



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 78.430/16
van 7 januari 2026

avis 78.430/16
du 7 janvier 2026

over

sur

een wetsvoorstel 'tot wijziging van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, teneinde het werknemersaandeelhouderschap aantrekkelijker en de deelname van de werknemers aan het ondernemingsbeleid efficiënter te maken' (*Parl.St.* Kamer 2025-26, nr. 56-1109/1)

une proposition de loi 'modifiant la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs, afin de renforcer l'attractivité de l'actionnariat salarié et l'effectivité de la participation des travailleurs à la politique de l'entreprise' (*Doc. parl.*, Chambre, 2025-2026, n° 56-1109/1)

Op 6 november 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, teneinde het werknemersaandeelhouderschap aantrekkelijker en de deelname van de werknemers aan het ondernemingsbeleid efficiënter te maken’ (*Parl.St.* Kamer 2025-26, nr. 56-1109/1).

Het voorstel is door de zestiende kamer onderzocht op 16 december 2025. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter, Toon MOONEN en Annelies D’ESPALLIER, staatsraden, Jan VELAERS en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Tina COEN, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Toon MOONEN, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 7 januari 2026.

*

Le 6 novembre 2025, le Conseil d’État, section de législation, a été invité par le Président de la Chambre des représentants à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi ‘modifiant la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l’établissement d’une prime bénéficiaire pour les travailleurs, afin de renforcer l’attractivité de l’actionnariat salarié et l’effectivité de la participation des travailleurs à la politique de l’entreprise’ (*Doc. parl.*, Chambre, 2025-2026, n° 56-1109/1).

La proposition a été examinée par la seizième chambre le 16 décembre 2025. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre f.f., Toon MOONEN et Annelies D’ESPALLIER, conseillers d’État, Jan VELAERS et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Tina COEN, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l’avis a été vérifiée sous le contrôle de Toon MOONEN, conseiller d’État.

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 7 janvier 2026.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORSTEL

2.1. Het voor advies voorgelegde voorstel van wet strekt ertoe het aandeelhouderschap van werknemers aantrekkelijker en de deelname van werknemers aan het ondernemingsbeleid efficiënter te maken. Daartoe wordt vooreerst de wet van 22 mei 2001 ‘betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers’ gewijzigd.

Het voorstel introduceert ook bij vennootschappen met een vakbondsafvaardiging de mogelijkheid om een participatieplan in te voeren via een toetredingsakte (artikelen 2, 4 en 6 van het voorstel). Er worden wijzigingen aangebracht in de procedure voor de totstandkoming van een participatieplan via een dergelijke toetredingsakte, waaronder de mogelijkheid om het in te voeren zonder instemming van de werknemers (artikel 3). De noodzakelijke vermeldingen van het participatieplan worden herzien, waaronder de verplichting tot oprichting, door de werknemers, van een coöperatieve participatievennootschap, voor de vennootschappen die verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen (artikel 5). Voor die vennootschappen wordt tevens een regeling ingevoerd betreffende het medezeggenschap van de werknemers via de bestuursorganen (artikelen 7 en 8). Er wordt een evaluatie ten behoeve van de Kamer van volksvertegenwoordigers van de effecten ervan in het vooruitzicht gesteld (artikel 9). Verder beschermt het voorstel werknemers tegen ongunstige maatregelen wegens hun (niet-)deelname en tegen de belemmering van de rechten die ze ontleen aan het participatieplan (artikel 10). Participatieplannen moeten vergezeld gaan van een informatiebrochure (artikel 11).

2.2. Voor werknemers van vennootschappen die verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen en die een participatieplan invoeren, bevat het voorstel voordelen wat betreft de belasting op de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschap en op de winstpremie voor de werknemers. Daartoe wordt het Wetboek van de met Inkomstenbelastingen gelijkgestelde Belastingen (hierna ook: WIGB) gewijzigd (artikelen 12 tot 14 van het voorstel).

2.3. De aan te nemen wet is van toepassing op alle participatieplannen die na de inwerkingtreding ervan worden ingesteld (artikel 15 van het voorstel). Ze treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt (artikel 16).

¹ Aangezien het om een voorstel van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

ALGEMENE OPMERKING

3.1. Zoals de toelichting bij het voorstel bevestigt, hebben de voorgestelde wijzigingen van artikel 4 van de wet van 22 mei 2001 (artikel 3, 2° tot 4°, van het voorstel)² tot gevolg dat een participatieplan op initiatief van de werkgever kan worden ingevoerd zonder instemming van de werknemers(vertegenwoordiging). Vermits de toetreding van de werknemers verplicht kan worden gesteld,³ betekent een en ander dat werknemers, in voorkomend geval buiten elk akkoord om, kunnen worden verplicht om te participeren in het kapitaal van een vennootschap. Als de vennootschap die een participatieplan invoert verplicht is een ondernemingsraad in te stellen, dan zijn de werknemers luidens het voorgestelde artikel 9, § 1, 7°, van de wet van 22 mei 2001 (artikel 5, a), van het voorstel) bovendien verplicht een coöperatieve vennootschap op te richten met het oog op het bezit en beheer van de participatie.

3.2. Die verplichtingen vormen een beperking van de vrijheid van vereniging, zoals onder andere gewaarborgd door artikel 27 van de Grondwet en artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Die vrijheid houdt ook de vrijheid in om zich *niet* te verenigen. Uit deze artikelen volgt dat in elke beperking van de vrijheid van vereniging bij wet dient te zijn voorzien, dat zij een legitiem doel moet dienen en in een democratische samenleving noodzakelijk dient te zijn. Dat impliceert dat er een dwingende maatschappelijke behoefte bestaat om de beperking in te voeren en dat zij evenredig is aan het doel dat wordt nagestreefd.⁴

Wat betreft de mogelijkheid tot het opleggen van een participatieplan zonder instemming van de werknemers(vertegenwoordiging) beoogt het voorstel luidens de toelichting een einde te maken “aan het verlamdende effect van de huidige wetgeving, doordat wordt voorkomen dat automatisch van het plan wordt afgestapt wanneer de bemiddeling mislukt” en het systeem efficiënter te maken “aangezien wordt voorkomen dat werknemers wegens een meningsverschil, dat in sommige gevallen louter over procedurele kwesties gaat, geen toegang hebben tot kapitaaldeelname in hun onderneming”.

Over de oprichting van en deelname in een coöperatieve vennootschap, die in het voormelde geval verplicht is, verduidelijkt de toelichting dat “die inbreng in dit specifieke geval verplicht [wordt] gemaakt, teneinde het beheer van de participaties te vereenvoudigen en te zorgen voor een coherente vertegenwoordiging van de werknemers binnen het bestuursorgaan”. Hierover verder bevraagd, antwoordde de gemachtigde:

“Selon nous, le recours à une société intermédiaire se justifie pour trois raisons :

- Elle permet aux travailleurs de déléguer la gestion de leurs titres ;
- Elle leur offre un pouvoir décisionnel accru en regroupant leurs actions (et donc leur pouvoir vital) au sein d'une entité unique, capable de parler d'une seule voix au sein de l'entreprise ;

² Artikel 3 van het voorstel bevat twee keer een punt 2°, wat moet worden verholpen.

³ Zie artikel 9, § 1, 2°, van de wet van 22 mei 2001.

⁴ Zie bijvoorbeeld adv.RvS 52.522/AV van 19 februari 2013 over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van de wet van 29 juli 1934 waarbij de private militias verboden worden, wat het verbod van ondemocratische groeperingen betreft’, opmerkingen 11-12 (*Parl.St.* Kamer 2012-13, nr. 809/8).

- Elle évite les difficultés de représentation au sein de l'organe de gestion. En effet, il aurait été difficilement conciliable que certains travailleurs apportent leurs actions à une entité intermédiaire tandis que d'autres conservent leurs actions directement dans l'entreprise, tout en étant, dans leur ensemble, représentés par un seul administrateur.

Enfin, le recours à la forme coopérative se justifie par la flexibilité accrue qu'elle permet, au niveau du nombre d'associés et des apports. La possibilité pour un associé de démissionner / d'être exclu à charge du patrimoine social, avec annulation corrélative de ses actions, est particulièrement utile dans la mesure où il n'y a aucune assurance qu'il puisse être remplacé par un autre."

3.3. De Raad van State ziet zowel wat betreft de verplichte participatie van werknemers in het kapitaal van een vennootschap als wat betreft de verplichte participatie, in voorkomend geval, van werknemers in een coöperatieve tussenstructuur niet in hoe het voorstel, zoals het thans voorligt, in overeenstemming kan worden geacht met de vrijheid van de betrokkenen om zich niet te verenigen. Nog afgezien van de beoordeling van de evenredigheid van beide maatregelen in het licht van hun doel, is niet duidelijk, wat het eerste punt betreft, waarom de vergemakkelijking van de invoering van een participatieplan gepaard zou moeten gaan met een verplichte deelname.⁵ Wat het tweede punt betreft, valt evenmin te begrijpen waarom de werknemers verplicht zouden moeten worden om gebruik te maken van een coöperatieve tussenstructuur.⁶

Het voorstel moet op dat punt worden aangepast.⁷ De afdeling Wetgeving heeft de rest van het voorstel slechts verder onderzocht in zoverre het geen samenhang vertoont met die verplichtingen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

4. Het opschrift van de aan te nemen wet moet volledig en beknopt zijn.⁸ Er moet dus bijkomend worden verwezen naar het te wijzigen Wetboek van de met de Inkomstenbelastingen

⁵ Daarbij rijst alleszins ook de vraag hoe de regeling zich zou verhouden tot artikel 24, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten', waarin wordt bepaald dat de werkgever als voorwaarde voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst niet de verplichting voor de werknemer mag opleggen om, onder welke vorm dan ook, roerende effecten zoals obligaties, aandelen, deelbewijzen of participaties aan te kopen, erop in te schrijven of uit te wisselen of interestaandelen te storten of geldsommen te overhandigen uit andere hoofde dan de borgstelling van de werknemer.

⁶ Zoals de afdeling Wetgeving in advies 30.602/2 van 18 oktober 2000 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 22 mei 2001 overigens reeds opmerkte, belet niets dat de werknemers die niet persoonlijk aan de algemene vergadering wensen deel te nemen, aan sommigen onder hen volmacht zouden geven (*Parl.St.* Kamer 2000-01, nr. 1043/1, 95).

⁷ Zo moet, wat de coöperatieve tussenstructuur betreft, artikel 5, a), van het voorstel worden weggelaten, maar moet in het voorgestelde artikel 11*bis*, § 2, eerste lid, laatste zin, van de wet van 22 mei 2001 (artikel 7 van het voorstel) ook de zinsnede "wanneer artikel 9, § 1, 7°, tweede zinsdeel, van toepassing is" worden weggelaten.

⁸ *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbevelingen 14.2 en 14.3, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

gelijkgestelde Belastingen. Desgewenst kan ook een algemene formulering worden gebruikt waarin alle te wijzigen teksten vervat zijn.

Artikel 3

5. Met behoud van wat hiervoor werd opgemerkt over de vrijheid van vereniging, moet over artikel 3 van het voorstel, dat aanpassingen bevat van de procedure voor de totstandkoming van een participatieplan, het volgende worden opgemerkt.

Gevraagd om de draagwijdte te verduidelijken van de opdracht van de door de Koning aangewezen ambtenaar, zoals bepaald in het voorgestelde artikel 4, § 3, eerste lid, van de wet van 22 mei 2001, in het bijzonder wanneer die ambtenaar zou vaststellen dat het ontwerp van het participatieplan strijdig is met die wet, antwoordde de gemachtigde:

“Le fonctionnaire se voit confier une double mission: favoriser la conciliation entre les positions des travailleurs et de l’employeur d’une part, et effectuer un contrôle de conformité du projet de plan à la loi d’autre part.

