

Werknemersparticipatie: 'Made in Belgium'

Philip Van Eeckhoute
Secretaris-Generaal

Het is zover. Wat lange tijd politiek onhaalbaar werd geacht, is nu realiteit. De 'wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen'¹, maakt de invoering van participatiestelsels ook mogelijk in België. Een korte blik op de krijtlijnen van het systeem zoals het wellicht binnenkort zal kunnen toegepast worden...

DOELSTELLINGEN

België zoekt bij het begin van het derde millennium aansluiting bij de vele landen die werknemersparticipatie al ettelijke decennia als een essentieel bestanddeel van het sociaal-economisch leven beschouwen. De doelstelling van werknemersparticipatie is genoegzaam bekend: het verhogen van de betrokkenheid van de werknemers bij het reilen en zeilen van hun onderneming, met alle heilzame neveneffecten die dit voor de onderneming, werknemer én werkgever, met zich meebrengt. Wat veelal begint als een louter delen in de resultaten van de onderneming, groeit niet zelden uit - dat bewijzen toch de vele buitenlandse voorbeelden - tot meer betrokkenheid bij het beleid van de onderneming.

Na een eerste stap, de introductie begin 1999 van een specifieke wetgeving inzake stock-options², wordt met de nieuwe wet betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, een belangrijke tweede etappe ingezet. De voornaamste spelregels van de wet, die grosso modo de vertaling is van de besluiten van een werkgroep die op vraag van de regering onder leiding van professor De Grauwe werd opgericht, zien er uit als volgt:

Zoals de titel van de wet reeds laat vermoeden, worden meerdere pistes voorzien: ofwel ontvangen de werknemers een deel van de winst van de onderneming in cash (winstparticipatie), ofwel krijgen zij aandelen

(kapitaalsparticipatie). Deze twee pistes tegelijkertijd bewandelen wordt door de wet niet expliciet uitgesloten. Ook een derde piste is mogelijk, zij het dan enkel voor KMO's: het geven van een winstparticipatie die door de werknemer onmiddellijk geïnvesteerd wordt in de onderneming, het zogenaamde 'investeringspaarplan' (zie verder).

DOELGROEP

De doelgroep van de wet zijn werknemers van vennootschappen.

'Vennootschappen' zijn vennootschappen, verenigingen of instellingen die onderworpen zijn aan de Ven.B. (Titel III, Hfdst. 1 WIB) of aan de BNI (art. 227, 2° WIB), met uitzondering van de coördinatiecentra. Zelfstandige ondernemers zonder vennootschap kunnen bijgevolg hun werknemers niet verblijden met de invoering van een participatiestelsel.

'Werknemers' zijn zij die tegen loon arbeid verrichten onder gezag van een ander persoon, al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst. Eén en ander betekent dat ambtenaren, voor zover de entiteit waar zij werken niet onderworpen is aan de vennootschapsbelasting, buiten het toepassingsgebied van de wet vallen. Hetzelfde geldt voor zelfstandigen (bestuurders en zaakvoerders die hun mandaat niet cumuleren met een arbeidsovereenkomst).

¹ B.S., 9 juni 2001.

² Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch Actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (B.S., 1 april 1999).

HET PARTICIPATIEPLAN ALS HOEKSTEEN VAN HET STELSEL

De invoering van een participatiestelsel in de vennootschap gebeurt door middel van een 'participatieplan'.

In vennootschappen met een vakbondsafvaardiging moet het participatieplan bij collectieve arbeidsovereenkomst worden ingevoerd. Het gaat om een specifieke CAO, die enkel over de participatie-spelregels kan handelen. Het onderhandelen en sluiten ervan moet m.a.w. los staan van de traditionele loonsonderhandelingen, die hun beslag moeten krijgen in een andere CAO.

