DOC 56 **1109/001**

78.430/2

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 oktober 2025

# 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**

(ingediend door de heer Xavier Dubois c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

14 octobre 2025

# 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**

(déposée par M. Xavier Dubois et consorts)

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel heeft als doel om het werknemersaandeelhouderschap aantrekkelijker en de deelname van de werknemers aan het ondernemingsbeleid efficiënter te maken.*

**RÉSUMÉ**

*La présente proposition de loi a pour but de renforcer l'attractivité de l'actionnariat salarié et l'effectivité de la participation des travailleurs à la politique de l'entreprise.*

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

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

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### 1. **Beginselen van de wet van 22 mei 2001 en redenen waarom die te weinig wordt toegepast**

Om de op zijn buurlanden (EU-lidstaten) opgelopen achterstand in te halen, wou België in het begin van de jaren 2000 een algemene regeling invoeren met betrekking tot de deelname van werknemers in het kapitaal of de winst van hun bedrijf. Die regeling kwam naast de bestaande mechanismen om werknemers in de resultaten van hun bedrijf te laten delen (via aandelenopties, gratis aandelen of van belasting vrijgestelde aandelen, *restricted stock units*, inschrijving op aandelen in het kader van een kapitaalsverhoging, vrijwillige verkrijging van aandelen in het kader van de zogeheten ex-Monory-*bis*-regeling enzovoort). Een en ander kreeg vorm met de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers (hierna "de wet van 22 mei 2001").

Binnen dat wetgevend arsenaal neemt het participatieplan waarin die wet voorziet, een bijzondere plaats in. Daardoor kunnen alle werknemers namelijk een deel van de winst ontvangen van de vennootschap van hun werkgever of van de groep waartoe de vennootschap behoort, via een gunstige fiscale en parafiscale regeling en in de vorm van gratis aandelen met stemrecht.

Doordat het participatieplan resoluut voor alle werknemers is bedoeld, verschilt het van de andere, hierboven vermelde participatieregelingen, die in de praktijk op individuele motivatie gestoeld zijn en grotendeels aan de hogere kaderleden en bedrijfsleiders zijn voorbehouden. De wet van 22 mei 2001 legt de vennootschappen of, indien van toepassing, de groepen die ervoor kiezen die regeling te gebruiken, immers de verplichting op al hun werknemers te betrekken en verankert aldus een inclusieve aanpak, waarmee men iedereen bij de activiteiten en het succes van het bedrijf poogt te betrekken.[1]

Die collectieve dimensie komt eveneens tot uiting in de manier waarop het plan wordt ingevoerd, namelijk na overleg tussen de werkgever en de werknemers, zo nodig via de sociale partners.

Als er dus een vakbondsafvaardiging binnen de vennootschap of de groep van vennootschappen bestaat, dient verplicht een collectieve arbeidsovereenkomst

[1] Wetsontwerp betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, memorie van toelichting, *Parl.St.*, Kamer, DOC 50 1043/001, blz. 11.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

### 1. **Principes de la loi du 22 mai 2001 et les raisons de sa trop faible application**

Au début des années 2000, afin de combler le retard accumulé par rapport à ses voisins, membres de l'Union européenne, la Belgique a souhaité instaurer, parallèlement aux mécanismes existants d'intéressement des travailleurs aux résultats de leur entreprise (options sur actions, attribution d'actions gratuites ou avec décote, "*restricted stock units*", souscriptions d'actions dans le cadre d'une augmentation de capital, acquisition spontanée d'actions dans le cadre du régime dit "ex-Monory *bis*", etc.) une réglementation générale en matière d'association des travailleurs au capital ou aux bénéfices de leur société. Celle-ci a pris corps avec 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 (ci-après, "loi du 22 mai 2001").

Au sein de cet arsenal, le plan de participation prévu par cette loi occupe une place singulière. Il permet à l'ensemble des travailleurs de recevoir une partie des bénéfices de leur société employeur ou du groupe auquel elle appartient sous la forme d'actions gratuites et munies d'un droit de vote; cela, moyennant une fiscalité et une parafiscalité avantageuse.

Alors que les autres dispositifs de participation au capital précités se réduisent dans les faits à des instruments de motivation individuelle, très majoritairement réservés aux cadres supérieurs et aux dirigeants d'entreprise, le plan de participation se caractérise par sa dimension résolument collective. En imposant aux sociétés ou, le cas échéant, aux groupes, qui choisissent d'y recourir d'associer l'ensemble de leurs travailleurs, la loi du 22 mai 2001 consacre une approche inclusive, destinée à impliquer chacun dans l'activité et la réussite de l'entreprise[1].

Cette dimension collective se reflète également dans les modalités d'instauration du plan, fondées sur une concertation entre l'employeur et les travailleurs, le cas échéant par l'intermédiaire des partenaires sociaux.

Ainsi, en présence d'une délégation syndicale au sein de la société ou du groupe de sociétés, la conclusion d'une convention collective de travail (CCT) est obligatoire,

[1] Projet de loi relatif aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, exposé des motifs, Doc. Parl., Ch., DOC 50 1043/001, p. 11.

(cao) te worden gesloten met uitsluitend de voorwaarden en nadere regels die in de wet van 22 mei 2001 zijn vastgelegd. In vennootschappen of groepen zonder vakbondsafvaardiging kan de werkgever kiezen voor een cao of een toetredingsakte, met dien verstande dat ook daar de wettelijke vereisten strikt moeten worden nageleefd.

Tot nog toe is het succes van de wet van 22 mei 2001 echter beperkt. De invoering van de winstpremie vanaf 1 januari 2018 heeft zeker voor enige hernieuwde belangstelling gezorgd, maar dat neemt niet weg dat bijna vijfentwintig jaar na de goedkeuring van de wet slechts een zeer klein aantal bedrijven voor de erin vervatte participatieplannen heeft gekozen.[2]

Dat gebrek aan enthousiasme is vooral te wijten aan de complexiteit en de omslachtigheid die met het opzetten van dat soort plannen gepaard gaan, en dan vooral:

— de verplichting een cao te sluiten wanneer er een vakbondsafvaardiging binnen de vennootschap of de groep bestaat (cf. *supra*);

— de broosheid van het mechanisme als gevolg van de procedure, die een toetredingsakte impliceert; als de standpunten van de werkgever en de werknemers niet verzoend geraken (onder de auspiciën van een door de Koning aangewezen ambtenaar en, in voorkomend geval, in het bevoegde paritair comité), wordt het participatieplan eenvoudigweg afgevoerd (wet van 22 mei 2001, art. 4, §§ 2 tot 5).

Naast dat procedurele keurslijf heeft de regeling nog een beperking: de fiscale en parafiscale voordelen die krachtens de wet van 22 mei 2001 aan de toekenning van aandelen aan werknemers verbonden zijn, vallen te bescheiden uit in vergelijking met andere vormen van alternatieve verloning. Ook dat gebrek aan (para)fiscale aantrekkelijkheid heeft de verspreiding van de regeling mee afgeremd.