Ces deux fonctions sont complémentaires: la conciliation permet d’assurer un climat social serein et un processus participatif, tandis que le contrôle de légalité garantit que le plan ne contredit pas les exigences légales et qu’il respecte les principes de transparence et d’égalité. Si le fonctionnaire constate que le projet est contraire à la loi, il ne peut valider la poursuite de la procédure sur cette base; le plan doit être adapté, ou une CCT doit être négociée.”

De indieners van het voorstel moeten nagaan of het, ter wille van de duidelijkheid, niet raadzaam is om in het voorgestelde artikel 4, § 3, van de wet van 22 mei 2001 te verduidelijken dat het ontwerp van toetredingsakte moet worden gevalideerd door de betrokken ambtenaar opdat de procedure kan worden verdergezet.

6. Het voorgestelde artikel 4, § 3, vierde lid, van de wet van 22 mei 2001 bepaalt dat indien een verzoeningspoging door het paritair comité niets oplevert, het participatieplan toch kan worden ingevoerd, op zijn vroegst op de achtste dag na de vergadering van het paritair comité. Het voorgestelde artikel 4, § 3/1, legt echter nog een verzoeningspoging op door een erkende bemiddelaar. Vervolgens bepaalt het voorgestelde artikel 4, § 5, derde lid, dat de toetredingsakte, in geval van overeenstemming, dan wel de verzoeningstekst die de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft opgesteld, in geval van niet-overeenstemming, op zijn vroegst in werking treedt op de achtste dag na die van de verzoening of de opstelling van de verzoeningstekst. Gevraagd om te verduidelijken hoe die artikelen zich tot elkaar verhouden, antwoordde de gemachtigde:

“Les deux délais s’articulent sans contradiction : le premier concerne le délai minimal après la réunion du comité paritaire, assurant un temps de réflexion social, tandis que le second concerne l’entrée en vigueur de l’acte juridique définitif, qui ne peut produire d’effet avant le délai minimal suivant la conciliation ou la rédaction du texte de conciliation.”

Het is de Raad van State niettemin niet duidelijk hoe een participatieplan dan nog binnen de acht dagen na de vergadering van het paritair comité zou kunnen worden ingevoerd. Verder bevraagd over de chronologie van de te volgen stappen, gaf de gemachtigde het volgende mee:

“Le processus suit une chronologie claire : l’employeur élabore un projet de plan, le transmet au fonctionnaire désigné, le comité paritaire est consulté, puis une tentative de conciliation est opérée par le fonctionnaire.

En cas d’échec, le médiateur agréé peut intervenir. Enfin, le plan est formalisé soit par une CCT, soit par un acte d’adhésion intégrant le texte de conciliation, avant d’entrer en vigueur après le délai légal. Ces étapes se succèdent logiquement et garantissent la transparence et la participation équilibrée des acteurs.”

De verschillende stappen en termijnen die de stellers van het voorstel voor ogen hebben, zouden ter wille van de rechtszekerheid duidelijker uit het te wijzigen artikel 4 van de wet van 22 mei 2001 moeten blijken.

7.1. Het voorgestelde artikel 4, § 3/1, van de wet van 22 mei 2001, bepaalt dat voorafgaand aan de invoering van een participatieplan via toetredingsakte de werkgever een door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid⁹ erkende bemiddelaar verzoekt om tussenbeide te komen met het oog op een verzoeningspoging.

Het rechtstreeks toewijzen door de wetgever van een bevoegdheid aan een federale overheidsdienst komt neer op een ingrijpen van de wetgever in een prerogatief dat in beginsel aan de Koning als hoofd van de federale uitvoerende macht toekomt. De aan de betrokken dienst toegekende bevoegdheid dient dan ook aan de Koning te worden toegekend die ze, in voorkomend geval, kan delegeren aan de minister die aan het hoofd ervan staat.¹⁰

7.2. Gevraagd om de rol van de erkende bemiddelaar in verhouding tot die van de in artikel 4 van de wet van 22 mei 2001 bedoelde door de Koning aangewezen ambtenaar te duiden, alsook de wijze waarop en onder welke voorwaarden iemand als bemiddelaar kan worden erkend, antwoordde de gemachtigde:

“Le médiateur agréé intervient en seconde ligne, lorsque la conciliation opérée par le fonctionnaire n’a pas permis d’aboutir à un accord. Son rôle consiste en une médiation sociale plus poussée, mobilisant des compétences relationnelles et un savoir-faire propre au dialogue social. Les médiateurs agréés sont sélectionnés selon des critères objectifs et similaires à ceux des médiateurs sociaux existants : formation, impartialité, absence de conflit d’intérêts. L’article 4, § 3/1 organise ce recours, tandis que l’article 4, § 4 règle l’entrée en vigueur du plan après conciliation ou dépôt du texte établi par le fonctionnaire. Les deux dispositions sont donc complémentaires.”

⁹ In feite de Federale Overheidsdienst “Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg”.

¹⁰ De minister zou deze bevoegdheid op zijn beurt aan (een of meer ambtenaren binnen) de overheidsdienst kunnen delegeren, mits de grenzen van deze opdracht duidelijk worden aangegeven.

Die voorwaarden en criteria op basis waarvan iemand als bemiddelaar kan worden erkend, dienen in de wet te worden opgenomen. De Koning kan ook worden gemachtigd om die voorwaarden en criteria vast te stellen.

7.3. Het voorgestelde artikel 4, § 3/1, van de wet van 22 mei 2001 heeft tot gevolg dat, wanneer het participatieplan via toetredingsakte wordt ingevoerd, de verzoeningspoging door het bevoegde paritair comité, bedoeld artikel 4, § 3, derde lid, niet langer als “laatste” verzoeningspoging kan worden aangemerkt. Derhalve wordt dat woord in die bepaling het best opgeheven.

8. Het voorgestelde artikel 4, § 5, derde lid, van de wet van 22 mei 2001 regelt de inwerkingtreding van de toetredingsakte, in geval van overeenstemming, dan wel van “de verzoeningstekst die de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft opgesteld, in geval van niet-overeenstemming”. Gevraagd hoe erover wordt gewaakt dat in het kader van de verzoening zowel de belangen van de werknemers als die van de werkgever in acht worden genomen, en of de werkgever zich dient te schikken naar de verzoeningstekst, als hij een participatieplan wil invoeren, antwoordde de gemachtigde:

“La protection des intérêts respectifs est assurée par l'intervention combinée du comité paritaire, du fonctionnaire et, le cas échéant, du médiateur agréé, qui garantissent un équilibre des intérêts dans un cadre structuré. Lorsque l'employeur choisit d'adopter un plan par acte d'adhésion, il est tenu de respecter le texte de conciliation qui en constitue désormais le contenu juridique. (...) [L]e texte de conciliation est assimilé, dans son effet, à un acte d'adhésion, ce qui permet d'en préserver la cohérence sans modifier l'architecture de la loi.”

Uit dat antwoord blijkt dat de “verzoeningstekst” een door de door de Koning aangewezen ambtenaar opgestelde aangepaste toetredingsakte betreft, veeleer dan een tekst die daadwerkelijk het resultaat is van verzoening tussen de werkgever en de werknemers. Teneinde elke verwarring te vermijden, verdient het dan ook de voorkeur om er als zodanig naar te verwijzen.

Artikel 5

9. Luidens het voorgestelde artikel 9, § 1, 13°, van de wet van 22 mei 2001 moet het participatieplan verplicht de toewijzingssleutels voor de aandelen vermelden, die objectief, transparant en niet-discriminerend zijn. Die sleutels moeten in voorkomend geval voorzien in een individueel maximum dan wel een degressieve weging om te voorkomen dat de effecten in handen komen van een beperkt aantal begunstigden. Gevraagd hoe deze bepaling zich verhoudt tot artikel 9, § 1, 5°, van de wet van 22 mei 2001, dat de vermelding oplegt van, in voorkomend geval en mits naleving van artikel 10 van de wet, de objectieve criteria ter bepaling van de individuele uitkering aan de toetredende werknemers, antwoordde de gemachtigde:

“L'article 9, § 1er, 13°, ne modifie pas l'équilibre de l'article 9, § 1er, 5°; il en constitue le prolongement naturel. L'article 9, § 1er, 5° fixe en effet les principes généraux qui gouvernent toute clé de répartition, à savoir l'objectivité et la non-discrimination. Ces principes sont fondamentaux mais demeurent abstraits. Le nouvel article 9, § 1er, 13° vise précisément à renforcer leur effectivité en introduisant des garanties supplémentaires, telles que la transparence de la clé de répartition, la possibilité de prévoir un plafond individuel

ou une pondération dégressive, et l'obligation d'éviter une concentration excessive des actions dans les mains d'un nombre limité de bénéficiaires.

Les deux dispositions s'articulent donc harmonieusement selon nous : la première définit le cadre conceptuel, la seconde prévoit les instruments concrets permettant de garantir une répartition équilibrée, inclusive et conforme aux finalités sociales du plan. Si la section de législation du Conseil d'Etat venait à estimer qu'il serait souhaitable d'améliorer la lisibilité du texte, une intégration rédactionnelle des deux points pourrait être envisagée sans en modifier la portée juridique."

Een integratie van beide bepalingen is inderdaad raadzaam.

10. De gemachtigde bevestigde dat de tekst van de voorgestelde punten 15° en 16° van artikel 9, § 1, van de wet van 22 mei 2001 telkens moet worden voorafgegaan door de zinsnede "in voorkomend geval," en in die zin zal worden geamendeerd.

Artikel 7

11.1. Het voorgestelde artikel 11*bis* van de wet van 22 mei 2001 voert een verplichte werknemersmedezeggenschap in op niveau van de bestuursorganen voor vennootschappen die een participatieplan invoeren en krachtens de wet van 20 september 1948 'houdende organisatie van het bedrijfsleven' verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen. De voorgestelde regeling geeft aanleiding tot volgende opmerkingen.

11.2. De verplichte werknemersmedezeggenschap geldt volgens de toelichting bij het voorstel voor ondernemingen met ten minste honderd werknemers. In het voorgestelde artikel 11*bis*, § 1, van de wet van 22 mei 2001 wordt de verplichting verbonden aan de vereiste tot het instellen van een ondernemingsraad krachtens van de wet van 20 september 1948. Artikel 14, § 1, van die wet verwijst voor de verplichte oprichting van een ondernemingsraad echter nog naar een gemiddelde tewerkstelling van vijftig werknemers. De gemachtigde verklaarde daarover:

"L'article 14, § 1er, al. 1er de la loi portant organisation de l'économie parle de 50 travailleurs, mais ce seuil a été remonté à 100 travailleurs par l'article 2 de l'arrêté royal du 18 octobre 1978. Nous ajouterons cette précision par amendement.

Le seuil de 50 travailleurs (qui est de 100 travailleurs en réalité eu égard aux modifications législatives, cf. supra) continue à déterminer l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise. Le seuil de 100 travailleurs, introduit pour l'obligation de représentation des travailleurs au sein de l'organe de gestion, constitue un choix politique visant à réserver cette mesure de gouvernance aux entreprises d'une taille plus importante, où une telle représentation trouve un sens organisationnel et une pertinence économique plus affirmés."

De tekst van het voorstel moet ter wille van de rechtszekerheid inderdaad zo worden aangepast dat er geen misverstand kan bestaan over het aantal werknemers dat (gemiddeld) moet worden tewerkgesteld opdat de verplichte werknemersmedezeggenschap bij de invoering van een participatieplan van toepassing zou worden.

11.3. Daarbij rijst de vraag hoe het voorgestelde artikel 11 *bis* van de wet van 22 mei 2001 moet worden toegepast wanneer de vennootschap bij de invoering van het participatieplan niet verplicht was om in werknemersmedezeggenschap te voorzien, maar het werknemersbestand na verloop van tijd die drempel overstijgt, of omgekeerd. De gemachtigde lichtte toe:

“Cette obligation doit être respectée au moment de l’introduction du plan, et maintenue tant que les parties n’en décident autrement sur une base contractuelle. L’évolution ultérieure (à la hausse ou à la baisse) du nombre de travailleurs n’a, cet à égard, aucune incidence.