Vennootschappen zonder vakbondsafvaardiging (hierna 'KMO' genoemd) kunnen een plan invoeren via een specifieke procedure die werd gecreëerd naar het model van de procedure tot opstelling en wijziging van het arbeidsreglement in ondernemingen zonder ondernemingsraad. Concreet maakt de werkgever een ontwerp van 'toetredingsakte' bekend aan zijn werknemers (schriftelijk of bij aanplakking) die hierop hun reacties kunnen kenbaar maken. In geval er geen opmerkingen zijn, treedt de toetredingsakte in werking 15 dagen na bekendmaking. Zijn die er wel, dan wordt een procedure opgestart die de tussenkomst van een verzoeningsambtenaar impliceert. Indien deze er niet in zou slagen werkgever en werknemers op één lijn te krijgen, moet het bevoegde paritair comité de knoop doorhakken.

Ook in KMO's kan de werkgever opteren voor een invoering van het participatieplan bij CAO. In dit geval zal, gezien het ontbreken van een vakbondsafvaardiging in het bedrijf, een extern vakbondssecretaris de CAO onderhandelen.

Alle werknemers van de onderneming moeten de mogelijkheid krijgen om deel te nemen aan het participatieplan. De CAO of de toetredingsakte (in KMO) kunnen wel een anciënniteit van (maximaal) één jaar vooropstellen om in te stappen. Behoudens wanneer de toetredingsakte in een verplichte deelname zou voorzien, heeft een werknemer het recht om niet in het systeem in te stappen.

Een participatieplan kan enkel worden ingevoerd door ondernemingen die gebonden zijn door een CAO met betrekking tot het loon voor dezelfde referentieperiode. Deze CAO kan zowel op het niveau van de Nationale Arbeidsraad, het bevoegde paritair comité of op het niveau van de desbetreffende vennootschap worden gesloten.

Het werknemersdeel: begrensd, en niet in vervanging van loon of andere voordelen

Het totaalbedrag van de deelnames in kapitaal en winst dat in uitvoering van het participatieplan aan de werknemers wordt uitgekeerd, mag – bij afsluiting van het betrokken boekjaar - niet hoger zijn dan 10% van de totale bruto-loonmassa én 20% van de winst van het boekjaar na belasting. Beide plafondbedragen zijn cumulatief toe te passen. Het kleinste bedrag van de twee is dus de limiet.

Voor participatieplannen die ingevoerd worden op het niveau van een groep, wordt een K.B. met specifieke berekeningsregels aangekondigd.

Essentieel is dat het participatieplan niet mag worden ingevoerd ter vervanging van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel of aanvulling van al wat voorafgaat, al dan niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten. Dit geldt niet voor collectieve participatieplannen die vóór de inwerkingtreding van de nieuwe wet zouden zijn ingevoerd, en vergelijkbare doelstellingen nastreven. Concreet: vroegere initiatieven van bepaalde ondernemingen die in deze context als voorlopers kunnen beschouwd worden, kunnen op basis van de wet worden aangepast aan de nieuwe regels, zonder dat dit retroactieve gevolgen zou hebben. Dit impliceert wél dat, bij de aanpassing aan de nieuwe wetgeving, de CAO-verplichting of (bij KMO) de toetredingsprocedure moet worden nageleefd.

Verplichte vermeldingen

Het participatieplan moet verplicht volgende vermeldingen bevatten:

- In voorkomend geval, de aanvullende regels ter berekening van de anciënniteit;
- De al dan niet verplichte toetreding van de werknemers;
- De keuze van de toekenningswijze, noodzakelijkerwijze in geld of in aandelen of deelbewijzen;
- De blokkeringsperiode van de aandelen en deelbewijzen, die het stemrecht omvatten;
- In voorkomend geval, de objectieve criteria ter bepaling van de individuele uitkering aan toetredende werknemers;
- De berekeningswijze en –drempels van de toegekende participaties;
- In voorkomend geval, de oprichting van een afzonderlijke vennootschap ter bezit en beheer van de toegekende aandelen of deelbewijzen;
- De berekeningswijze pro rata temporis van de uitkering ingeval van vrijwillige schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, behoudens wegens dringende redenen ten laste van de werknemer;
- De duur en beëindigingswijze van het participatieplan;
- De identiteit van degene die de beheerskosten moet dragen betreffende de open bewaargeving ingeval van toekenning van aandelen aan toonder (zie verder);
- De niet toepasselijkheid van art. 23 van de CAO-wet (W. 5 december 1968). Dit betekent concreet dat, in geval van beëindiging van de participatie-CAO, de werknemer ter zake geen verdere rechten kan laten gelden op basis van zijn individuele arbeidsovereenkomst (die in beginsel stilzwijgend werd aangepast o.b.v. de CAO).