Hoewel die obstakels de verspreiding van het mechanisme hebben beperkt, blijft de wet van 22 mei 2001 een referentie-instrument om de democratisering van het bedrijfsleven te bevorderen. Ze vormt een solide wettelijke basis om werknemers nauwer te betrekken bij het collectieve welslagen van de onderneming en hen op een eerlijkere manier te laten deelnemen aan de waardecreatie. De recente bevindingen zijn voldoende reden om de wet nu verder te ontwikkelen en te bestendigen.

[2] S. Van Damme en S. Vandermeersch, *Werknemersparticipatie in het kapitaal de winst van de onderneming: interessante alternatieve verloningsvormen?*, *Pacioli*, 2019, nr. 491, blz. 6.

celle-ci ne pouvant reprendre que les conditions et modalités prévues par la loi du 22 mai 2001. Dans les sociétés ou les groupes dépourvus de délégation syndicale, l'employeur peut opter soit pour une CCT, soit pour un acte d'adhésion, là aussi dans le strict respect des prescriptions légales.

Jusqu'à présent, la loi du 22 mai 2001 n'a toutefois rencontré qu'un succès limité. L'introduction, à partir du 1er janvier 2018, du mécanisme de la prime bénéficiaire lui a certes donné un certain regain d'intérêt mais, près de vingt-cinq ans après son adoption, force est de constater que seul un nombre très restreint d'entreprises ont choisi de recourir aux plans de participation qu'elle institue[2].

Ce manque d'engouement s'explique principalement par la complexité et la lourdeur qui caractérisent la mise en place de ce type de plans et, plus particulièrement:

— le passage obligé par une CCT en cas de délégation syndicale au sein de la société ou du groupe (cf. *supra*);

— la fragilité du mécanisme causée par la procédure par acte d'adhésion, où un échec de la conciliation entre les points de vue de l'employeur et des travailleurs (conduite par le fonctionnaire désigné par le Roi et, le cas échéant, par la commission paritaire compétente) entraîne l'abandon pur et simple du plan (loi du 22 mai 2001, article 4, §§ 2 à 5).

À ces contraintes procédurales s'ajoute une autre limite; les avantages fiscaux et parafiscaux attachés à l'octroi d'actions aux travailleurs par la loi du 22 mai 2001 sont jugés trop modestes par rapport à d'autres formes de rémunération alternative. Ce déficit d'attractivité (para-)fiscale a, lui aussi, contribué à freiner la diffusion du dispositif.

Malgré les obstacles qui en ont limité la diffusion, la loi du 22 mai 2001 reste un instrument de référence pour promouvoir la démocratisation de l'entreprise. Elle établit un socle juridique solide permettant d'associer plus étroitement les travailleurs à la réussite collective de l'entreprise et de leur faire bénéficier plus équitablement de la création de valeur au sein de celle-ci. Les constats récents justifient qu'il soit aujourd'hui développé et consolidé.

[2] S. Van Damme et S. Vandermeersch, "Werknemersparticipatie in het kapitaal de winst van de onderneming: interessante alternatieve verloningsvormen?", *Pacioli*, 2019, n° 491, p. 6.

Volgens de jaarlijkse inventarisering van 2024 van het werknemersaandeelhouderschap in de Europese Unie, uitgevoerd door de Europese Federatie van Werknemersaandeelhouderschap, ligt het niveau in België aanzienlijk onder het Europese gemiddelde. Binnen het geheel van onderzochte bedrijven nemen momenteel minder dan 30.000 werknemers deel in het kapitaal – een aantal dat al enkele jaren daalt – en blijft bijna 80 % van de toegekende aandelen in handen van de hogere kaderleden.[3] In België blijven regelingen voor kapitaalparticipatie met andere woorden grotendeels buiten het bereik van de meeste werknemers.

Die situatie staat in schril contrast met die van verschillende buurlanden. Frankrijk blinkt uit door de betrokkenheid van een groot aantal werknemers bij de prestaties van hun werkgever (ongeveer 2,8 miljoen werknemers), dankzij een robuust wetgevend kader[4] dat bovendien voor een evenwichtigere verdeling zorgt tussen leidinggevend personeel en gewone werknemers. Ook Duitsland en het Verenigd Koninkrijk worden gekenmerkt door een meer stimulerend overheidsbeleid en een bredere verspreiding van regelingen inzake werknemersaandeelhouderschap (respectievelijk ongeveer 900.000 en 1,7 miljoen werknemers).[5]

Gezien de voordelen van werknemersaandeelhouderschap (verbetering van de prestaties en de algemene motivatie, meer sociale cohesie, duurzamer ondernemingsbestuur enzovoort) en gelet op de geringe groei ervan in verscheidene EU-landen hebben verschillende Europese instellingen, in de eerste plaats het Europees Parlement, de lidstaten opgeroepen de ontwikkeling ervan actief te bevorderen.[6]

Tegen die achtergrond lijkt het noodzakelijk de toegankelijkheid en de aantrekkelijkheid van de bestaande regelingen te verbeteren, opdat meer werknemers er gebruik van kunnen maken. De grondslag die werd gelegd door de wet van 22 mei 2001 moet vandaag worden bestendigd en gemoderniseerd, met een dubbel doel. Enerzijds het door deze wet ingestelde systeem van kapitaalparticipatie voor werknemers opnieuw kracht bijzetten. Anderzijds zorgen voor een volledige realisatie van de doelen ervan, namelijk een brug slaan tussen de kapitaalactoren en de werknemers, de transparantie

Selon le recensement annuel 2024 de l'actionnariat salarié au sein de l'Union européenne, réalisé par la Fédération européenne de l'actionnariat salarié, la Belgique enregistre un niveau de diffusion sensiblement inférieur à la moyenne européenne; parmi l'ensemble des sociétés examinées, moins de 30.000 travailleurs participent aujourd'hui au capital, un nombre en déclin depuis plusieurs années et près de 80 % des titres attribués restent concentrés entre les mains des cadres supérieurs[3]. Autrement dit, en Belgique, les dispositifs de participation au capital demeurent largement hors de portée de la majorité des travailleurs.

Cette situation contraste fortement avec celle de plusieurs États voisins. La France se distingue en associant un grand nombre de travailleurs à la performance de l'entreprise employeur (environ 2,8 millions de travailleurs), grâce à un dispositif législatif robuste[4] qui assure en outre une répartition plus équilibrée entre cadres et travailleurs ordinaires. L'Allemagne et le Royaume-Uni, de leurs côtés, se caractérisent également par des politiques publiques plus incitatives et une diffusion plus large des régimes d'actionnariat salarié (environ 900.000 et 1,7 millions de travailleurs respectivement)[5].

Eu égard aux atouts de l'actionnariat salarié (amélioration de la performance et de la motivation générale, renforcement de la cohésion sociale et de la gouvernance d'entreprise durable, etc.) et constatant son faible essor dans plusieurs pays de l'Union, plusieurs institutions européennes, au premier rang desquelles le Parlement européen, ont invité les États membres à en promouvoir activement le développement[6].