Les principes qui entourent le maintien du conseil d’entreprise en cas d’évolution ultérieure du nombre de travailleurs occupés (maintien au moins jusqu’à la date des élections suivantes même au cas où ce nombre est inférieur au nombre légalement exigé) ne trouvent donc pas à s’appliquer ici.

En effet, si le parallèle avec l’obligation d’instituer un conseil d’entreprise est utile pour éclairer la logique du mécanisme, cette dernière ne peut être transposée. Dans le cadre de la loi du 20 septembre 1948, le maintien du conseil d’entreprise malgré une baisse ultérieure de l’effectif repose sur une logique électorale et institutionnelle propre au système de représentation des travailleurs, qui impose le maintien de l’instance jusqu’aux élections sociales suivantes. Ce raisonnement ne trouve pas à s’appliquer ici : la représentation au sein de l’organe de gestion n’est ni liée à un cycle électoral, ni structurée comme un organe autonome doté d’un mandat collectif renouvelé périodiquement. Il s’agit au contraire d’une modalité de gouvernance attachée au plan de participation lui-même.

Dès lors, la stabilité de l’obligation se justifie par la nature du dispositif : la présence de travailleurs au sein de l’organe de gestion découle du choix de l’entreprise d’instaurer un plan ouvrant droit à cette forme de participation, et non de l’évolution de sa ‘masse salariale’ après coup. Ce mécanisme garantit une sécurité juridique tant pour l’entreprise que pour les travailleurs-actionnaires, ainsi qu’une continuité dans l’exercice de la participation stratégique.”

Teneinde hierover geen twijfel te laten bestaan, verdient het aanbeveling om een en ander tot uitdrukking te brengen in de tekst. Daartoe kunnen in artikel 11 *bis*, § 1, van de wet van 22 mei 2001 bijvoorbeeld de woorden “op dat ogenblik” worden ingevoegd tussen de woorden “die” en krachtens”.

11.4. Gevraagd binnen welk orgaan de medezeggenschap moet worden georganiseerd in een vennootschap met een duaal bestuur,¹¹ antwoordde de gemachtigde:

“Notre objectif est de permettre aux représentants des travailleurs actionnaires de participer aux délibérations qui déterminent les orientations stratégiques de l’entreprise.

Par conséquent, en présence d’un mode d’administration dualiste, il nous semble logique de limiter la représentation des travailleurs actionnaires au sein du conseil de surveillance, chargé de la politique générale et de la stratégie de la société, et de ne pas étendre celle-ci au conseil de direction, plutôt chargé de sa gestion opérationnelle. Ce choix est également cohérent par rapport aux pratiques qui ont cours dans les pays voisins (France, Allemagne, ...).”

Die oplossing wordt het best verduidelijkt in de tekst.

¹¹ Zie de artikelen 7:104 en volgende van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (hierna: WVV).

11.5. Het is niet duidelijk hoe het voorgestelde artikel 11*bis* van de wet van 22 mei 2001 moet worden toegepast als het participatieplan op het niveau van een groep wordt ingevoerd. In die hypothese is de vennootschap die het plan invoert niet noodzakelijk de vennootschap waarin de werknemers participeren, zodat bepaald dient te worden in welke vennootschap(pen) in dat geval de verplichte medezeggenschap moet worden georganiseerd. In voorkomend geval zijn overigens niet alle betrokken vennootschappen verplicht een ondernemingsraad in te stellen. De gemachtigde legde het volgende uit:

“L’introduction d’un plan de participation au niveau d’un groupe peut effectivement conduire à une dissociation entre, d’une part, la société qui adopte et met en œuvre le plan et, d’autre part, la ou les sociétés dans le capital desquelles les travailleurs deviennent actionnaires. Afin d’assurer une application cohérente de l’article 11*bis* et d’éviter toute distorsion dans la mise en place de la participation des travailleurs au sein des organes de gestion, il nous paraît justifié d’opérer une distinction fonctionnelle entre les deux niveaux.

Le seuil de 100 travailleurs doit, selon nous, être apprécié au niveau de la société qui décide d’instaurer le plan, puisqu’il s’agit de l’entité à l’initiative du dispositif et responsable de son architecture juridique. C’est ce critère qui détermine l’entrée dans le champ d’application de l’article 11*bis*.

En revanche, la représentation des travailleurs au sein de l’organe de gestion doit être organisée au niveau de la société dont les travailleurs deviennent effectivement actionnaires, c’est-à-dire celle dans laquelle ils exercent leurs droits de participation économique / politique. C’est en effet à ce niveau que leurs intérêts actionnariaux sont en jeu et que la présence d’administrateurs représentant les travailleurs-actionnaires trouve son sens économique et sa justification juridique. Cette solution garantit l’adéquation entre le lieu d’exercice du pouvoir économique et le lieu d’exercice de la participation au gouvernement d’entreprise.

Cette approche permet aussi d’éviter des situations incohérentes où la société mettant en place le plan serait soumise au mécanisme de participation tandis que la société au capital de laquelle les travailleurs participent ne le serait pas, ou inversement. Elle répond par ailleurs à l’objectif poursuivi par la réforme, qui est de renforcer la participation stratégique des travailleurs dans les entreprises où ils détiennent une part réelle du capital.

Quant à l’hypothèse où toutes les sociétés concernées n’atteignent pas le seuil de 100 travailleurs et, le cas échéant, ne sont pas tenues d’instituer un conseil d’entreprise, cela ne fait pas obstacle à l’application du mécanisme.

L’obligation de représentation se déclenche en fonction du seuil atteint par la société initiatrice du plan, et non en fonction de la taille ou du statut de chacune des sociétés du groupe. Autrement dit, l’existence ou non d’un conseil d’entreprise au sein de la société dont les actions sont détenues n’est pas déterminante : ce qui compte, c’est l’existence d’un plan de participation de groupe dont l’ampleur justifie la présence de représentants des travailleurs-actionnaires dans l’organe de gestion de la société visée.

Cette lecture permet de concilier selon nous la structure potentiellement complexe des groupes d’entreprises avec la finalité du mécanisme : faire en sorte que la participation actionnariale des travailleurs se traduise par une participation effective aux décisions stratégiques de la société dans laquelle ils deviennent ‘co-détenteurs’ d’une partie du capital.”

Het thans voorliggende voorstel biedt geen grondslag voor de redenering die door de gemachtigde wordt voorgesteld. De tekst zal in die zin moeten worden geamendeerd. Daarbij zal erover moeten worden gewaakt dat de verschillende hypotheses op coherente wijze worden geregeld.¹²

11.6. Gevraagd hoe de voorgestelde regeling kan worden ingepast in de regels betreffende de rol van werknemers in de Europese Vennootschap (SE) en de Europese Coöperatieve Vennootschap (SCE),¹³ antwoordde de gemachtigde:

“La proposition de loi n’interfère pas avec les mécanismes de participation prévus au niveau européen pour les SE et les SCE. Nous amenderons le champ d’application ratione personae de la loi du 22 mai 2001, afin d’en exclure expressément ces formes de sociétés.”

Die oplossing is echter niet adequaat, nu de voormelde regels niet de participatie van werknemers in het kapitaal van dergelijke vennootschappen als zodanig regelen. De indieners van het voorstel moeten het voorgestelde artikel 11*bis* van de wet van 22 mei 2001 in het licht daarvan aan een nieuw onderzoek onderwerpen en nagaan of niet kan worden volstaan met de verduidelijking dat geen afbreuk wordt gedaan aan de voormelde regels.

11.7. De laatste zin van het voorgestelde artikel 11*bis*, § 1, van de wet van 22 mei 2001 bepaalt dat de bestuurders die de werknemers vertegenwoordigen niet in aanmerking worden genomen bij het bepalen van wettelijke of statutaire minima en maxima. In zoverre die zin ook toepassing vindt op beursgenoteerde¹⁴ vennootschappen, staat ze op gespannen voet met richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 ‘inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen’. In artikel 3, 3), van die richtlijn wordt het begrip “bestuurder” immers omschreven als “een lid van een raad, met inbegrip van een lid dat werknemersvertegenwoordiger is”. Daaruit volgt dat bestuurders die de werknemers

¹² Zo suggereert het antwoord van de gemachtigde dat de vertegenwoordiging moet worden georganiseerd op het niveau van de vennootschap waarin de werknemers aandeelhouder worden, maar tegelijk dat het bestaan van een ondernemingsraad in de vennootschap waarin de aandelen worden aangehouden niet doorslaggevend is. Als die raad niet bestaat, is echter niet duidelijk hoe de werknemers erin vertegenwoordigd zouden kunnen worden.

¹³ Zie het koninklijk besluit van 22 december 2004 ‘waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap’ en de wet van 10 augustus 2005 ‘houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese Vennootschap’ (met betrekking tot richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 ‘tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers’); zie het koninklijk besluit van 16 maart 2007 ‘waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van 30 januari 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap’ en de wet van 9 mei 2008 ‘houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap’ (met betrekking tot richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 ‘tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers’).

¹⁴ Behoudens de micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (artikel 2 van de richtlijn).

vertegenwoordigen in aanmerking moeten worden genomen voor het bereiken van het genderevenwicht dat de richtlijn oplegt. De gemachtigde verklaarde daarover het volgende:

“Il est exact que la formulation actuelle du projet de loi, en prévoyant que les administrateurs représentant les travailleurs ne sont pas pris en compte pour déterminer les minima et maxima légaux ou statutaires, pourrait être perçue comme créant une forme d'exclusion générale incompatible avec les exigences de la directive pour les sociétés cotées.

Afin de lever toute ambiguïté et de garantir la pleine conformité du dispositif au droit européen, nous proposerons donc un amendement prévoyant explicitement que, pour les sociétés cotées, les administrateurs représentant les travailleurs sont inclus dans le périmètre d'application des objectifs de genre fixés par la directive, sous réserve des adaptations permises bien évidemment.”

Dat moet inderdaad worden verholpen.

12. De gemachtigde bevestigde dat het begrip “bedrijf” in het voorgestelde artikel 11*bis*, § 3, van de wet van 22 mei 2001 het best wordt vervangen door het begrip “vennootschap”. Hetzelfde geldt voor de voorgestelde artikelen 11*ter*, § 2, en 11*quinqies*, § 4 (respectievelijk de artikelen 8 en 10 van het voorstel).

13.1. Luidens het voorgestelde artikel 11*bis*, § 4, van de wet van 22 mei 2001 hebben de bestuurders die de werknemers vertegenwoordigen “dezelfde rechten en plichten als de andere bestuurders of leden van de raad van toezicht”. Gevraagd om dat te duiden in het licht van de aansprakelijkheid, de remuneratie en de duur van het mandaat, antwoordde de gemachtigde:

“Les administrateurs représentant les travailleurs sont soumis au même régime de responsabilité que les autres administrateurs, conformément au CSA. Toutefois, l'application du principe de proportionnalité permet d'apprécier leur responsabilité au regard de leur rémunération modeste. Leur rémunération est bien une rémunération d'administrateur et non un salaire, et leur mandat suit la même durée que celui des autres administrateurs.”

Dat antwoord overtuigt niet. Daargelaten dat uit het voorstel niet blijkt dat de werknemersvertegenwoordiger slechts een bescheiden vergoeding zal ontvangen voor de uitoefening van het mandaat, ziet de Raad van State niet in hoe de aansprakelijkheid van bestuurders kan worden gekoppeld aan de hoogte van de vergoeding die de bestuurder ontvangt. Dat is vennootschapsrechtelijk thans alleszins niet het geval.¹⁵

Het antwoord suggereert bovendien dat de werknemersvertegenwoordiger een bestuurdersvergoeding krijgt. Gevraagd naar de verhouding met het voorgestelde artikel 11*ter*, § 4, tweede zin, van de wet van 22 mei 2001, waarin wordt bepaald dat de werknemers-bestuurders beschikken over een redelijk aantal uren voor de uitoefening van hun mandaat, dat wordt gelijkgesteld aan effectieve werktijd en als zodanig wordt vergoed, antwoordde de gemachtigde echter dat het mandaat niet afzonderlijk zou worden vergoed, maar dat die vergoeding als een onderdeel van het loon zou worden beschouwd. De door die laatste bepaling vooropgestelde gelijkstelling van de tijd besteed aan het bestuursmandaat met effectieve werktijd en de vergoeding

¹⁵ Zie de artikelen 2:56 en volgende WVV.

als zodanig creëert dan weer een hybride situatie waarin de hoedanigheden van werknemer en van bestuurder met elkaar worden vermengd.¹⁶⁻¹⁷

Uit het voorgaande volgt dat de regeling van de rechten en plichten van de werknemers-bestuurders aan een bijkomend onderzoek moet worden onderworpen.