In principe zijn de voordelen die uit het participatieplan voortvloeien, identiek voor alle werknemers. De wet laat evenwel ruimte om hiervan - volgens in paritair (sub-)comité bij CAO bepaalde objectieve criteria - af te wijken. Tevens wordt een K.B. aangekondigd dat een aantal objectieve criteria zal bepalen bij ontstentenis van dergelijke CAO.

Blokkingstermijn van aandelen

Wanneer het participatievoordeel in de vorm van aandelen of deelbewijzen wordt toegekend, bepaalt de participatie-CAO de termijn gedurende dewelke deze geblokkeerd moeten blijven. Als wettelijke minimumtermijn geldt op dit vlak 2 jaar, als maximumtermijn 5 jaar. Deze periode van onbeschikbaarheid kadert in de doelstelling de werknemers beter te betrekken bij de onderneming, en zet het verschil met een loutere uitbetaling in geld beter in de verf. De modaliteiten van deze bepaling verschillen naargelang het gaat om aandelen aan toonder, dan wel op naam. De werknemer is verplicht de aandelen aan toonder die hij in het kader van het participatieplan heeft verkregen, in te schrijven op een op zijn naam bij een kredietinstelling geopende, geblokkeerde rekening. Gaat het om aandelen op naam, dan gebeurt een bijzondere inschrijving in het aandeelhoudersregister en, in voorkomend geval, op het certificaat dat de nominatieve titels vertegenwoordigt.

De onbeschikbaarheidsperiode eindigt in geval van ontslag, pensioenering of overlijden van de werknemer, en evenzeer in geval van openbaar overnamebod op de titels aangeboden in het kader van het participatieplan, en in geval van een verrichting die een wijziging van de controle tot gevolg heeft. Tenslotte eindigt de periode evenzeer bij overdracht van de werknemers naar een niet-verbonden onderneming en in geval van wijziging van het bevoegd paritair comité van de werkgever.

Participatievennootschap

De CAO of toetredingsakte die het participatieplan invoert, kan voorzien in de oprichting van een coöperatieve participatievennootschap. In dergelijk geval heeft deze intermediaire structuur als doel de door de (minstens drie) werknemers ingebrachte kapitaalparticipaties te beheren. Het kapitaal van de coöperatieve vennootschap - waarvan de benaming verplicht "coöperatieve participatievennootschap" moet bevatten - wordt gevormd door de inbreng van de kapitaalparticipatie van de toegetre-

den werknemers en, in voorkomend geval door de dividendendie zij ontvangen van de coöperatieve vennootschap. Ook voor de aandelen van de coöperatieve geldt een onbeschikbaarheidsperiode, waarvan de regels analoog zijn aan de hierboven vermelde.

De fiscale en parafiscale behandeling van de toegekende participatievoordelen in hoofde van werkgever en werknemer (zie verder) blijft in principe dezelfde, ongeacht of dergelijke vennootschap werd opgericht of niet.