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de rendre les dispositifs existants plus accessibles et attractifs, afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs d'y recourir. Le socle que constitue la loi du 22 mai 2001 doit aujourd'hui être consolidé et modernisé afin, d'une part, de redonner toute sa force au dispositif de participation des travailleurs au capital qu'elle institue et, d'autre part, de lui permettre de remplir pleinement ses missions qui sont de rapprocher les acteurs liés au capital et les travailleurs, de renforcer la transparence et d'accroître l'implication de tous dans l'avenir de l'entreprise, afin

3 M. Mathieu, *Annual economic survey of employee share ownership in european countries – 2024*, EFES, 2025, blz. 31 tot 41.

4 Zie de wet nr. 2019-486 van 22 mei 2019 *relative à la croissance et la transformation des entreprises*, *JORF* nr. 0119, 23 mei 2019, bekend als de *"loi PACTE"*.

5 M. Mathieu, *op.cit*.

6 Resolutie van het Europees Parlement over financiële participatie van werknemers in bedrijfswinsten, P7_TA (2014)0013, 14 januari 2014, punt L.

3 M. Mathieu, Annual economic survey of employee share ownership in european countries – 2024, EFES, 2025, pp. 31 à 41.

4 Cf., encore récemment, la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, JORF, n° 0119, 23 mai 2019, dite loi "PACTE".

5 M. Mathieu, Annual economic survey of employee share ownership in european countries – 2024, EFES, 2025.

6 Résolution du Parlement européen sur la participation financière des salariés aux résultats des entreprises, P7_TA (2014)0013, 14 janvier 2014, point L.

vergroten alsook de algemene betrokkenheid bij de toekomst van de onderneming bevorderen, waardoor alle actoren die toekomst als een gemeenschappelijk project kunnen beschouwen.

2. **Maatregelen om de situatie te verbeteren**

Dit wetsvoorstel beoogt aan die doelstelling tegemoet te komen en tegelijk concreet invulling te geven aan de ambitie in het regeerakkoord om te zorgen voor een "modernisering en flexibilisering van de wet van 2001 betreffende de werknemersparticipatie (de zogenaamde participatiewet)".[7]

Het voorstel is opgebouwd rond drie krachtlijnen.

Het eerste deel behelst een versoepeling van de nadere regels voor het invoeren van de in de wet van 22 mei 2001 vastgelegde plannen. Dat kan door de werkgever de keuze te laten tussen een cao of een toetredingsakte, zelfs als er een vakbondsafvaardiging is. Daarnaast moet de verplichting om van het plan af te zien wanneer over de toetredingsakte geen akkoord wordt bereikt, worden afgeschaft.

Het tweede deel introduceert een kader op basis waarvan werknemers-aandeelhouders een organieke rol kunnen spelen in het leven van het bedrijf via vertegenwoordiging in het bestuursorgaan. Hun financiële participatie wordt dus uitgebreid met een rechtstreekse betrokkenheid in het bestuur, zodra het personeelsbestand van het bedrijf een bepaalde drempel bereikt.

Het derde deel is bedoeld om het in de wet van 22 mei 2001 vastgelegde participatieplan aantrekkelijker te maken dankzij een gunstigere fiscale behandeling wanneer de werknemers-aandeelhouders daadwerkelijk vertegenwoordigd zijn in het bestuursorgaan van de vennootschap of groep. Op die manier komt het desbetreffende fiscaal stelsel dichter bij dat van andere alternatieve verloningsvormen te liggen.

3. **Krachtlijnen**

3.1. **Flexibiliteit in de manier waarop het participatieplan wordt ingevoerd**

Dit wetsvoorstel beoogt de procedureregels van de wet van 22 mei 2001 te versoepelen, teneinde de obstakels bij de praktische toepassing ervan weg te nemen.

Daartoe wordt bepaald dat de werkgever daadwerkelijk kan kiezen tussen verschillende formules voor de

[7] Federaal regeerakkoord 2025-2029, blz. 25.

que cet avenir puisse être considéré par tous les acteurs comme un projet commun.

2. **Mesures envisagées pour améliorer la situation**

La présente proposition de loi entend répondre à cet objectif et, à cette occasion, traduire concrètement l'ambition exprimée dans l'accord de gouvernement de "modernisation et [de] flexibilisation de la loi de 2001 concernant la participation des salariés (la loi sur la participation)"[7].

Elle s'articule autour de trois axes principaux.

La première partie vise à assouplir les modalités d'instauration des plans prévus par la loi du 22 mai 2001, en permettant à l'employeur de choisir entre le recours à une CCT ou à un acte d'adhésion, même en présence d'une délégation syndicale, et en supprimant l'exigence d'abandonner le plan au cas où aucun accord n'est trouvé à propos de l'acte d'adhésion.

La seconde partie introduit un cadre permettant aux travailleurs actionnaires de prendre part de manière organique à la vie de l'entreprise par une représentation au sein de son organe de gestion. Elle prolonge ainsi leur participation financière par une implication directe dans la gouvernance lorsque l'effectif de la société atteint un certain seuil.

La troisième partie tend à renforcer l'attractivité du plan de participation prévu par la loi du 22 mai 2001, en prévoyant un traitement fiscal plus favorable lorsque les travailleurs actionnaires disposent d'une représentation effective au sein de l'organe de gestion de la société ou du groupe, rapprochant ainsi son régime fiscal de celui d'autres formes de rémunération alternative.

3. **Les principes**

3.1. **Flexibilisation au niveau du mode d'introduction du plan de participation**

La présente proposition de loi tend à assouplir les modalités procédurales prévues par la loi du 22 mai 2001, dans le but de lever les obstacles qui en ont freiné la diffusion pratique.

À cet effet, il est prévu que l'employeur dispose d'un véritable choix entre plusieurs modalités pour l'instauration

[7] Accord de coalition fédérale 2025-2029, p. 25.

invoering van een participatieplan, namelijk via een cao of een toetredingsakte, ongeacht of er al dan niet een vakbondsdelegatie in de onderneming is.

Om echter de voor de wet van 22 mei 2001 kenmerkende verankering in het sociaal overleg volledig te behouden, blijft de toetredingsakte strikt gereglementeerd. Ze kan alleen worden aangenomen na een verplichte voorafgaande bemiddeling door een door de FOD Werkgelegenheid erkende bemiddelaar. Dat mechanisme zorgt ervoor dat terdege rekening wordt gehouden met de opmerkingen van de werknemersvertegenwoordigers, voordat een definitieve beslissing wordt genomen.

De hervorming in dit wetsvoorstel maakt een einde aan het verlammende effect van de huidige wetgeving, doordat wordt voorkomen dat automatisch van het plan wordt afgestapt wanneer de bemiddeling mislukt. De hervorming stelt de sociale dialoog geenszins ter discussie, maar beoogt net 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.

Om ervoor te zorgen dat alle belanghebbenden de participatieplannen beter begrijpen en er sterker bij betrokken zijn, is het essentieel dat ze duidelijke, beknopte en gestandaardiseerde informatie krijgen. De bepalingen van dit wetsvoorstel belasten de Koning dus met het vaststellen van een modelbrochure, in papieren en elektronische versie, waarin de doelstellingen, voorwaarden voor inaanmerkingneming, toekenningsmechanismen, regels inzake onbeschikbaarheid, rechten en plichten, alsook de (para)fiscale en sociale behandeling van het plan in begrijpelijke taal worden toegelicht.