13.2. Het voorgestelde artikel 11*bis*, § 4, van de wet van 22 mei 2001 verklaart de vennootschapsrechtelijke regeling inzake belangenconflicten van toepassing op de als bestuurder benoemde werknemers. Gevraagd of de toevoeging dat zij zich onthouden “wanneer hun eigen belang of dat van een werknemerscategorie rechtstreeks en specifiek in het geding is” zo moet worden begrepen dat ook voor een niet-vermogensrechtelijk belangenconflict de procedure uit het WVV moet worden gevolgd, antwoordde de gemachtigde:

“Oui, les règles de conflits d'intérêts s'appliquent aussi aux situations non patrimoniales, notamment celles impliquant une catégorie de travailleurs. Dans ces hypothèses, la procédure prévue par le CSA reste applicable, y compris l'obligation d'information et d'inscription au procès-verbal.”

Op de vraag wat wordt bedoeld met een “werknemerscategorie” luidde het antwoord:

“La notion de ‘catégorie de travailleurs’ renvoie à un groupe de travailleurs identifiable sur la base d'un critère objectif, tel que reconnu dans le droit des relations collectives de travail. Il peut s'agir, par exemple, de travailleurs exerçant un même métier, appartenant à un même niveau de qualification, relevant d'un même statut (ouvriers, employés, cadres), partageant une ancienneté comparable ou un même régime de travail.

L'idée est simplement de viser les situations où une décision de l'organe de gestion touche un groupe déterminé de travailleurs plutôt que l'ensemble du personnel. Dans ce cas, l'administrateur représentant les travailleurs applique les règles relatives aux conflits d'intérêts pour garantir la neutralité du processus décisionnel.”

Tenzij het begrip “rechtstreeks en specifiek” restrictief wordt uitgelegd, vraag de Raad van State zich af of de regeling inzake de belangenconflicten dan niet voortdurend zal moeten worden toegepast, wat het functioneren van de betrokken werknemers in het bestuursorgaan zou bemoeilijken. Dat kan tijdens de parlementaire behandeling nog worden verduidelijkt.

14. Gevraagd over welke “toepasselijke gecoördineerde wetten” het gaat in het voorgestelde artikel 11*bis*, § 5, van de wet van 22 mei 2001, antwoordde de gemachtigde:

“Il s'agit des lois coordonnées relatives à la participation des travailleurs dans les entreprises publiques ou à participation publique, qui prévoient des règles spécifiques et doivent rester pleinement applicables.

¹⁶ Vgl. de artikelen 5:70, tweede lid, 6:58, tweede lid, 7:85, § 1, derde lid, 7:105, § 2, en 7:107, tweede lid, WVV, waarin voor de besloten, de coöperatieve en de naamloze vennootschap wordt bepaald dat bestuurders, leden van de raad van toezicht of leden van de directieraad “in deze hoedanigheid” niet door een arbeidsovereenkomst met de vennootschap verbonden kunnen zijn.

¹⁷ De inhoud van het voorgestelde artikel 11*ter*, § 4, tweede zin, van de wet van 22 mei 2001 zou alleszins beter worden ondergebracht in het voorgestelde artikel 11*bis*, § 4, veeleer dan in artikel 11*ter*, § 4, dat een informatieverplichting regelt.

L'expression utilisée renvoie en réalité aux textes particuliers régissant certaines entreprises publiques ou à participation publique, notamment la loi du 21 mars 1991 portant réforme des entreprises publiques économiques, qui prévoit des règles propres en matière de gouvernance et de représentation.

L'intention de l'article 11bis, § 5, est donc de préciser que, lorsque des règles spéciales existent dans ces législations sectorielles, elles continuent à primer sur le mécanisme général instauré par la loi de 2001. Afin d'éviter toute ambiguïté, nous proposons de remplacer l'expression 'lois coordonnées applicables' par une référence plus précise à la législation spécifique applicable aux entreprises publiques."

Het is raadzaam de tekst op die manier te verduidelijken.

15.1. De gemachtigde bevestigde dat de ontslagbeschermingsregeling waarin wordt voorzien in het voorgestelde artikel 11bis, § 6, van de wet van 22 mei 2001 uitsluitend betrekking heeft op het ontslag van de bestuurder als werknemer en niet op de voortijdige beëindiging van het bestuursmandaat.

15.2. Er moet worden verduidelijkt of de vereiste dat de redenen voor ontslag geen verband mogen houden met de uitoefening van het bestuursmandaat en de vereiste van de voorafgaande raadpleging van de ondernemingsraad¹⁸ enkel gelden in geval van ontslag om "economische of technische redenen" of ook wanneer het ontslag op "ernstige redenen" zou steunen.

Artikel 8

16. De gemachtigde bevestigde dat het toepassingsgebied van het voorgestelde artikel 11ter van de wet van 22 mei 2001 moet worden beperkt tot de vennootschappen bedoeld in het voorgestelde artikel 11bis.

17. Gevraagd hoe de raadplegings- en informatieverplichtingen die worden opgelegd in het voorgestelde artikel 11ter van de wet van 22 mei 2001 moeten worden toegepast en hoe zij zich verhouden tot de algemene regels inzake sociaal overleg, antwoordde de gemachtigde:

"Notre objectif est de prévoir dans la loi du 22 mai 2001 un mécanisme spécifique permettant aux représentants des travailleurs au sein de l'organe de gestion d'être tenus au courant des sujets de préoccupation et des revendications des travailleurs au cours de leur mandat. Le texte sera dès lors adapté afin de mettre explicitement en évidence que cette consultation s'effectue entre les représentants des travailleurs et ces derniers individuellement."

Het is raadzaam een en ander te verduidelijken.

¹⁸ Vermits het voorgestelde artikel 11bis, § 1, van de wet van 22 mei 2001 de regeling inzake de verplichte werknemersmedezeggenschap vastknoopt aan het hebben van een ondernemingsraad, is de zinsnede "indien die er is" overbodig.

Artikel 9

18. Het voorgestelde artikel 11^{quater}, § 1, van de wet van 22 mei 2001 bevat een evaluatieregeling. Zoals het thans is geformuleerd, verwijst het woord “wet” naar de wet van 22 mei 2001, terwijl het de bedoeling is om (een aantal van) de door de aan te nemen wet aangebrachte wijzigingen te evalueren.

Artikel 9 van het voorstel moet dus worden omgewerkt tot een autonome bepaling die het best tussen de artikelen 14 en 15 wordt ingevoegd. Tijdens de parlementaire behandeling moet tevens worden overwogen of de periode van twee jaar waarbinnen het evaluatierapport moet worden ingediend, niet beter kan aanvangen op de datum van de inwerkingtreding van de aan te nemen wet. Blijkens artikel 16 treedt die immers pas in werking op de eerste dag van de zesde maand na de bekendmaking ervan.

Artikel 10

19. De gemachtigde bevestigde dat in het voorgestelde artikel 11^{quinquies} van de wet van 22 mei 2001 de woorden “plan voor werknemersaandeelhouderschap” telkens moeten worden vervangen door het woord “participatieplan”.

20. Het voorgestelde artikel 11^{quinquies}, § 2, van de wet van 22 mei 2001 omschrijft wat moet worden verstaan onder een “ongunstige maatregel” waartegen werknemers worden beschermd. In zoverre uit de eerste paragraaf reeds blijkt dat het moet gaan om een ongunstige maatregel die wordt genomen “wegens zijn deelname of niet-deelname” aan het participatieplan of “wegens de uitoefening van de daaruit voortvloeiende rechten” overlappen de paragrafen grotendeels en moeten ze beter op elkaar worden afgestemd.

21. Gevraagd hoe het recht van de werknemer op een forfaitaire vergoeding en het recht op een volledige vergoeding van de geleden schade, waarin wordt voorzien in het voorgestelde artikel 11^{quinquies}, § 5, van de wet van 22 mei 2001, zich tot elkaar verhouden, antwoordde de gemachtigde:

“Il faut comprendre par là que le travailleur aura droit au paiement d’une indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération, ce qui s’ajoutera à son droit à une réparation intégrale du dommage subi.”

Dat blijkt het best duidelijker uit de tekst.

Artikel 11

22. Gevraagd om de zinsnede “naargelang van de bedrijfszetel” van de vennootschap in het voorgestelde artikel 11*sexies*, § 3, tweede lid, van de wet van 22 mei 2001 te duiden, antwoordde de gemachtigde:

“Pour des raisons de clarté législative et de bonne technique normative, il serait à notre sens préférable de supprimer cette précision, puisque le contenu qu’elle vise à couvrir l’est déjà par les textes auxquels la disposition renvoie.”

Die zinsnede kan desgewenst worden weggelaten.

23. Om dezelfde redenen als uiteengezet in opmerking 7.1 komt het niet aan de wetgever maar aan de Koning toe om een federale overheidsdienst in het voorgestelde artikel 11*sexies*, § 4, van de wet van 22 mei 2001 te belasten met de publicatie van de informatiebrochure. Die bevoegdheid dient dan ook aan de Koning te worden toegekend die ze in voorkomend geval kan delegeren aan de betrokken minister.

Artikelen 12 tot 14

24.1. De voorgestelde wijziging van artikel 112 WIGB en de voorgestelde invoering van een artikel 116/1 in hetzelfde wetboek voeren een verschil in behandeling in tussen werknemers die participeren in een vennootschap die binnen, dan wel buiten het toepassingsgebied van het voorgestelde artikel 11*bis* van de wet van 22 mei 2001 vallen. Enkel ten laste van de tweede categorie van werknemers wordt een aanvullende belasting vastgesteld in het kader van de belasting op de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschap en op de winstpremie voor de werknemers. Omgekeerd geniet enkel de eerste categorie van een gedeeltelijke vrijstelling van de belasting.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

24.2. Luidens de toelichting is het de bedoeling om “het gebrek aan aantrekkelijkheid” van de participatieplannen te verhelpen en is het welslagen van de maatregelen “afhankelijk van de daadwerkelijke aanwezigheid van werknemersvertegenwoordigers in de raad van bestuur of de raad van toezicht van de betrokken vennootschap of de groep waartoe zij behoort”. Gevraagd om nadere toelichting, antwoordde de gemachtigde:

“Ces avantages fiscaux complémentaires ont pour objectif d’encourager les entreprises visées par l’article 11*bis* de la loi du 22 mai 2001 à mettre en place un plan de participation. En réservant ces incitants aux seules entreprises répondant aux conditions de cet article, l’objectif est de favoriser un modèle dans lequel l’octroi d’actions aux

travailleurs s'accompagne obligatoirement de leur représentation au sein de l'organe de gestion, garantissant leur participation effective aux décisions stratégiques de l'entreprise."

Hij voegde nog het volgende toe:

"Il est exact que la mesure fiscale proposée introduit une différence de traitement entre, d'une part, les entreprises qui relèvent de l'article 11bis et, d'autre part, celles qui instaurent volontairement une forme de participation mais sans répondre aux conditions de cet article. Cette différence est toutefois justifiée au regard du principe d'égalité dès lors qu'elle repose sur un critère objectif, pertinent et proportionné par rapport à l'objectif poursuivi par le législateur.