HET 'INVESTERINGSSPAARPLAN' ALS SPECIFIEK KMO-REGIME

De toebedeling van aandelen aan de werknemers (kapitaalparticipatie) zou in KMO's (of "kleine vennootschappen" in de zin van het W. Venn.) voor problemen kunnen zorgen, gezien het effect dat dit kan hebben op de zeggenschap in deze veelal familiale ondernemingen. De wet geeft KMO's daarom de mogelijkheid een aangepast regime, het 'investeringspaarplan' in te voeren. Dit stelsel houdt in dat het deel in de winst (geen aandelen) dat jaarlijks aan de werknemers in het kader van het participatieplan wordt toebedeeld, onmiddellijk door die werknemers aan de KMO ter beschikking wordt gesteld in de vorm van een niet-achtergestelde lening, die boekhoudkundig wordt verwerkt als een afzonderlijke rubriek van de schulden van de vennootschap. Het doel is het financieringsvermogen van KMO's in het algemeen, en van 'start-ups' in het bijzonder, gevoelig te verbeteren.

De specifieke CAO of toetredingsakte bepaalt de terugbetalingstermijn, die zich in de vork tussen minimum 2 en maximum 5 jaar moet situeren. De oorzaken van een eventuele voortijdige beëindiging van deze periode, zijn analoog aan de redenen die hierboven werden aangehaald m.b.t. het einde van de onbeschikbaarheidsperiode van aandelen (in het 'gewone' stelsel).

Essentieel is dat het participatieplan niet mag worden ingevoerd ter vervanging van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel.

³ Lineaire obligatie bedoeld onder de artikelen 1 tot 10 van het koninklijk besluit van 9 november 1992 tot coördinatie van het koninklijk besluit van 27 maart 1992 omtrent de uitgifte van lineaire obligaties.

Jaarlijks betaalt de KMO een interest op die lening aan zijn werknemers, waarvan de interestvoet in het participatieplan wordt vastgelegd. Deze interest mag niet kleiner zijn dan de interestvoet, die op een OLO³ van gelijkwaardige duur als de lening wordt toegepast.

Het totaalbedrag van de door de werknemers in hun KMO geïnvesteerde participaties moet door deze laatste worden aangewend voor investeringen in vaste activa.

Het verliezen van de hoedanigheid van KMO (door het overschrijden van de drempels inzake omzet, personeelsbestand en/of balanstotaal die een 'kleine vennootschap' kenmerken) heeft niet het abrupte einde van het investeringspaarplan tot gevolg. Een terugbetaling vóór het verstrijken van de in het participatieplan voorziene terugbetalingstermijn is niet mogelijk. Het investeringspaarplan dat voor de verandering van hoedanigheid ('klein' wordt 'groot') werd ingevoerd, wordt dus tot het einde volbracht.

(PARA-)FISCAAL REGIME IN HOOFDE VAN DE WERKNEMER

Tarieven

Op winstparticipaties (dus niet op kapitaalsparticipaties) moet een RSZ-solidariteitsbijdrage van 13,07% worden ingehouden, analoog aan hetgeen bij toekenning van een loon gebeurt.

Het tarief van de belasting die op dergelijke uitkering verschuldigd is, bedraagt 25%.

Op kapitaalsparticipatie (aandelen) is 15% belasting verschuldigd.

In geval van een KMO-investeringspaarplan is geen sociale bijdrage verschuldigd en wordt het fiscaal tarief verminderd tot 15%. In dat geval valt de fiscale behandeling dus samen met die voor kapitaalparticipatie.

Voormelde fiscale tarieven worden desgevallend verhoogd met een aanvullende belasting van 23,29%. Dit is met name het geval indien de onbeschikbaarheidsvoorwaarde (de blokkeringsperiode van de toegekende aandelen of de terugbetalingstermijn van de niet achtergestelde lening bij KMO's) niet zouden gerespecteerd worden. Deze aanvullende belasting heeft concreet tot gevolg dat werknemers die in een stelsel van kapitaalsparticipatie voortijdig de hun toebedeelde aandelen zouden verkopen, uiteindelijk aan hetzelfde fiscaal regime onderworpen worden als diegene die van meet af aan in een stelsel van winstparticipatie (uitbetaling in speciën, die fiscaal én parafiscaal minder voordelig uitvalt) meedraaien.

Uiteraard moet opgemerkt worden dat alvorens deze tarieven door de werknemers worden betaald, reeds de reguliere vennootschapsbelasting conform art. 215 W.I.B. 1992 door de werkgever zal betaald zijn.