De verplichting om die brochure vooraf aan de werknemers te overhandigen, zorgt ervoor dat iedereen dezelfde informatie krijgt, verleent rechtszekerheid aan de invoeringsprocedure (cao of toetredingsakte) en zorgt voor meer transparantie over de bijbehorende governanceregelingen (vertegenwoordiging van werknemersaandeelhouders in het bestuursorgaan).

Het wetsvoorstel voorziet ook in toegankelijkheidseisen (taal/talen opgelegd door de toepasselijke wetgeving inzake het gebruik van talen in de sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers afhankelijk van de vestigingsplaats van de onderneming, een versie in eenvoudig taalgebruik, eventueel een elektronische versie enzovoort) alsook in regelmatige updates, waarbij het plan niet ongeldig wordt indien bepaalde elementen van de procedure worden vergeten, maar de

d'un plan de participation; soit par la voie d'une CCT, soit par la voie d'un acte d'adhésion; cela, indépendamment de la présence ou non d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise.

Toutefois, afin de préserver pleinement l'ancrage dans la concertation sociale qui caractérise la loi du 22 mai 2001, l'acte d'adhésion demeure strictement encadré. Il ne peut être adopté qu'à l'issue d'une médiation préalable obligatoire, conduite par un médiateur agréé par le SPF Emploi. Ce mécanisme garantit que les observations formulées par les représentants des travailleurs sont dûment prises en considération avant toute décision définitive.

La réforme introduite par la présente proposition de loi supprime l'effet paralysant caractérisé par le droit actuel, en évitant l'abandon automatique du plan en cas d'échec de la conciliation. Elle ne remet nullement en cause la logique du dialogue social; elle vise au contraire 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.

Afin d'améliorer la compréhension et le sentiment d'appropriation des plans de participation par l'ensemble des parties prenantes, il est indispensable de mettre à disposition des parties concernées une information claire, concise et standardisée. Des dispositions de la présente proposition de loi chargent donc le Roi d'arrêter un modèle de brochure, en versions papier et électronique, destiné à expliquer, dans un langage accessible, les objectifs, conditions d'éligibilité, mécanismes d'attribution, règles d'indisponibilité, droits et obligations, ainsi que le traitement (para-)fiscal et social, du plan.

L'obligation de remise préalable de cette brochure aux travailleurs réduit l'asymétrie au niveau de l'information, sécurise juridiquement la procédure d'introduction (CCT ou acte d'adhésion), et renforce la transparence des dispositifs de gouvernance associés (représentation des travailleurs actionnaires au sein de l'organe de gestion).

La proposition de loi prévoit également des exigences d'accessibilité (langue(s) imposée(s) par la législation applicable en matière d'emploi des langues dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs, en fonction du siège d'exploitation de l'entreprise, version "facile à lire et à comprendre", éventuelle version électronique etc.), des mises à jour régulières, sans vicier la validité du plan en cas d'oubli de certains éléments de la procédure mais en suspendant les délais de consultation

raadplegingstermijnen worden opgeschort totdat de situatie is geregulariseerd. Het voorstel bepaalt dat de modelbrochure wordt opgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, teneinde te zorgen voor een evenwichtige aanpak die rekening houdt met zowel de vereisten van de sociale dialoog als de economische en bestuurlijke overwegingen die eigen zijn aan de ondernemingen.

### 3.2. **Modernisering door middel van deelname van vertegenwoordigers van werknemers-aandeelhouders aan de besluitvorming, via het bestuursorgaan**

#### 3.2.1. *Situatie in Europa*

Momenteel bepalen 19 Europese landen (18 lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen) dat werknemersvertegenwoordigers met stemrecht zitting moeten hebben in de raad van bestuur of de raad van toezicht van ondernemingen.[8] Die praktijk getuigt van een geleidelijke convergentie naar een model van medebestuur waarbij werknemers(-aandeelhouders) via hun vertegenwoordigers rechtstreeks betrokken zijn bij strategische beslissingen, net als de “traditionele” aandeelhouders.

Die aanpak wordt ook gesteund door de Europese instellingen. De Europese Commissie geeft in haar groenboek over het kader inzake corporate governance in de Europese Unie aan dat “er ook rekening mee [moet] worden gehouden dat werknemers belang hebben bij de levensvatbaarheid van hun bedrijf op lange termijn”.[9] Het Europees Parlement heeft de lidstaten er geregeld toe opgeroepen om vormen van financiële, structurele en organieke participatie van werknemers te bevorderen. Die zouden ten goede komen aan de sociale cohesie, de algemene prestaties van de onderneming en een beheer dat gericht is op langetermijndoelstellingen.[10]

#### 3.2.2. *Vergelijking met België*

Ter vergelijking: België hinkt duidelijk achterop als het gaat om de structurele integratie van werknemers in het bestuur van bedrijven. De inspraak van werknemers in bestuursorganen is al sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog een gespreksthema, dat na de

[8] Zie bijvoorbeeld A. Conchon, *La voix des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise. Une perspective européenne*, Etui, Rapport 135, 2015, blz. 11.

[9] Groenboek van de Europese Commissie – Het EU-kader inzake corporate governance, COM (2011) 164 definitief, 5 april 2011, blz. 20.

[10] Resolutie van het Europees Parlement over financiële participatie van werknemers in bedrijfswinsten, *op.cit.*, punten L en O.

jusqu’à la régularisation de la situation. Elle prévoit que le modèle de brochure est établi après avis du Conseil National du Travail et du Conseil central de l’économie afin de garantir une approche équilibrée tenant compte à la fois des exigences du dialogue social et des considérations économiques et de gouvernance propres aux entreprises.

### 3.2. **Modernisation via la participation des représentants des travailleurs actionnaires à la décision via l’organe de gestion**

#### 3.2.1. *Situation en Europe*

Aujourd’hui, 19 pays européens (dont 18 États membres de l’Union européenne ainsi que la Norvège) prévoient la présence de représentants des travailleurs au sein du conseil d’administration ou du conseil de surveillance des entreprises, avec voix délibérative[8]. Cette pratique témoigne d’une convergence progressive vers un modèle de cogestion où, à travers leurs représentants, les travailleurs (actionnaires) participent directement aux choix stratégiques, au même titre que les actionnaires dits “traditionnels”.

Cette orientation est également soutenue par les institutions européennes. La Commission européenne a d’ailleurs souligné dans son livre vert consacré au cadre de la gouvernance d’entreprise dans l’Union européenne que “l’intérêt du personnel dans la viabilité à long terme de son entreprise est un élément que le cadre en matière de gouvernance d’entreprise devrait prendre en compte”[9]. Le Parlement européen a, de son côté, régulièrement invité les États membres à promouvoir des formes de participation financière, structurelle et organique, des salariés, en soulignant que celles-ci contribuent à la cohésion sociale, à la performance générale de l’entreprise et à une gestion orientée vers des objectifs à long terme[10].