L'intention explicite de la réforme est de favoriser un modèle intégré de participation, dans lequel l'attribution d'actions aux travailleurs s'accompagne nécessairement d'une participation effective à la gouvernance, en particulier par la présence de représentants des travailleurs au sein de l'organe de gestion. Ce lien structurel constitue un élément décisif : il confère au plan une portée stratégique et non seulement financière, et garantit que la participation actionnariale produise un effet concret sur les décisions de l'entreprise.

Le choix de réserver l'avantage fiscal aux entreprises qui remplissent ces conditions répond donc à une logique d'incitation ciblée : orienter la fiscalité vers les dispositifs présentant le niveau le plus élevé de participation, sans pour autant empêcher les entreprises non visées par l'article 11bis de mettre en place des mécanismes volontaires. Celles-ci ne sont pas discriminées pour autant, car elles restent libres d'adapter leur dispositif en prévoyant une représentation des travailleurs actionnaires au sein de l'organe de gestion, et ainsi bénéficier du régime fiscal.

En ce sens, la différence de traitement repose sur un critère objectivement justifié à notre sens (l'existence d'une participation à la gouvernance), pertinent au regard de la finalité du législateur (renforcer la participation stratégique des travailleurs), et proportionné, dès lors qu'il n'exclut pas de manière définitive les entreprises volontaires mais conditionne simplement l'accès à l'avantage fiscal au respect d'un ensemble cohérent d'exigences voulues par le législateur."

Met het antwoord van de gemachtigde kan niet worden ingestemd. Vooreerst zijn het niet de betrokken vennootschappen die fiscaal verschillend worden behandeld, maar de werknemers ervan. Bovendien blijkt uit de tekst niet dat werknemers van vennootschappen die zich vrijwillig organiseren zoals bepaald in het voorgestelde artikel 11bis van de wet van 22 mei 2001, van dezelfde fiscaal gunstige regeling genieten als werknemers van vennootschappen waarop dat artikel van toepassing is. In het licht daarvan moeten ook deze artikelen van het voorstel aan een bijkomend onderzoek worden onderworpen.

Slotopmerking

25. De afdeling Wetgeving stelt vast dat een aantal verwijzingen naar andere regelgeving in de wet van 22 mei 2001 verouderd zijn.¹⁹ Er zou van de gelegenheid gebruik kunnen worden gemaakt om de wet in haar geheel te actualiseren.

*

¹⁹ Bijvoorbeeld in de definities bevat artikel 2, 4°, 5°, 6°, 7/1° en 17°, van de wet van 22 mei 2001 nog verwijzingen naar het oude Wetboek van vennootschappen, terwijl dat wetboek is vervangen door het WVV.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION

2.1. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de renforcer l'attractivité de l'actionnariat salarié et l'effectivité de la participation des travailleurs à la politique de l'entreprise. À cet effet, elle modifie en premier lieu la loi du 22 mai 2001 'relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs'.

La proposition introduit, également en ce qui concerne les sociétés ayant une délégation syndicale, la possibilité d'instaurer un plan de participation par la voie d'un acte d'adhésion (articles 2, 4 et 6 de la proposition). Elle apporte des modifications à la procédure d'élaboration d'un plan de participation par un tel acte d'adhésion, incluant notamment la possibilité de l'instaurer sans le consentement des travailleurs (article 3). Les mentions nécessaires du plan de participation sont revues, parmi lesquelles l'obligation, pour les travailleurs, de créer une société coopérative de participation, pour les sociétés qui sont tenues d'instituer un conseil d'entreprise (article 5). Pour ces sociétés, il est également instauré un régime relatif à la participation des travailleurs par l'intermédiaire des organes de gestion (articles 7 et 8). Une évaluation des effets de celui-ci est envisagée à l'intention de la Chambre des représentants (article 9). Par ailleurs, la proposition protège les travailleurs contre des mesures défavorables en raison de leur (non-)participation et contre toute entrave aux droits qu'ils tirent du plan de participation (article 10). Les plans de participation doivent être accompagnés d'une brochure d'information (article 11).

2.2. Pour les travailleurs de sociétés qui sont tenues d'instituer un conseil d'entreprise et qui instaurent un plan de participation, la proposition contient des avantages en ce qui concerne la taxe sur la participation des travailleurs au capital de la société et sur la prime bénéficiaire pour les travailleurs. À cet effet, elle modifie le Code des taxes assimilées aux impôts sur les revenus (ci-après également : CTAIR) (articles 12 à 14 de la proposition).

2.3. La loi dont l'adoption est envisagée s'applique à tout plan de participation instauré postérieurement à son entrée en vigueur (article 15 de la proposition). Elle entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication (article 16).

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

OBSERVATION GÉNÉRALE

3.1. Comme le confirment les développements de la proposition, les modifications proposées de l'article 4 de la loi du 22 mai 2001 (article 3, 2° à 4°, de la proposition)² ont pour effet qu'un plan de participation à l'initiative de l'employeur peut être instauré sans le consentement (de la représentation) des travailleurs. Dès lors que l'adhésion des travailleurs peut être rendue obligatoire³, cela signifie que les travailleurs, le cas échéant en dehors de tout accord, peuvent être obligés de participer au capital d'une société. En outre, si la société qui instaure un plan de participation est tenue d'instituer un conseil d'entreprise, les travailleurs sont alors obligés de créer une société coopérative pour les besoins de la détention et de la gestion de la participation, conformément à l'article 9, § 1^{er}, 7°, proposé, de la loi du 22 mai 2001 (article 5, a), de la proposition).

3.2. Ces obligations constituent une restriction de la liberté d'association, telle qu'elle est notamment garantie par l'article 27 de la Constitution et par l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme. Cette liberté implique également la liberté de *ne pas* s'associer. Il résulte de ces articles que toute restriction de la liberté d'association doit être prévue par la loi, qu'elle doit servir un objectif légitime et qu'elle doit être nécessaire dans une société démocratique. Cela implique qu'il doit exister un besoin social impérieux pour instaurer cette restriction et qu'elle est proportionnée au but poursuivi⁴.

En ce qui concerne la possibilité d'imposer un plan de participation sans le consentement (de la représentation) des travailleurs, la proposition vise, selon les développements, à supprimer « l'effet paralysant caractérisé par le droit actuel, en évitant l'abandon automatique du plan en cas d'échec de la conciliation » et à renforcer l'effectivité du dispositif, « en évitant qu'un désaccord, qui dans certains cas se limite à de simples questions procédurales, prive les travailleurs d'un accès à la participation au capital de leur entreprise ».

À propos de la création d'une société coopérative et de la participation à celle-ci, qui est obligatoire dans le cas précité, les développements précisent que « cet apport est rendu obligatoire dans ce cas précis, afin de simplifier la gestion des participations et d'assurer une représentation cohérente des travailleurs au sein de l'organe de gestion ». Interrogé à ce sujet, le délégué a répondu :

« Selon nous, le recours à une société intermédiaire se justifie pour trois raisons :

- Elle permet aux travailleurs de déléguer la gestion de leurs titres ;
- Elle leur offre un pouvoir décisionnel accru en regroupant leurs actions (et donc leur pouvoir votal) au sein d'une entité unique, capable de parler d'une seule voix au sein de l'entreprise ;

² L'article 3 de la proposition contient deux fois un point 2° ; il convient d'y remédier.

³ Voir l'article 9, § 1^{er}, 2°, de la loi du 22 mai 2001.

⁴ Voir par exemple l'avis C.E. 52.522/AG du 19 février 2013 sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 29 juillet 1934 interdisant les milices privées en vue d'interdire les groupements non démocratiques', observations 11-12 (*Doc. parl.*, Chambre, 2012-13, n° 809/8).

- Elle évite les difficultés de représentation au sein de l'organe de gestion. En effet, il aurait été difficilement conciliable que certains travailleurs apportent leurs actions à une entité intermédiaire tandis que d'autres conservent leurs actions directement dans l'entreprise, tout en étant, dans leur ensemble, représentés par un seul administrateur.

Enfin, le recours à la forme coopérative se justifie par la flexibilité accrue qu'elle permet, au niveau du nombre d'associés et des apports. La possibilité pour un associé de démissionner / d'être exclu à charge du patrimoine social, avec annulation corrélative de ses actions, est particulièrement utile dans la mesure où il n'y a aucune assurance qu'il puisse être remplacé par un autre ».

3.3. Tant en ce qui concerne la participation obligatoire de travailleurs au capital d'une société qu'en ce qui concerne la participation obligatoire, le cas échéant, de travailleurs dans une structure coopérative intermédiaire, le Conseil d'État n'aperçoit pas comment la proposition, telle qu'elle est actuellement à l'examen, peut être réputée conforme à la liberté des personnes concernées de ne pas s'associer. Indépendamment de l'appréciation de la proportionnalité des deux mesures au regard de leur objectif, on n'aperçoit pas clairement, en ce qui concerne le premier point, pour quel motif le fait de faciliter l'instauration d'un plan de participation devrait s'accompagner d'une participation obligatoire⁵. En ce qui concerne le deuxième point, on ne comprend pas davantage pourquoi les travailleurs devraient être obligés de recourir à une structure coopérative intermédiaire⁶.

La proposition devra être adaptée sur ce point⁷. La section de législation n'a examiné le reste de la proposition que dans la mesure où elle ne présente aucune connexité avec ces obligations.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

4. L'intitulé de la loi dont l'adoption est envisagée doit être complet et concis⁸. Il faut donc également faire référence au Code des taxes assimilées aux impôts sur les revenus à modifier.

⁵ À cet égard se pose en tout état de cause également la question de savoir comment le dispositif s'articule avec l'article 24, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', qui dispose que l'employeur ne peut subordonner la conclusion d'une convention de travail à la condition, pour le travailleur, de souscrire, d'acheter ou d'échanger, sous quelque forme que ce soit, des valeurs mobilières, telles que des obligations, des actions, des parts ou participations, de verser des parts d'intérêts ou de remettre des fonds à un titre autre que celui de cautionnement du travailleur.

⁶ Comme la section de législation l'a déjà d'ailleurs observé dans l'avis 30.602/2 du 18 octobre 2000 sur un avant-projet devenu la loi du 22 mai 2001, rien n'empêche les travailleurs qui ne souhaitent pas assister personnellement à l'assemblée générale, de donner procuration à certains d'entre eux (*Doc. parl.*, Chambre, 2000-01, n° 1043/1, p. 95).

⁷ Ainsi, en ce qui concerne la structure coopérative intermédiaire, on omettra l'article 5, a), de la proposition, mais à l'article 11 bis, § 2, alinéa 1^{er}, dernière phrase, proposé, de la loi du 22 mai 2001 (article 7 de la proposition), il convient également d'omettre le segment de phrase « lorsque l'article 9, § 1^{er}, 7^o, deuxième membre de phrase, est applicable ».

⁸ *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandations 14.2 et 14.3, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

Si nécessaire, une formulation générale dans laquelle sont contenus tous les textes à modifier peut également être utilisée.

Article 3

5. Sous réserve des observations formulées ci-dessus en ce qui concerne la liberté d'association, il convient d'observer ce qui suit à propos de l'article 3 de la proposition, qui contient des adaptations de la procédure d'élaboration d'un plan de participation.

Invité à préciser la portée de la mission du fonctionnaire désigné par le Roi, comme le prévoit l'article 4, § 3, alinéa 1^{er}, proposé, de la loi du 22 mai 2001, en particulier si ce fonctionnaire constate que le projet du plan de participation est contraire à cette loi, le délégué a répondu en ces termes :

« Le fonctionnaire se voit confier une double mission: favoriser la conciliation entre les positions des travailleurs et de l'employeur d'une part, et effectuer un contrôle de conformité du projet de plan à la loi d'autre part.

Ces deux fonctions sont complémentaires: la conciliation permet d'assurer un climat social serein et un processus participatif, tandis que le contrôle de légalité garantit que le plan ne contredit pas les exigences légales et qu'il respecte les principes de transparence et d'égalité. Si le fonctionnaire constate que le projet est contraire à la loi, il ne peut valider la poursuite de la procédure sur cette base; le plan doit être adapté, ou une CCT doit être négociée ».