Het fiscale regime wordt om diverse redenen in het Wetboek van de met de inkomstenbelastingen gelijkgestelde belastingen opgenomen, en niet in het WIB.

Belastbare grondslag

De belastbare grondslag is afhankelijk van de aard van de participatie:

- als het gaat om deelname in de winst, wordt de belasting geheven op het bedrag uitbetaald in speciën mits aftrek van de sociale bijdrage;
- bij deelname in het kapitaal is de belastbare grondslag gelijk aan het bedrag dat toe te kennen is aan de deelname in het kapitaal, toegekend overeenkomstig het jaarlijks participatieplan van de vennootschap;
- in geval van een (KMO-)investeringspaarplan, is de belastbare grondslag van de er uit voortvloeiende winstparticipatie gelijk aan het bedrag in speciën, toegekend overeenkomstig het jaarlijkse participatieplan van de vennootschap.

De belasting die eventueel ten laste van de schuldenaar van de deelname valt ter ontlasting van de verkrijger, wordt aan het bedrag van het aandeel toegevoegd voor de berekening van de belasting.

In geval van kapitaalsparticipatie, wordt de waarde, en bijgevolg de belastbare grondslag van de aan de werknemers toegekende aandelen, bepaald als volgt:

Wanneer de aandelen genoteerd of verhandeld worden op de beurs, moet de waarde (belastbare basis) ervan worden vastgesteld op minstens het bedrag dat overeenkomt met de gemiddelde koers van het aandeel gedurende dertig dagen die de dag van toekenning van de aandelen voorafgaat, of de laatste slotkoers die voorafgaat aan de dag van de toekenning, en dit naar keuze van de vennootschap die de aandelen toekent.

In de andere gevallen mag de waarde niet kleiner zijn dan de werkelijke waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan, vastgesteld door de vennootschap overeenkomstig gelijkkluidend advies van een bedrijfsrevisor of extern accountant die ze heeft aangewezen. Die waarde mag niet lager zijn dan de boekwaarde van de aandelen zoals blijkt uit de laatste jaarrekening van de uitgevende vennootschap, afgesloten en goedgekeurd vóór de datum van toekenning.

Eén en ander is analoog aan hetgeen werd voorzien in de wetgeving betreffende stock-options. Belangrijk onderscheid: waar bij de stock-options de extern accountant als professional die kan tussenkomen bij de waardebepaling nog werd 'vergeten', wordt deze uitschuiver in de participatie-wetgeving rechtgezet.

Het bedrag van de belastbare grondslag inzake de aanvullende belasting wordt overeenkomstig vastgesteld, en

in voorkomend geval beperkt pro rata van het aantal vroegtijdig 'gecashte' aandelen.

De belasting wordt opeisbaar bij toekenning of betaalbaarstelling van de deelnames in winst of kapitaal. De inschrijving van het aandeel op een ten bate van de verkrijger geopende (zelfs geblokkeerde) rekening wordt als toekenning beschouwd. De aanvullende belasting wordt opeisbaar op het moment dat de onbeschikbaarheid van de participatie ophoudt.

De belasting moet in de praktijk door de werkgever worden ingehouden van de bedragen die voor de betaling in speciën, voor de deelname in het kapitaal of voor het investeringspaarplan bestemd zijn.

De aanvullende belasting wordt ingehouden door de betrokken kredietinstelling ingeval van niet-naleving van de onbeschikbaarheidsvoorwaarde van de aandelen van de werkgever.

Is in het stelsel een coöperatieve participatievennootschap voorzien als intermediair, dan moeten ook deze aandelen voor een zelfde termijn onbeschikbaar zijn. Zondigt de werknemer tegen deze regel, dan is het de coöperatieve vennootschap die de aanvullende belasting inhoudt.

In de andere gevallen is het de werkgever die de aanvullende belasting inhoudt.

Stortingswijze, vestiging en inning van de belasting en van de aanvullende belasting verloopt volgens de regels toepasselijk inzake roerende voorheffing.