#### 3.2.2. *Comparaison avec la Belgique*

En comparaison, la Belgique se distingue par un retard manifeste dans l’intégration institutionnelle des travailleurs à la gouvernance des entreprises. La question de la participation des salariés aux organes de gestion a été régulièrement débattue depuis la fin de la seconde

[8] Cf. p. ex. A. Conchon, “La voix des travailleurs dans la gouvernance d’entreprise. Une perspective européenne”, Etui, Rapport 135, 2015, p. 11.

[9] Livre vert de la Commission européenne – le cadre de la gouvernance d’entreprise dans l’Union européenne, COM (2011) 164 final, 5 avril 2011, p. 20.

[10] Cf. résolution du Parlement européen sur la participation financière des salariés aux résultats des entreprises, P7_TA (2014)0013, 14 janvier 2014, points L et O.

gebeurtenissen van mei 1968 duidelijk aan belang won, maar tot een doorgedreven hervorming is het nooit gekomen. Vandaag verplicht noch het arbeidsrecht, noch het vennootschapsrecht tot vertegenwoordiging van werknemers in bestuursorganen.

Het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) biedt vennootschappen weliswaar de mogelijkheid in hun statuten op te nemen dat de werknemers vertegenwoordigd moeten zijn in de bestuursorganen, maar dat is louter vrijblijvend en geheel hun eigen keuze. In de praktijk gebeurt dat dan ook uiterst zelden, waardoor werknemers veelal niet betrokken zijn bij het bestuur van hun bedrijf. Ze kunnen nagenoeg uitsluitend langs syndicale weg invloed uitoefenen, dankzij het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie, maar doorgaans gaat het dan alleen over de werkorganisatie. Die vorm van inspraak blijft beperkt tot de sociale aspecten en reikt nooit tot de bepaling van de strategische keuzes en het mee uitzetten van de koers van het bedrijf.

3.2.3. *Manco van het Belgische model*

Het in België gangbare bestuursmodel wordt dus grotendeels beheerst door het principe “de aandeelhouders eerst” (de zogeheten *shareholders primacy),* waardoor de stijging van hun aandelen en/of van het uitkeerbare dividend voor de bestuurders als enige doelstelling naar voren komt in het beheer van de vennootschap. De Belgische rechtspraak en rechtsleer bevestigen dat primaat van de aandeelhouders, al wordt hier en daar wel de mogelijkheid erkend om ook andere belangen in aanmerking te nemen. Anders gezegd, bestuursleden worden geacht te handelen in het belang van de vennootschap, maar dat belang wordt veelal beperkt opgevat omdat het niet spoort met het gezamenlijke belang van de aandeelhouders.[11]

Daardoor worden de andere stakeholders (in de eerste plaats de werknemers) genegeerd bij het bepalen van het vennootschapsbelang. Die situatie leidt tot een structurele scheeftrekking; enerzijds zetten hoofdzakelijk of zelfs uitsluitend de aandeelhouders, dankzij hun vertegenwoordiging in de bestuursorganen, de strategische koers van de onderneming uit (aan de hand van een investeringshorizon die vaak is ingegeven door financieel gewin op korte of middellange termijn); anderzijds blijven de werknemers, wier belangen in bepaalde kwesties dan wel worden behartigd door de sociale partners,

[11] Zie daarover X. Dieux, *Shareholdership v. stakeholdership: what else?*, in *Tendensen in het bedrijfsrecht – Corporate governance: keurslijf of sleutel tot succes?*, Brussel, Bruylant, 2010, blz. 107 tot 138.

guerre mondiale, avec un net regain d’intérêt après les événements de mai 1968, mais ces discussions n’ont jamais débouché sur une réforme structurelle majeure. Ni le droit du travail ni le droit des sociétés ne consacre, à ce jour, de mécanisme obligatoire de représentation des travailleurs au sein des organes de gestion.

Certes, le Code des sociétés et des associations (CSA) autorise les sociétés à prévoir, dans leurs statuts, la présence de travailleurs au sein des organes de gestion mais il ne s’agit que d’une simple faculté, laissée à leur pleine discrétion et qui demeure, en pratique, tout à fait exceptionnelle. De ce fait, les travailleurs demeurent le plus souvent tenus à l’écart de l’exercice du pouvoir au sein de l’entreprise. Leur capacité d’influence s’exerce presque exclusivement par la voie syndicale, à travers le droit de négociation et l’action collective, lesquels se limitent essentiellement à l’organisation du travail. Cette forme d’intervention est cantonnée à la sphère sociale et ne s’étend jamais à la détermination des choix et à l’orientation stratégiques de l’entreprise.

3.2.3. *Problème que pose le modèle belge*

Le modèle de gouvernance qui prévaut en Belgique demeure donc largement marqué par le principe de primauté des actionnaires (“*shareholders primacy*”), en vertu duquel l’augmentation de la valeur de leurs actions et/ou du dividende distribuable s’impose comme l’objectif exclusif de la conduite des affaires sociales par l’organe de gestion. La jurisprudence et la doctrine belges, tout en reconnaissant de manière ponctuelle la possibilité de prendre en considération d’autres intérêts, confirment ce primat des actionnaires. En d’autres termes, les membres de l’organe de gestion sont tenus d’agir dans l’intérêt social, mais celui-ci est le plus souvent interprété de façon restrictive, comme se confondant avec l’intérêt commun des seuls actionnaires[11].

Les autres parties prenantes (“*stakeholders*”, au premier rang desquels se trouvent les travailleurs) ne sont dès lors pas prises en compte dans la définition de l’intérêt social. Cette situation engendre une asymétrie structurelle; d’une part, les actionnaires, représentés au sein des organes de gestion, orientent prioritairement, sinon exclusivement, les choix stratégiques de l’entreprise (en fonction d’un horizon d’investissement souvent dominé par la recherche d’un rendement financier à court ou à moyen terme); d’autre part, les travailleurs, dont les intérêts sont certes relayés par les partenaires

[11] À ce sujet, cf. X. Dieux, “Shareholdership v. stakeholdership: what else?”, in Le droit des affaires en évolution – Gouvernance d’entreprise: carcan ou clé du succès?, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 107 à 138.

grotendeels uitgesloten van het strategisch overleg, hoewel dat hun toekomst rechtstreeks bepaalt.

Het bij de wet van 22 mei 2001 ingestelde participatieplan, dat werknemers de mogelijkheid biedt aandelen van hun bedrijf te bezitten, was een eerste stap om werknemers meer vat te geven op de goede werking van de vennootschap waar ze voor werken of de groep waartoe die behoort. Het systeem stuitte echter al snel op zijn limieten; werknemers-aandeelhouders bezitten vaak een te klein deel van de stemmen die aan de aandelen verbonden zijn om te kunnen wegen op de aanstelling van bestuursleden. Zo blijven *de facto* nog steeds alleen de belangen van de traditionele aandeelhouders bepalend voor de door het bestuursorgaan uitgezette koers.