Les auteurs de la proposition devront vérifier si, dans un souci de clarté, il n'est pas conseillé de préciser à l'article 4, § 3, proposé, de la loi du 22 mai 2001 que le projet d'acte d'adhésion doit être validé par le fonctionnaire concerné pour que la procédure puisse être poursuivie.

6. L'article 4, § 3, alinéa 4, proposé, de la loi du 22 mai 2001 dispose que si une tentative de conciliation faite par la commission paritaire échoue, le plan de participation peut tout de même être instauré au plus tôt le huitième jour suivant la réunion de la commission paritaire. Or, l'article 4, § 3/1, proposé, impose encore une tentative de conciliation par un médiateur agréé. L'article 4, § 5, alinéa 3, proposé, dispose ensuite que l'acte d'adhésion, en cas d'accord, ou le texte de conciliation rédigé par le fonctionnaire désigné par le Roi, en cas de désaccord, entre en vigueur au plus tôt le huitième jour suivant celui de la conciliation ou de la rédaction du texte de conciliation. Invité à préciser l'articulation entre ces articles, le délégué a répondu :

« Les deux délais s'articulent sans contradiction : le premier concerne le délai minimal après la réunion du comité paritaire, assurant un temps de réflexion social, tandis que le second concerne l'entrée en vigueur de l'acte juridique définitif, qui ne peut produire d'effet avant le délai minimal suivant la conciliation ou la rédaction du texte de conciliation ».

Le Conseil d'État n'aperçoit néanmoins pas clairement comment un plan de participation pourrait alors encore être instauré dans les huit jours suivant la réunion de la commission paritaire. Interrogé en outre à propos de la chronologie des étapes à suivre, le délégué a indiqué ce qui suit :

« Le processus suit une chronologie claire : l'employeur élabore un projet de plan, le transmet au fonctionnaire désigné, le comité paritaire est consulté, puis une tentative de conciliation est opérée par le fonctionnaire.

En cas d'échec, le médiateur agréé peut intervenir. Enfin, le plan est formalisé soit par une CCT, soit par un acte d'adhésion intégrant le texte de conciliation, avant d'entrer en vigueur après le délai légal. Ces étapes se succèdent logiquement et garantissent la transparence et la participation équilibrée des acteurs ».

Dans un souci de sécurité juridique, les différents étapes et délais envisagés par les auteurs de la proposition devraient ressortir plus clairement de l'article 4, à modifier, de la loi du 22 mai 2001.

7.1. L'article 4, § 3/1, proposé, de la loi du 22 mai 2001 dispose que préalablement à l'instauration d'un plan de participation par acte d'adhésion, l'employeur sollicite l'intervention d'un médiateur agréé par le Service public fédéral Emploi ⁹ aux fins d'une tentative de conciliation.

L'attribution directe d'une compétence à un service public fédéral par le législateur signifie que ce dernier empiète sur une prérogative qui, en principe, revient au Roi en sa qualité de chef du pouvoir exécutif fédéral. La compétence attribuée au service concerné doit par conséquent être conférée au Roi qui, le cas échéant, peut déléguer ce pouvoir au ministre qui le dirige ¹⁰.

7.2. Invité à préciser le rôle du médiateur agréé par rapport à celui du fonctionnaire désigné par le Roi, visé à l'article 4 de la loi du 22 mai 2001, ainsi que la façon dont une personne peut être agréée comme médiateur et les conditions de cette agréation, le délégué a répondu :

« Le médiateur agréé intervient en seconde ligne, lorsque la conciliation opérée par le fonctionnaire n'a pas permis d'aboutir à un accord. Son rôle consiste en une médiation sociale plus poussée, mobilisant des compétences relationnelles et un savoir-faire propre au dialogue social. Les médiateurs agréés sont sélectionnés selon des critères objectifs et similaires à ceux des médiateurs sociaux existants : formation, impartialité, absence de conflit d'intérêts. L'article 4, § 3/1 organise ce recours, tandis que l'article 4, § 4 règle l'entrée en vigueur du plan après conciliation ou dépôt du texte établi par le fonctionnaire. Les deux dispositions sont donc complémentaires ».

Ces conditions et critères sur la base desquels une personne peut être agréée comme médiateur doivent figurer dans la loi. Le Roi peut également être habilité à fixer ces conditions et critères.

⁹ En fait, il s'agit du Service public fédéral « Emploi, Travail et Concertation sociale ».

¹⁰ Le ministre pourrait à son tour déléguer ce pouvoir au service public (ou à un ou plusieurs agents en son sein), pour autant que cette délégation soit clairement délimitée.

7.3. L'article 4, § 3/1, proposé, de la loi du 22 mai 2001 emporte que lorsque le plan de participation est instauré par acte d'adhésion, la tentative de conciliation par la commission paritaire compétente, visée à l'article 4, § 3, alinéa 3, ne peut plus être qualifiée d'« ultime » tentative de conciliation. Mieux vaut dès lors supprimer ce mot dans cette disposition.

8. L'article 4, § 5, alinéa 3, proposé, de la loi du 22 mai 2001 règle l'entrée en vigueur de l'acte d'adhésion, en cas d'accord, ou du « texte de conciliation rédigé par le fonctionnaire désigné par le Roi, en cas de désaccord ». À la question de savoir comment l'on veille à ce que, dans le cadre de la conciliation, tant les intérêts des travailleurs que ceux de l'employeur soient pris en considération, et si l'employeur doit se conformer au texte de conciliation s'il souhaite instaurer un plan de participation, le délégué a répondu :

« La protection des intérêts respectifs est assurée par l'intervention combinée du comité paritaire, du fonctionnaire et, le cas échéant, du médiateur agréé, qui garantissent un équilibre des intérêts dans un cadre structuré. Lorsque l'employeur choisit d'adopter un plan par acte d'adhésion, il est tenu de respecter le texte de conciliation qui en constitue désormais le contenu juridique. (...) [L]e texte de conciliation est assimilé, dans son effet, à un acte d'adhésion, ce qui permet d'en préserver la cohérence sans modifier l'architecture de la loi ».

Il ressort de cette réponse que le « texte de conciliation » concerne un acte d'adhésion adapté, rédigé par le fonctionnaire désigné par le Roi, plutôt qu'un texte qui est effectivement le résultat d'une conciliation entre l'employeur et les travailleurs. Afin d'éviter toute confusion, il est préférable d'y faire référence en tant que tel.

Article 5

9. Aux termes de l'article 9, § 1^{er}, 13°, proposé, de la loi du 22 mai 2001, le plan de participation doit obligatoirement mentionner les clés d'allocation des actions qui sont objectives, transparentes et non discriminatoires. Ces clés doivent prévoir, le cas échéant, un plafond individuel ou une pondération dégressive afin d'éviter la concentration des titres dans les mains d'un nombre restreint de bénéficiaires. À la question de savoir comment cette disposition s'articule avec l'article 9, § 1^{er}, 5°, de la loi du 22 mai 2001, qui impose de mentionner, le cas échéant et moyennant le respect des dispositions de l'article 10 de la loi, les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents, le délégué a répondu :

« L'article 9, § 1^{er}, 13°, ne modifie pas l'équilibre de l'article 9, § 1^{er}, 5°; il en constitue le prolongement naturel. L'article 9, § 1^{er}, 5° fixe en effet les principes généraux qui gouvernent toute clé de répartition, à savoir l'objectivité et la non-discrimination. Ces principes sont fondamentaux mais demeurent abstraits. Le nouvel article 9, § 1^{er}, 13° vise précisément à renforcer leur effectivité en introduisant des garanties supplémentaires, telles que la transparence de la clé de répartition, la possibilité de prévoir un plafond individuel ou une pondération dégressive, et l'obligation d'éviter une concentration excessive des actions dans les mains d'un nombre limité de bénéficiaires.

Les deux dispositions s'articulent donc harmonieusement selon nous : la première définit le cadre conceptuel, la seconde prévoit les instruments concrets permettant de garantir une répartition équilibrée, inclusive et conforme aux finalités sociales du plan. Si la section de législation du Conseil d'Etat venait à estimer qu'il serait souhaitable d'améliorer la lisibilité du texte, une intégration rédactionnelle des deux points pourrait être envisagée sans en modifier la portée juridique ».

Une intégration des deux dispositions est en effet conseillée.

10. Le délégué a confirmé que le texte des points 15° et 16°, proposés, de l'article 9, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001 doit chaque fois être précédé du membre de phrase « le cas échéant, » et qu'il sera amendé en ce sens.

Article 7

11.1. L'article 11*bis*, proposé, de la loi du 22 mai 2001 instaure une participation obligatoire des travailleurs au niveau des organes de gestion pour les sociétés qui instaurent un plan de participation et qui sont contraintes d'instituer un conseil d'entreprise en vertu de la loi du 20 septembre 1948 'portant organisation de l'économie'. Le régime proposé appelle les observations suivantes.

11.2. La participation obligatoire des travailleurs s'applique, selon les développements de la proposition, aux entreprises d'au moins cent travailleurs. À l'article 11*bis*, § 1^{er}, proposé, de la loi du 22 mai 2001, l'obligation est liée à l'exigence d'instituer un conseil d'entreprise en vertu de la loi du 20 septembre 1948. L'article 14, § 1^{er}, de cette loi se réfère toutefois encore, pour l'institution obligatoire d'un conseil d'entreprise, à une occupation moyenne de cinquante travailleurs. À ce sujet, le délégué a déclaré :

« L'article 14, § 1^{er}, al. 1^{er} de la loi portant organisation de l'économie parle de 50 travailleurs, mais ce seuil a été remonté à 100 travailleurs par l'article 2 de l'arrêté royal du 18 octobre 1978. Nous ajouterons cette précision par amendement.

Le seuil de 50 travailleurs (qui est de 100 travailleurs en réalité eu égard aux modifications législatives, cf. supra) continue à déterminer l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise. Le seuil de 100 travailleurs, introduit pour l'obligation de représentation des travailleurs au sein de l'organe de gestion, constitue un choix politique visant à réserver cette mesure de gouvernance aux entreprises d'une taille plus importante, où une telle représentation trouve un sens organisationnel et une pertinence économique plus affirmés ».

Dans un souci de sécurité juridique, il y a en effet lieu d'adapter le texte de la proposition de manière à ce qu'il ne subsiste aucun malentendu quant au nombre de travailleurs qui doivent être occupés (en moyenne) pour que la participation obligatoire des travailleurs s'applique lors de l'instauration d'un plan de participation.

11.3. À cet égard, la question se pose de savoir comment l'article 11*bis*, proposé, de la loi du 22 mai 2001 doit s'appliquer si lors de l'instauration du plan de participation, l'entreprise n'était pas obligée de prévoir la participation des travailleurs, mais qu'après un certain temps, les effectifs dépassent ce seuil, ou inversement. Le délégué a commenté comme suit :

« Cette obligation doit être respectée au moment de l'introduction du plan, et maintenue tant que les parties n'en décident autrement sur une base contractuelle. L'évolution ultérieure (à la hausse ou à la baisse) du nombre de travailleurs n'a, cet à égard, aucune incidence.

Les principes qui entourent le maintien du conseil d'entreprise en cas d'évolution ultérieure du nombre de travailleurs occupés (maintien au moins jusqu'à la date des élections suivantes même au cas où ce nombre est inférieur au nombre légalement exigé) ne trouvent donc pas à s'appliquer ici.

En effet, si le parallèle avec l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise est utile pour éclairer la logique du mécanisme, cette dernière ne peut être transposée. Dans le cadre de la loi du 20 septembre 1948, le maintien du conseil d'entreprise malgré une baisse ultérieure de l'effectif repose sur une logique électorale et institutionnelle propre au système de représentation des travailleurs, qui impose le maintien de l'instance jusqu'aux élections sociales suivantes. Ce raisonnement ne trouve pas à s'appliquer ici : la représentation au sein de l'organe de gestion n'est ni liée à un cycle électoral, ni structurée comme un organe autonome doté d'un mandat collectif renouvelé périodiquement. Il s'agit au contraire d'une modalité de gouvernance attachée au plan de participation lui-même.