Door ze uitdrukkelijk te vermelden in art. 38 WIB worden de in het kader van een participatieplan toegekende aandelen of winst vrijgesteld van personenbelasting.

Tot slot wordt het gunstig fiscaal regime dat inzake inkomstenbelastingen toepasselijk is op de eerste schijf van 5.000 BEF dividenden van erkende coöperatieve vennootschappen, buiten werking gesteld voor inkomsten afkomstig van participatievennootschappen.

(PARA-)FISCAAL REGIME IN HOOFDE VAN DE WERKGEVER

In artikel 198, eerste lid WIB wordt het '2°', opgeheven door de wet van 22 juli 1993, hersteld teneinde de belasting en aanvullende belasting die door de werkgever wordt ingehouden en doorgestort uitdrukkelijk uit te sluiten uit de categorie der aftrekbare beroepskosten.

Tevens wordt een 12° toegevoegd om ook het toegekende participatievoordeel niet als aftrekbare beroepskost aan te merken. De toegekende participatie wordt dus aangemerkt als een verworpen uitgave.

Artikel 207, tweede lid WIB wordt in die zin aangevuld dat voortaan geen aftrek kan worden verricht op het gedeelte van de winst dat bestemd is voor de uitgaven bedoeld in art. 198, eerste lid, 12°. Met andere woorden, de werknemersparticipatie zal in elk geval aan de Ven. B. onderworpen worden.

Er worden tevens een aantal wijzigingen aan het Wetboek der registratie-, hypotheek- en griffierechten aangebracht teneinde de kapitaalverhogingen die in toepassing van een participatieplan worden doorgevoerd, vrij te stellen van het evenredig registratierecht.

INWERKINGTREDING

Het is nu wachten op een Koninklijk Besluit dat voor elk van de wetsartikelen de inwerkingtreding zal regelen.

TOT SLOT..

Wat in dit dossier een essentieel aspect lijkt te worden, benevens het feit dat de invoering van het participatieplan in beginsel bij CAO moet gebeuren, is de mogelijkheid tot afwijking van de regel 'iedereen gelijk voor de wet'. Men kan zich immers niet van de indruk ontdoen dat, hoewel het nobele uitgangspunt is dat elke werknemer in dezelfde mate moet kunnen meegenieten van het succes en de groei van zijn onderneming, vele werkgevers geneigd zijn aan bepaalde categorieën van werknemers iets meer te willen geven. Het wordt dus afwachten welke speelruimte de paritaire comités via CAO en het specifieke koninklijk besluit dat hierover wordt aangekondigd, op dit vlak zullen toelaten.

Wat in dit dossier een essentieel aspect lijkt te worden, benevens het feit dat de invoering van het participatieplan in beginsel bij CAO moet gebeuren, is de mogelijkheid tot afwijking van de regel 'iedereen gelijk voor de wet'.

Seminarie " Werknemersparticipatie "

Op 12 oktober 2001 organiseerde het IAB, in samenwerking met de FVIB (Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen), een seminarie over de nieuwe wetgeving betreffende de werknemersparticipatie. Enkele impressies.



Het seminarie van 12 oktober 2001 vond plaats in het auditorium " Herman Teirlinck " van KBC Bank te Brussel en kon op de belangstelling van een groot aantal confraters rekenen.



De studienamiddag werd geopend door Johan De Leenheer, voorzitter van het IAB. Koen Geens, voorzitter van de FVIB verzorgde het slotwoord.



Jean-Paul Servais, voorzitter van de Hoge Raad voor de Economische Beroepen, schetste de krachtlijnen van de nieuwe wetgeving.



Na de koffiepauze analyseerde Jan Verhoeye, accountant, de nieuwe wetgeving vanuit het perspectief van de KMO.



Bruno Colmant, belastingconsulent en auditeur-generaal bij de BBL, tijdens zijn uiteenzetting over de boekhoudkundige en de fiscale aspecten van de Wet Werknemersparticipatie.