3.2.4. *In dit wetsvoorstel aangereikte oplossing*

Dit wetsvoorstel beoogt daarvoor een oplossing te bieden door (zoals in het verleden werd bepleit via meerdere wetsontwerpen en -voorstellen, waarvan er een de rechtstreekse inspiratie vormde voor de wet van 22 mei 2001[12]) een structurerend mechanisme voor organieke participatie in te voeren. In ondernemingen met ten minste 100 werknemers, die verplicht zijn een ondernemingsraad op te richten, krijgen de werknemers-aandeelhouders een of twee zetels in de raad van bestuur (of raad van toezicht), met stemrecht.

Op die manier draagt dit wetsvoorstel bij tot een visie op corporate governance die ruimer gaat dan het belang van de traditionele aandeelhouders, door de definitie van het vennootschapsbelang open te stellen voor de belangen van andere belanghebbende partijen, onder wie werknemers (aandeelhouders). Het is dus niet de bedoeling de raad van bestuur (of de raad van toezicht) om te vormen tot een forum voor sociale dialoog (dat gebeurt in andere fora), maar ervoor te zorgen dat de stem van de werknemers-aandeelhouders de invulling en het nastreven van het vennootschapsbelang door de bestuurders kan verrijken.

De uitsluiting van vakbondsvertegenwoordigers die ook een mandaat binnen de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging vervullen, is niet bedoeld om de rol van de representatieve werknemersorganisaties te omzeilen. Zij behouden hun centrale en exclusieve plaats binnen het sociaal overleg, waar zij collectief de werknemersbelangen verdedigen en met de werkgever

[12] Wetsvoorstel inzake ondernemingsparticipatie, toelichting, *Parl. St.*, Senaat, 1996-1997, 1-624/1, blz. 1 en 10.

sociaux sur certaines matières, demeurent pour l'essentiel exclus des délibérations stratégiques qui conditionnent pourtant directement leur avenir.

En leur permettant de détenir des actions de l'entreprise, le plan de participation instauré par la loi du 22 mai 2001 a constitué une première étape vers une meilleure association des travailleurs à la bonne marche de la société employeur ou du groupe auquel elle appartient. Toutefois, cette association a rapidement montré ses limites; les travailleurs actionnaires ne détiennent en général pas une part suffisante des droits de vote attachés aux actions que pour pouvoir peser sur la nomination des membres de l'organe de gestion. Dans les faits, seuls les intérêts des actionnaires traditionnels continuent donc d'être effectivement pris en compte au sein de cette dernière instance.

3.2.4. *Solution proposée par la présente proposition de loi*

La présente proposition entend remédier à cette situation en instaurant (comme l'avaient préconisé par le passé plusieurs projets et propositions de loi, dont l'une a directement inspiré la loi du 22 mai 2001[12]), un mécanisme structurant de participation organique; dans les entreprises d'au moins cent travailleurs, tenues de constituer un conseil d'entreprise, les travailleurs actionnaires disposeront de un ou de deux sièges au sein du conseil d'administration (ou de surveillance), avec voix délibérative.

De cette manière, la présente proposition de loi contribue à dépasser une conception de la gouvernance d'entreprise focalisée sur le seul intérêt des actionnaires traditionnels, en ouvrant la définition de l'intérêt social à une prise en considération des intérêts des autres parties prenantes, parmi lesquelles les travailleurs (actionnaires). Il ne s'agit donc pas de transformer le conseil d'administration (ou de surveillance) en un lieu de dialogue social (qui se déroule dans d'autres enceintes) mais de faire en sorte que la voix des travailleurs actionnaires puisse enrichir la définition et la poursuite de l'intérêt social par les administrateurs.

L'exclusion des représentants syndicaux exerçant également un mandat au sein du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale ne vise pas à contourner le rôle des organisations représentatives des travailleurs. Celles-ci conservent leur place centrale et exclusive dans la concertation sociale, où elles défendent collectivement les intérêts des travailleurs et négocient avec

[12] Proposition de loi sur la participation des travailleurs salariés dans l'entreprise, exposé des motifs, Doc. Parl., Sén., 1996-1997, 1-624/1, p. 1 et 10.

onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden, de werkgelegenheid en het beleid van de vennootschap.

De raad van bestuur en de raad van toezicht hebben een ander doel: zij bepalen de strategische koers en waken over het belang van de vennootschap, met inachtneming van de fiduciaire verplichtingen die het WVV aan alle bestuurders oplegt. Om elke verwarring te voorkomen tussen de functie van sociaal onderhandelaar en die van bestuurder die onderworpen is aan een fiduciaire verantwoordelijkheid die identiek is aan die van de andere leden van de raad, is het essentieel duidelijk de scheidslijn te trekken.

Dat onderscheid zorgt ervoor dat vakbonden hun rol als institutionele tegenmacht doeltreffend kunnen spelen en dat werknemers-aandeelhouders, via hun vertegenwoordigers en als onderdeel van een complementaire logica, kunnen deelnemen aan het bestuur, zonder inmenging in de bestaande mechanismen voor sociale dialoog.

Dit wetsvoorstel vormt een verlengstuk op en een aanvulling van de wet van 22 mei 2001, die reeds als doel had werknemers te betrekken bij het beleid van de werkgever-vennootschap en hen in staat te stellen invloed uit te oefenen op de besluitvorming binnen de werkgever-vennootschap of de groep waartoe die behoort, door middel van financiële participatie.[13]

Het wetsvoorstel komt bovendien tegemoet aan de destijds door de Nationale Arbeidsraad[14] en bepaalde auteurs[15] geformuleerde kritiek dat de wetgever niet de beslissende stap had gezet om werknemers vertegenwoordiging te geven binnen de raad van bestuur.

De aldus in uitzicht gestelde regeling kan als volgt worden samengevat.

Elk participatieplan dat na de inwerkingtreding van deze wet wordt ingevoerd of gewijzigd, moet, wanneer de vennootschap die het participatieplan invoert gemiddeld ten minste 100 werknemers in dienst heeft en bijgevolg verplicht is een ondernemingsraad op te richten, voorzien in de aanwezigheid van vertegenwoordigers van de werknemers-aandeelhouders in de raad van

[13] Wetsontwerp betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, verslag namens de commissie voor de Financiën en de Begroting, *Parl.St.*, Kamer, DOC 50 1043/005, blz. 4 en 10.

[14] Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1.327, blz. 19.

[15] J. Malherbe en Y. De Cordt, *La participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés. Aspects de droit des sociétés*, in *La participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés – Commentaires de la loi du 22 mai 2001*, Brussel, Bruylant, 2001, blz. 204 tot 293, in het bijzonder blz. 208 en 291.

l'employeur sur les conditions de travail, l'emploi et la politique sociale.

Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance poursuit une autre finalité; il définit l'orientation stratégique et veille à l'intérêt social de la société, dans le respect des devoirs fiduciaires imposés à tous les administrateurs par le CSA. Pour éviter toute confusion entre la fonction de négociateur social et celle d'administrateur soumis à une responsabilité fiduciaire identique à celle des autres membres du conseil, il est essentiel de distinguer clairement les deux sphères.

Cette distinction permet d'assurer, d'une part, la pleine efficacité des syndicats dans leur rôle de contre-pouvoir institutionnel et, d'autre part, une participation des travailleurs actionnaires à la gouvernance, via leurs représentants, qui s'inscrit dans une logique complémentaire, sans interférence avec les mécanismes existants de dialogue social.