Dès lors, la stabilité de l'obligation se justifie par la nature du dispositif : la présence de travailleurs au sein de l'organe de gestion découle du choix de l'entreprise d'instaurer un plan ouvrant droit à cette forme de participation, et non de l'évolution de sa 'masse salariale' après coup. Ce mécanisme garantit une sécurité juridique tant pour l'entreprise que pour les travailleurs-actionnaires, ainsi qu'une continuité dans l'exercice de la participation stratégique ».

Afin de ne laisser subsister aucun doute à ce propos, il est recommandé d'exprimer ce qui précède dans le texte. À cette fin, on peut par exemple insérer les mots « , à ce moment-là, » entre les mots « qui ont » et les mots « l'obligation », à l'article 11*bis*, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001.

11.4. À la question de savoir au sein de quel organe la participation doit être organisée dans une société dotée d'une administration duale ¹¹, le délégué a répondu ce qui suit :

« Notre objectif est de permettre aux représentants des travailleurs actionnaires de participer aux délibérations qui déterminent les orientations stratégiques de l'entreprise.

Par conséquent, en présence d'un mode d'administration dualiste, il nous semble logique de limiter la représentation des travailleurs actionnaires au sein du conseil de surveillance, chargé de la politique générale et de la stratégie de la société, et de ne pas étendre celle-ci au conseil de direction, plutôt chargé de sa gestion opérationnelle. Ce choix est également cohérent par rapport aux pratiques qui ont cours dans les pays voisins (France, Allemagne, ...) ».

Mieux vaudrait préciser cette solution dans le texte.

¹¹ Voir les articles 7:104 et suivants du Code des sociétés et des associations (ci-après : CSA).

11.5. On n'aperçoit pas clairement comment l'article 11*bis*, proposé, de la loi du 22 mai 2001 doit être appliqué lorsque le plan de participation est instauré au niveau d'un groupe. Dans cette hypothèse, la société qui instaure le plan n'est pas nécessairement celle à laquelle les travailleurs participent, de sorte qu'il convient de déterminer dans quelle(s) société(s) la participation obligatoire doit être organisée dans ce cas. Le cas échéant, toutes les sociétés concernées ne sont du reste pas tenues d'instituer un conseil d'entreprise. Le délégué a expliqué ce qui suit :

« L'introduction d'un plan de participation au niveau d'un groupe peut effectivement conduire à une dissociation entre, d'une part, la société qui adopte et met en œuvre le plan et, d'autre part, la ou les sociétés dans le capital desquelles les travailleurs deviennent actionnaires. Afin d'assurer une application cohérente de l'article 11*bis* et d'éviter toute distorsion dans la mise en place de la participation des travailleurs au sein des organes de gestion, il nous paraît justifié d'opérer une distinction fonctionnelle entre les deux niveaux.

Le seuil de 100 travailleurs doit, selon nous, être apprécié au niveau de la société qui décide d'instaurer le plan, puisqu'il s'agit de l'entité à l'initiative du dispositif et responsable de son architecture juridique. C'est ce critère qui détermine l'entrée dans le champ d'application de l'article 11*bis*.

En revanche, la représentation des travailleurs au sein de l'organe de gestion doit être organisée au niveau de la société dont les travailleurs deviennent effectivement actionnaires, c'est-à-dire celle dans laquelle ils exercent leurs droits de participation économique / politique. C'est en effet à ce niveau que leurs intérêts actionnariaux sont en jeu et que la présence d'administrateurs représentant les travailleurs-actionnaires trouve son sens économique et sa justification juridique. Cette solution garantit l'adéquation entre le lieu d'exercice du pouvoir économique et le lieu d'exercice de la participation au gouvernement d'entreprise.

Cette approche permet aussi d'éviter des situations incohérentes où la société mettant en place le plan serait soumise au mécanisme de participation tandis que la société au capital de laquelle les travailleurs participent ne le serait pas, ou inversement. Elle répond par ailleurs à l'objectif poursuivi par la réforme, qui est de renforcer la participation stratégique des travailleurs dans les entreprises où ils détiennent une part réelle du capital.

Quant à l'hypothèse où toutes les sociétés concernées n'atteignent pas le seuil de 100 travailleurs et, le cas échéant, ne sont pas tenues d'instituer un conseil d'entreprise, cela ne fait pas obstacle à l'application du mécanisme.

L'obligation de représentation se déclenche en fonction du seuil atteint par la société initiatrice du plan, et non en fonction de la taille ou du statut de chacune des sociétés du groupe. Autrement dit, l'existence ou non d'un conseil d'entreprise au sein de la société dont les actions sont détenues n'est pas déterminante : ce qui compte, c'est l'existence d'un plan de participation de groupe dont l'ampleur justifie la présence de représentants des travailleurs-actionnaires dans l'organe de gestion de la société visée.

Cette lecture permet de concilier selon nous la structure potentiellement complexe des groupes d'entreprises avec la finalité du mécanisme : faire en sorte que la participation actionnariale des travailleurs se traduise par une participation effective aux décisions stratégiques de la société dans laquelle ils deviennent 'co-détenteurs' d'une partie du capital ».

La proposition présentement à l'examen ne fournit pas de fondement à l'argumentation avancée par le délégué. Le texte devra être amendé en ce sens. Ce faisant, il conviendra de veiller à ce que les différentes hypothèses soient réglées de manière cohérente ¹².

11.6. Il a été demandé au délégué de préciser comment le régime proposé peut s'inscrire dans le cadre des règles relatives à l'implication des travailleurs dans la Société européenne (SE) et dans la Société coopérative européenne (SCE) ¹³ et celui-ci a répondu :

« La proposition de loi n'interfère pas avec les mécanismes de participation prévus au niveau européen pour les SE et les SCE. Nous amenderons le champ d'application ratione personae de la loi du 22 mai 2001, afin d'en exclure expressément ces formes de sociétés ».

Cette solution n'est cependant pas adéquate, dès lors que les règles précitées ne régissent pas la participation des travailleurs au capital de telles sociétés en tant que telle. Les auteurs de la proposition soumettront l'article 11*bis*, proposé, de la loi du 22 mai 2001 à un nouvel examen à la lumière de ce qui précède et vérifieront s'il ne peut pas suffire de préciser qu'il n'est pas porté atteinte aux règles précitées.

11.7. La dernière phrase de l'article 11*bis*, § 1^{er}, proposé, de la loi du 22 mai 2001 dispose que les administrateurs représentant les travailleurs ne sont pas pris en compte pour la détermination des minima et maxima légaux ou statutaires. Dans la mesure où cette phrase s'applique aussi aux sociétés cotées ¹⁴, elle se heurte à la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 'relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes'. L'article 3, 3), de cette directive définit en effet la notion d'« administrateur » comme « un membre d'un conseil, y compris un membre qui est un représentant des travailleurs ». Il s'ensuit que les administrateurs qui représentent les travailleurs doivent être pris en considération pour atteindre l'équilibre entre les femmes et les hommes, imposé par la directive. À ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit :

« Il est exact que la formulation actuelle du projet de loi, en prévoyant que les administrateurs représentant les travailleurs ne sont pas pris en compte pour déterminer les minima et maxima légaux ou statutaires, pourrait être perçue comme créant une forme

¹² Ainsi, la réponse du délégué suggère que la représentation doit être organisée au niveau de la société dans laquelle les travailleurs deviennent actionnaires, mais aussi que l'existence d'un conseil d'entreprise dans la société dans laquelle les actions sont détenues n'est pas déterminante. Si ce conseil n'existe pas, on n'aperçoit cependant pas comment les travailleurs pourraient y être représentés.

¹³ Voir l'arrêté royal du 22 décembre 2004 'rendant obligatoire la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne' et la loi du 10 août 2005 'portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la Société européenne' (en ce qui concerne la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 'complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs') ; voir l'arrêté royal du 16 mars 2007 'rendant obligatoire la convention collective de travail n° 88 du 30 janvier 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne' et la loi du 9 mai 2008 'portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la Société coopérative européenne' (en ce qui concerne la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 'complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs').

¹⁴ À l'exception des micro-, petites et moyennes entreprises (article 2 de la directive).

d'exclusion générale incompatible avec les exigences de la directive pour les sociétés cotées.

Afin de lever toute ambiguïté et de garantir la pleine conformité du dispositif au droit européen, nous proposerons donc un amendement prévoyant explicitement que, pour les sociétés cotées, les administrateurs représentant les travailleurs sont inclus dans le périmètre d'application des objectifs de genre fixés par la directive, sous réserve des adaptations permises bien évidemment. »

Il convient en effet d'y remédier.

12. Le délégué a confirmé qu'il serait préférable de remplacer la notion d'« entreprise » dans l'article 11*bis*, § 3, proposé, de la loi du 22 mai 2001 par la notion de « société ». Il en va de même pour les articles 11*ter*, § 2, et 11*quinquies*, § 4, proposés (respectivement les articles 8 et 10 de la proposition).

13.1. Selon l'article 11*bis*, § 4, proposé, de la loi du 22 mai 2001, les administrateurs représentant les travailleurs disposent « des mêmes droits et obligations que les autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance ». Invité à préciser ce point au regard de la responsabilité, de la rémunération et de la durée du mandat, le délégué a répondu ce qui suit :

« Les administrateurs représentant les travailleurs sont soumis au même régime de responsabilité que les autres administrateurs, conformément au CSA. Toutefois, l'application du principe de proportionnalité permet d'apprécier leur responsabilité au regard de leur rémunération modeste. Leur rémunération est bien une rémunération d'administrateur et non un salaire, et leur mandat suit la même durée que celui des autres administrateurs. »

Cette réponse ne convainc pas. Outre qu'il ne ressort pas de la proposition que le représentant des travailleurs ne recevra qu'une modeste rémunération pour l'exercice du mandat, le Conseil d'État n'aperçoit pas comment la responsabilité des administrateurs peut être liée au montant de la rémunération que reçoit l'administrateur. En tout état de cause, ce n'est actuellement pas le cas en droit des sociétés ¹⁵.

La réponse suggère en outre que le représentant des travailleurs reçoit une rémunération d'administrateur. Interrogé sur l'articulation avec l'article 11*ter*, § 4, deuxième phrase, proposé, de la loi du 22 mai 2001, qui prévoit que les administrateurs salariés disposent d'un crédit d'heures raisonnable pour l'exercice de leur mandat, assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le délégué a cependant répondu que le mandat ne serait pas rémunéré de manière distincte mais que cette rémunération serait considérée comme une partie du salaire. L'assimilation du temps consacré au mandat d'administrateur au temps de travail effectif,

¹⁵ Voir les articles 2:56 et suivants du CSA.

prévue par cette dernière disposition, et la rémunération en cette qualité créent par ailleurs une situation hybride dans laquelle se confondent les qualités de travailleur et d'administrateur¹⁶⁻¹⁷.

Il résulte de ce qui précède que le règlement des droits et obligations des administrateurs salariés doit être soumis à un examen complémentaire.

13.2. L'article 11*bis*, § 4, proposé, de la loi du 22 mai 2001 rend les règles de droit des sociétés en matière de conflits d'intérêt applicables aux travailleurs désignés comme administrateurs. À la question de savoir si l'ajout suivant lequel ils s'abstiennent « lorsque l'intérêt propre ou celui d'une catégorie de travailleurs se trouve directement et spécifiquement en cause » doit être compris en ce sens que la procédure prévue par le CSA doit être suivie également pour un conflit d'intérêt non patrimonial, le délégué a répondu ce qui suit :

« Oui, les règles de conflits d'intérêts s'appliquent aussi aux situations non patrimoniales, notamment celles impliquant une catégorie de travailleurs. Dans ces hypothèses, la procédure prévue par le CSA reste applicable, y compris l'obligation d'information et d'inscription au procès-verbal. »

À la question de savoir ce qu'il y a lieu de comprendre par une « catégorie de travailleurs », il a répondu comme suit :

« La notion de 'catégorie de travailleurs' renvoie à un groupe de travailleurs identifiable sur la base d'un critère objectif, tel que reconnu dans le droit des relations collectives de travail. Il peut s'agir, par exemple, de travailleurs exerçant un même métier, appartenant à un même niveau de qualification, relevant d'un même statut (ouvriers, employés, cadres), partageant une ancienneté comparable ou un même régime de travail.

