die is gesloten in het bedrijf of in een groep van bedrijven. Het wetsontwerp hield eveneens rekening met bedrijven zonder vakbondsdelegatie. In dat geval gaat men over tot de formule van de aansluiting, een soort individuele informatieprocedure”, zegt Jean-Paul Servais.

3. Het plan moet bestemd zijn voor alle werknemers

Het participatieplan moet bovendien worden voorgesteld aan alle werknemers van het bedrijf. De werknemersparticipatie moet de werknemers kunnen stimuleren. Ze is bedoeld voor alle werknemers, omdat iedereen een belangrijke bijdrage levert. In tegenstelling tot andere aanvullende technieken zoals bijvoorbeeld stock-options, is de werknemersparticipatie dus geen instrument voor individuele motivatie. Dit betekent dat iedereen – van de kassierster tot de directeur – aan dit plan kan deelnemen.

4. Het plan moet verband houden met de resultaten van het bedrijf

Het participatieplan moet in een vooraf bepaalde formule voorzien waarin het verband met de resultaten van het bedrijf duidelijk tot uiting komt. Voor werknemersparticipatie is een doorzichtig bedrijfsbeheer vereist, zodat het verband met de resultaten van het bedrijf duidelijk kan worden aangetoond. Een en ander moet worden uitgevoerd volgens de principes van “corporate governance” die worden beschreven in het werk van een andere werkgroep die werd opgericht door de regering en die wordt voorgezeten door professor Paul De Grauwe.

5. De deelname vervangt het loon niet

Het betreft een bijkomend inkomen. De werknemers moeten hun gewone loon kunnen behouden, wanneer het bedrijf minder goede resultaten boekt.

6. De participatieplannen vallen onder een gunstig fiscaal stelsel

De toegekende participaties in het kapitaal (aandelen) of in de winsten (cash) van het bedrijf vormen geen loon in de zin van de huidige sociale wetgeving en zijn bijgevolg niet onderworpen aan het fiscale en parafiscale stelsel dat van toepassing is op loon. Er wordt duidelijk gesteld dat dit participatieplan enkel kan worden uitgevoerd door toekenning van speciën (cash) of aandelen. Er is dus geen sprake van dat een werkgever een andere wijze van “vergoeding” toepast, zoals bijvoorbeeld het toekennen van producten van het bedrijf. Belangrijke opmerking: wanneer het participatievoordeel wordt toegekend onder de vorm van aandelen, legt de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst de termijn vast waarin de aandelen worden geblokkeerd, zonder dat deze termijn van niet-beschikbaarheid korter dan 2 jaar of langer dan 5 jaar mag zijn. Waarom? Er moet worden vermeden dat de werknemer de aandelen onmiddellijk doorverkoopt. “In dat geval is er geen verschil meer met de toekenning in baar geld. Daarom is er een periode waarin de aandelen zijn geblokkeerd”, merkt Jean-Paul Servais terecht op. Maar opgelet: deze periode mag niet te lang zijn, met het risico dat het verband tussen de bedrijfsresultaten en de voordelen hiervan voor de werknemer vervaagt. De minimale duur bedraagt bijgevolg 2 jaar, maar de CAO kan een langere duur voorzien, zonder de 5 jaar te overschrijden. Om de naleving van deze voorwaarde van niet-beschikbaarheid te verzekeren, heeft de werknemer de verplichting de participaties in het kapitaal die hem werden toegekend in te schrijven op een niet-beschikbare rekening die op zijn naam werd geopend bij een kredietinstelling of een beursvennootschap.

MECHANISME VAN DE PARTICIPATIE

Net als dividenden vormen de bedragen die aan de werknemers worden toegekend als deelname in de winst (cash) of in het kapitaal van het bedrijf (aandelen) een deel van de winst na belastingen. Bovendien genieten deze bedragen, naast een zeer gunstig belastingtarief voor de werknemers, een gunstregime inzake sociale zekerheid, niet alleen in hoofde van de werkgever die is vrijgesteld van alle werkgeversbijdragen, ongeacht de vorm van participatie (in speciën of in aandelen), maar ook in hoofde van de werknemer, want er moet enkel een bijzondere bijdrage van 13,07 % worden afgehouden in geval van deelname in de winst.

FISCALE REGELING

Volgens het besluit van het rapport-De Grauwe moet de werknemersparticipatie een gunstig fiscaal statuut krijgen. Het comité van deskundigen, voorgezeten door de VLD-senator, stelt voor de werkgever vrij te stellen van alle socialezekerheidsbijdragen, terwijl de werknemer een roerende voorheffing van 15% moet betalen bij overschrijving van de aandelen. Als het daarentegen gaat om een participatie in cash, zou de regeling minder interessant zijn voor de werknemer, want in dit geval zou hij een sociale zekerheidsbijdrage van 13,07 % betalen en een roerende voorheffing van 25 %. Concreet betekent dit dat een participatie van 100 BEF ten gunste van de werknemer de werkgever 166 BEF kost, terwijl de werknemer 65 BEF krijgt als hij cash wordt betaald, en 85 BEF als hij aandelen krijgt.