Cette proposition de loi prolonge et complète la loi du 22 mai 2001, qui avait déjà pour ambition d'associer les travailleurs à la politique de la société employeur et de leur permettre d'influencer la prise de décision au sein de la société employeur ou du groupe auquel elle appartient, par le biais de la participation financière[13].

Elle répond, en outre, aux critiques formulées à l'époque par le Conseil National du Travail[14] ainsi que par certains auteurs[15], qui regrettaient que le législateur n'ait pas franchi l'étape décisive de la représentation des travailleurs au sein du conseil d'administration.

Le dispositif ainsi envisagé peut être résumé de la manière suivante.

Tout plan de participation nouvellement instauré ou modifié après l'entrée en vigueur de la présente loi devra, lorsque la société qui instaure le plan de participation occupe en moyenne au moins 100 travailleurs, et est dès lors tenue de constituer un conseil d'entreprise, prévoir la présence de représentants des travailleurs actionnaires au sein du conseil d'administration (ou de surveillance)

[13] Projet de loi relatif aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, rapport fait au nom de la commission des Finances et du Budget, Doc. Parl., Ch., DOC 50 1043/005, p. 4 et 10.

[14] Conseil National du Travail, avis n° 1.327, p. 19.

[15] J. Malherbe et Y. De Cordt, "La participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés. Aspects de droit des sociétés", in La participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés – Commentaires de la loi du 22 mai 2001, Bruxelles, Bruylant, 2001, p. 204 à 293, spéc. p. 208 et 291.

bestuur (of de raad van toezicht), met stemrecht (twee wanneer de raad meer dan acht bestuurders telt, een in de andere gevallen).

Die vertegenwoordigers worden benoemd door de algemene vergadering van de vennootschap die het participatieplan invoert, op basis van een lijst van kandidaten uit de werknemers-aandeelhouders, voorgesteld door de raad van bestuur van de coöperatieve participatievennootschap waarin de werknemers-aandeelhouders vooraf hun aandelen hebben ingebracht. In afwijking van wat momenteel door de wet van 22 mei 2001 wordt bepaald, wordt die inbreng in dit specifieke geval verplicht gemaakt, teneinde het beheer van de participaties te vereenvoudigen en te zorgen voor een coherente vertegenwoordiging van de werknemers binnen het bestuursorgaan.

Om elke rolverwarring te voorkomen, mogen werknemers-aandeelhouders die al een mandaat als sociale partner uitoefenen, echter niet als kandidaat worden voorgedragen.

Om tot slot de daadwerkelijke doeltreffendheid van dat mandaat te waarborgen:

— moeten de werknemersvertegenwoordigers in de raad van bestuur of de raad van toezicht een initiële opleiding (op economisch, financieel en juridisch gebied) van drie dagen krijgen die als arbeidstijd wordt vergoed, en een jaarlijkse bijscholing van minstens één dag;

— genieten zij specifieke bescherming tegen ontslag, die wordt uitgebreid met een respijtperiode na afloop van hun mandaat, met recht op re-integratie dan wel een forfaitaire vergoeding;

—worden zij onderworpen aan dezelfde fiduciaire plichten als de andere bestuurders of leden van de raad van toezicht, zoals bedoeld in het WVV (vennootschapsbelang, burgerlijke aansprakelijkheid en strafrechtelijke verantwoordelijkheid), en moet zij zich houden aan de regels inzake belangenconflicten, met de verplichting om zich in voorkomend geval te onthouden.[16]

avec voix délibérative (deux lorsque le conseil compte plus de huit administrateurs, un dans les autres cas).

Ces représentants seront nommés par l'assemblée générale de la société qui instaure le plan de participation sur la base d'une liste de candidats issus des travailleurs actionnaires, présentée par le conseil d'administration de la société coopérative de participation à laquelle les travailleurs actionnaires auront préalablement apporté leurs actions. Par dérogation à ce qui est actuellement prévu dans la loi du 22 mai 2001, 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.

Toutefois, dans le but d'éviter toute confusion des rôles, les travailleurs actionnaires exerçant déjà un mandat en tant que partenaires sociaux ne pourront pas être présentés comme candidats.

Enfin, pour garantir l'effectivité de ce mandat:

— les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance bénéficient d'une formation initiale de trois jours (économique, financière et juridique), rémunérée comme temps de travail, ainsi que d'une formation continue annuelle d'au moins un jour;

— ils bénéficient d'une protection spécifique contre le licenciement, étendue à une période de grâce post-mandat, avec droit à réintégration ou à indemnité forfaitaire;

— ils sont soumis aux mêmes devoirs fiduciaires que les autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance du CSA (intérêt social, responsabilité civile et pénale) et doivent se conformer aux règles de conflits d'intérêts, avec obligation d'abstention, le cas échéant[16].

[16] Die waarborgen worden ontleend aan het vergelijkend recht en zijn in overeenstemming met de Europese beleidslijnen – met name het groenboek van de Europese Commissie inzake corporate governance (COM(2011) 164 definitief) en de resoluties van het Europees Parlement van 14 januari 2014 (2013/2127(INI)) en van 17 december 2020 (2020/2007(INI)) ter versterking van de werknemersparticipatie. Voorts beogen ze ervoor te zorgen dat de vertegenwoordiging van de werknemersaandeelhouders tot uiting komt in een daadwerkelijke, bekwame en veilige bijdrage aan het corporate governance.

[16] Ces garanties, inspirées du droit comparé et conformes aux orientations européennes – notamment le livre vert de la Commission européenne sur la gouvernance d'entreprise (COM(2011) 164 final) et les résolutions du Parlement européen des 14 janvier 2014 (2013/2127(INI)) et 17 décembre 2020 (2020/2007(INI)) en faveur du renforcement de la participation des salariés –, visent à assurer que la représentation des travailleurs actionnaires se traduise par une contribution effective, compétente et sécurisée à la gouvernance d'entreprise.

Dit wetsvoorstel heeft in grote mate inspiratie geput uit de regeling die sinds 2013 in het Franse recht bestaat.[17] De ervaring heeft aangetoond dat die regeling doorslaggevende voordelen biedt op het stuk van duurzame prestaties, kwaliteit van het bestuur en sociale samenhang binnen de onderneming[18], waaronder:

— een betere doorstroming van de informatie; de werknemersbestuurders brengen de andere bestuurders en het management op de hoogte van de werkelijkheid in het veld (sociaal klimaat, arbeidsomstandigheden, operationele knelpunten enzovoort) en dragen er op hun beurt toe bij dat de werknemers een beter zicht krijgen op de situatie van hun onderneming en meer begrip opbrengen voor bepaalde strategische keuzes (technologische veranderingen, sectorale verplichtingen enzovoort); dat tweerichtingsverkeer bevordert de transparantie en versterkt de collectieve steun voor de koers van de onderneming;

— een verrijking van de strategische debatten; dankzij de diversiteit aan standpunten die de werknemersvertegenwoordigers inbrengen, kan systematischer rekening worden gehouden met de sociale gevolgen van de beslissingen tijdens de beraadslagingen van het bestuursorgaan en kunnen de nagestreefde strategie en het langetermijnbelang beter op elkaar worden afgestemd;