L'idée est simplement de viser les situations où une décision de l'organe de gestion touche un groupe déterminé de travailleurs plutôt que l'ensemble du personnel. Dans ce cas, l'administrateur représentant les travailleurs applique les règles relatives aux conflits d'intérêts pour garantir la neutralité du processus décisionnel. »

À moins que la notion « directement et spécifiquement » ne fasse l'objet d'une interprétation restrictive, le Conseil d'État se demande si la réglementation relative aux conflits d'intérêt ne devra pas alors être appliquée de manière constante, ce qui compliquerait le fonctionnement des travailleurs concernés au sein de l'organe de gestion. Ce point pourra encore être précisé au cours des travaux préparatoires.

¹⁶ Comparer les articles 5:70, alinéa 2, 6:58, alinéa 2, 7:85, § 1^{er}, alinéa 3, 7:105, § 2, et 7:107, alinéa 2, du CSA, qui disposent que, pour la société à responsabilité limitée, la société coopérative et la société anonyme, les administrateurs, les membres du conseil de surveillance ou les membres du conseil de direction ne peuvent, « en cette qualité », être liés à la société par un contrat de travail.

¹⁷ En tout état de cause, il serait préférable d'insérer le contenu de l'article 11*ter*, § 4, deuxième phrase, proposé, de la loi du 22 mai 2001 dans l'article 11*bis*, § 4, proposé, plutôt que dans l'article 11*ter*, § 4, qui règle une obligation d'information.

14. À la question de savoir de quelles « lois coordonnées applicables » il s'agit dans l'article 11*bis*, § 5, proposé, de la loi du 22 mai 2001, le délégué a répondu comme suit :

« Il s'agit des lois coordonnées relatives à la participation des travailleurs dans les entreprises publiques ou à participation publique, qui prévoient des règles spécifiques et doivent rester pleinement applicables.

L'expression utilisée renvoie en réalité aux textes particuliers régissant certaines entreprises publiques ou à participation publique, notamment la loi du 21 mars 1991 portant réforme des entreprises publiques économiques, qui prévoit des règles propres en matière de gouvernance et de représentation.

L'intention de l'article 11*bis*, § 5, est donc de préciser que, lorsque des règles spéciales existent dans ces législations sectorielles, elles continuent à primer sur le mécanisme général instauré par la loi de 2001. Afin d'éviter toute ambiguïté, nous proposons de remplacer l'expression 'lois coordonnées applicables' par une référence plus précise à la législation spécifique applicable aux entreprises publiques. »

Il est recommandé de préciser le texte en ce sens.

15.1. Le délégué a confirmé que la mesure de protection contre le licenciement prévue à l'article 11*bis*, § 6, proposé, de la loi du 22 mai 2001 ne concerne que le licenciement de l'administrateur en tant que travailleur et non la fin anticipée du mandat d'administrateur.

15.2. Il y a lieu de préciser si l'exigence selon laquelle les motifs du licenciement doivent être étrangers à l'exercice du mandat d'administrateur et l'exigence de consultation préalable du conseil d'entreprise¹⁸ valent uniquement en cas de licenciement pour « motifs économiques ou techniques » ou également lorsque le licenciement reposerait sur un « motif grave ».

Article 8

16. Le délégué a confirmé que le champ d'application de l'article 11*ter*, proposé, de la loi du 22 mai 2001 doit être limité aux sociétés visées à l'article 11*bis*, proposé.

17. À la question de savoir comment les obligations de consultation et d'information imposées par l'article 11*ter*, proposé, de la loi du 22 mai 2001 doivent être appliquées et comment elles s'articulent avec les règles générales en matière de concertation sociale, le délégué a répondu comme suit :

« Notre objectif est de prévoir dans la loi du 22 mai 2001 un mécanisme spécifique permettant aux représentants des travailleurs au sein de l'organe de gestion d'être tenus au courant des sujets de préoccupation et des revendications des travailleurs au cours de leur mandat. Le texte sera dès lors adapté afin de mettre explicitement en évidence que cette consultation s'effectue entre les représentants des travailleurs et ces derniers individuellement. »

¹⁸ Dès lors que l'article 11*bis*, § 1^{er}, proposé, de la loi du 22 mai 2001 rattache le régime en matière de participation obligatoire des travailleurs à l'existence d'un conseil d'entreprise, le segment de phrase « lorsqu'il existe » est superflu.

Il est recommandé d'apporter des précisions à cet égard.

Article 9

18. L'article 11^{quater}, § 1^{er}, proposé, de la loi du 22 mai 2001 contient un système d'évaluation. Dans cet article, tel qu'il est actuellement formulé, le mot « loi » fait référence à la loi du 22 mai 2001 alors que l'intention est d'évaluer (certaines de) les modifications apportées par la loi à adopter.

L'article 9 de la proposition doit donc être remanié pour devenir une disposition autonome qui sera de préférence insérée entre les articles 14 et 15. Lors des travaux préparatoires, il faudra aussi examiner s'il n'est pas préférable que la période de deux ans durant laquelle le rapport d'évaluation doit être déposé, prenne cours à la date d'entrée en vigueur de la loi à adopter. En effet, en vertu de l'article 16, celle-ci n'entre en vigueur que le premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication.

Article 10

19. Le délégué a confirmé qu'à l'article 11^{quinquies}, proposé, de la loi du 22 mai 2001, les mots « plan d'actionnariat salarié » doivent chaque fois être remplacés par les mots « plan de participation ».

20. L'article 11^{quinquies}, § 2, proposé, de la loi du 22 mai 2001 définit ce qu'il y a lieu d'entendre par une « mesure défavorable » contre laquelle sont protégés les travailleurs. Dans la mesure où il ressort déjà du premier paragraphe qu'il doit s'agir d'une mesure défavorable prise « en raison de sa participation ou de sa non-participation » au plan de participation ou « pour avoir exercé les droits qui en découlent », ces paragraphes se recoupent largement et doivent être mieux harmonisés.

21. À la question de savoir comment s'articulent le droit du travailleur à une indemnité forfaitaire et le droit à une réparation intégrale du dommage subi, prévus dans l'article 11^{quinquies}, § 5, proposé, de la loi du 22 mai 2001, le délégué a répondu comme suit :

« Il faut comprendre par là que le travailleur aura droit au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération, ce qui s'ajoutera à son droit à une réparation intégrale du dommage subi. »

Mieux vaudrait que cela ressorte plus clairement du texte.

Article 11

22. Invité à préciser le segment de phrase « en fonction du siège d'exploitation » de la société dans l'article 11*sexies*, § 3, alinéa 2, proposé, de la loi du 22 mai 2001, le délégué a répondu ce qui suit :

« Pour des raisons de clarté législative et de bonne technique normative, il serait à notre sens préférable de supprimer cette précision, puisque le contenu qu'elle vise à couvrir l'est déjà par les textes auxquels la disposition renvoie. »

Au besoin, ce segment de phrase peut être omis.

23. Pour les mêmes motifs que ceux exposés à l'observation 7.1, il appartient non pas au législateur, mais au Roi, de charger, à l'article 11*sexies*, § 4, proposé, de la loi du 22 mai 2001, un service public fédéral de la publication de la brochure d'information. Cette compétence doit dès lors être attribuée au Roi qui, le cas échéant, peut la déléguer au ministre concerné.

Articles 12 à 14

24.1. La modification proposée de l'article 112 du CTAIR et l'insertion proposée d'un article 116/1 dans ce même code introduisent une différence de traitement entre les travailleurs qui participent à une société relevant ou non du champ d'application de l'article 11*bis*, proposé, de la loi du 22 mai 2001. Une taxe additionnelle est établie uniquement à la charge de la deuxième catégorie de travailleurs dans le cadre de la taxe sur la participation des travailleurs au capital de la société et sur la prime bénéficiaire pour les travailleurs. Inversement, seule la première catégorie bénéficie d'une exonération partielle de la taxe.

Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

24.2. Selon les développements, l'intention est de remédier au « déficit d'attractivité » des plans de participation et le bénéfice des mesures est « subordonné à la présence effective de représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de la société concernée ou du groupe auquel elle appartient ». Invité à fournir des explications, le délégué a répondu en ces termes :

« Ces avantages fiscaux complémentaires ont pour objectif d'encourager les entreprises visées par l'article 11*bis* de la loi du 22 mai 2001 à mettre en place un plan de participation. En réservant ces incitants aux seules entreprises répondant aux conditions de cet article, l'objectif est de favoriser un modèle dans lequel l'octroi d'actions aux travailleurs s'accompagne obligatoirement de leur représentation au sein de l'organe de gestion, garantissant leur participation effective aux décisions stratégiques de l'entreprise. »

Il a encore ajouté ce qui suit :

« Il est exact que la mesure fiscale proposée introduit une différence de traitement entre, d'une part, les entreprises qui relèvent de l'article 11bis et, d'autre part, celles qui instaurent volontairement une forme de participation mais sans répondre aux conditions de cet article. Cette différence est toutefois justifiée au regard du principe d'égalité dès lors qu'elle repose sur un critère objectif, pertinent et proportionné par rapport à l'objectif poursuivi par le législateur.

L'intention explicite de la réforme est de favoriser un modèle intégré de participation, dans lequel l'attribution d'actions aux travailleurs s'accompagne nécessairement d'une participation effective à la gouvernance, en particulier par la présence de représentants des travailleurs au sein de l'organe de gestion. Ce lien structurel constitue un élément décisif : il confère au plan une portée stratégique et non seulement financière, et garantit que la participation actionnariale produise un effet concret sur les décisions de l'entreprise.

Le choix de réserver l'avantage fiscal aux entreprises qui remplissent ces conditions répond donc à une logique d'incitation ciblée : orienter la fiscalité vers les dispositifs présentant le niveau le plus élevé de participation, sans pour autant empêcher les entreprises non visées par l'article 11bis de mettre en place des mécanismes volontaires. Celles-ci ne sont pas discriminées pour autant, car elles restent libres d'adapter leur dispositif en prévoyant une représentation des travailleurs actionnaires au sein de l'organe de gestion, et ainsi bénéficier du régime fiscal.

En ce sens, la différence de traitement repose sur un critère objectivement justifié à notre sens (l'existence d'une participation à la gouvernance), pertinent au regard de la finalité du législateur (renforcer la participation stratégique des travailleurs), et proportionné, dès lors qu'il n'exclut pas de manière définitive les entreprises volontaires mais conditionne simplement l'accès à l'avantage fiscal au respect d'un ensemble cohérent d'exigences voulues par le législateur. »

On ne peut se rallier à la réponse du délégué. Tout d'abord, ce ne sont pas les sociétés concernées qui sont traitées différemment sur le plan fiscal, mais leurs travailleurs. En outre, il ne ressort pas du texte que les travailleurs des sociétés qui s'organisent volontairement comme le prévoit l'article 11bis, proposé, de la loi du 22 mai 2001, bénéficient du même régime fiscalement avantageux que les travailleurs de sociétés auxquelles s'applique cet article. À la lumière de ce qui précède, ces articles de la proposition doivent également être soumis à un examen complémentaire.

Observation finale

25. La section de législation constate que certaines références à d'autres règles contenues dans la loi du 22 mai 2001 sont obsolètes¹⁹. L'occasion pourrait être mise à profit pour actualiser la loi dans son ensemble.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Wouter PAS

¹⁹ Dans les définitions, par exemple, l'article 2, 4°, 5°, 6°, 7/1° et 17°, de la loi du 22 mai 2001 contient encore des références à l'ancien Code des sociétés alors que ce dernier a été remplacé par le CSA.