— een herstel van het evenwicht in het bestuur; met name in beursgenoteerde vennootschappen compenseert de werknemersvertegenwoordiging het overwicht van onafhankelijke bestuurders binnen het bestuursorgaan en wordt aldus het risico beperkt van een buitensporige financialisering van de beslissingen die daaruit kan voortvloeien;

Ce dispositif s'inspire fortement de celui existant en droit français, depuis 2013[17]; l'expérience a démontré qu'il procure des avantages décisifs en termes de performance durable, de qualité de la gouvernance et de cohésion sociale au sein de l'entreprise[18], parmi lesquels:

— une circulation accrue de l'information; les administrateurs salariés font remonter aux autres administrateurs, ainsi qu'au management, la réalité du terrain (climat social, conditions de travail, contraintes opérationnelles, …) et, en retour, contribuent à mieux faire comprendre aux salariés la situation de leur entreprise et la raison d'être de certains choix stratégiques (mutations technologiques, contraintes sectorielles, …); ce double mouvement favorise la transparence et renforce l'adhésion collective aux orientations de l'entreprise;

— un enrichissement des débats stratégiques; la diversité des points de vue qu'apportent les représentants des salariés permet d'intégrer plus systématiquement les conséquences sociales des décisions dans la réflexion de l'organe de gestion et de consolider la cohérence entre la stratégie poursuivie et l'intérêt sur le long terme;

— un rééquilibrage de la gouvernance; en particulier dans les sociétés cotées, la représentation des salariés compense l'hypertrophie des administrateurs indépendants au sein de l'organe de gestion et limite le risque d'une financiarisation excessive des décisions que cela peut induire;

---

17 Wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013 *relative à la sécurisation de l'emploi*, *JORF* nr. 0138, 16 juni 2013; wet nr. 2015-994 van 17 augustus 2015 *relative au dialogue social et à l'emploi*, *JORF* nr. 0189, 18 augustus 2015; wet nr. 2019-486 van 22 mei 2019 *relative à la croissance et la transformation des entreprises*, *JORF* nr. 0119, 23 mei 2019.

18 Zoals benadrukt door meerdere vooraanstaande Franse captains of industry en specialisten op het gebied van werknemersaandeelhouderschap in Frankrijk, cf. M. Richer, *Les administrateurs salariés, un atout pour la performance de l'entreprise*, in *La Tribune*, 21 april 2015, beschikbaar op *https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/les-administrateurs-salaries-un-atout-pour-la-performance-de-l-entreprise-470.076.html, geraadpleegd op 20 augustus 2025*
Zie in dat verband ook de *commission des Lois (Assemblée nationale)*, nr. 737, informatieverslag ter afsluiting van de werkzaamheden van een informatieopdracht over de transparantie van het bestuur van de grote ondernemingen, 2013, als follow-up van onder meer het verslag van de heer L. Gallois, voormalig algemeen directeur van Airbus: L. Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, verslag aan de eerste minister, 5 november 2012.

17 Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JORF n° 0138, 16 juin 2013; loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF n° 0189, 18 août 2015; loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, JORF, n° 0119, 23 mai 2019.

18 Ce que n'ont d'ailleurs pas manqué de souligner plusieurs grands capitaines d'industrie Français et spécialistes des mécanismes d'actionnariat salarié dans ce pays, cf. M. Richer, "Les administrateurs salariés, un atout pour la performance de l'entreprise", *La Tribune*, 21 avril 2015, disponible sur *https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/les-administrateurs-salaries-un-atout-pour-la-performance-de-l-entreprise-470.076.html, consulté le 20 août 2025*
À cet égard, cf aussi commission des Lois (Assemblée nationale), n° 737, rapport d'information en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la transparence de la gouvernance des grandes entreprises, 2013, qui faisait suite, entre autres, au rapport établi par M. L. Gallois, ancien directeur général d'Airbus: L. Gallois, Pacte pour la compétitivité de l'industrie française, Rapport au premier ministre, 5 novembre 2012.

— een aanpak die meer op de lange termijn is gericht; werknemers zijn van nature meer gehecht aan het voortbestaan van hun onderneming en geven daarom de voorkeur aan verantwoorde strategieën die gericht zijn op productieve investeringen en stabiliteit, in plaats van uitsluitend te streven naar onmiddellijk rendement;

— een versterking van de dialoog en van de sociale samenhang; door vertrouwen en solidariteit te bevorderen betekent werknemersdeelname een waardevolle troef om crisissen, concurrentiële veranderingen en structurele transformaties het hoofd te bieden;

— een betere anticipatie op risico's; de diversificatie van de profielen en van de ervaringen binnen de raad verrijkt het spectrum van de aanwezige competenties en verbetert het vermogen om sociale, economische en technologische risico's vroegtijdig aan het licht te brengen.

Hoewel het toepassingsgebied van het hierboven voorgestelde mechanisme in eerste instantie beperkt is tot de ondernemingen met minstens honderd werknemers, waardoor de meeste kmo's de facto worden uitgesloten, vormt het een eerste structurerende stap. Als de doeltreffendheid ervan op termijn wordt aangetoond, sluit niets de geleidelijke uitbreiding naar de (zeer) kleine en middelgrote ondernemingen uit.

3.3. **Uitbreiding van de (para)fiscale aantrekkelijkheid van de bij de wet van 22 mei 2001 ingestelde participatieplannen**

3.3.1. *Huidige stand en manco van het Belgisch recht*

Artikel 31, *in limine*, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, stelt: "Onder voorbehoud van artikel 90, eerste lid, 1°*ter*, zijn bezoldigingen van werknemers alle beloningen die voor de werknemer de opbrengst zijn van arbeid in dienst van een werkgever." Die definitie omvat alle bedragen die een werknemer ontvangt in het raam van de uitoefening van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard ervan of de nadere regels voor de bepaling en toekenning ervan.

Wanneer een vennootschap aldus een bepaald aantal eigen aandelen tegen een lagere prijs of kosteloos overdraagt aan haar werknemers, dan krijgen die een krachtens voornoemd artikel 31 als bezoldiging belastbaar voordeel dat naargelang van het geval overeenstemt met hetzij het verschil tussen de betaalde prijs en de marktwaarde van de aandelen, hetzij, bij kosteloze toekenning, met de marktwaarde ervan. Net zoals elke andere bezoldiging is dat voordeel onderworpen aan de

— un ancrage dans une logique plus axée sur le long terme; attachés par nature à la pérennité de leur entreprise, les salariés privilégient des stratégies responsables, orientées vers l'investissement productif et la stabilité, plutôt que la recherche exclusive d'un rendement immédiat;

— un renforcement du dialogue et de la cohésion sociale; en favorisant la confiance et la solidarité, leur participation constitue un atout précieux pour affronter les crises, mutations concurrentielles et transformations structurelles;

— une meilleure anticipation des risques; la diversification des profils et des expériences représentés au sein du conseil enrichit le spectre des compétences mobilisées et améliore la capacité d'identifier en amont les risques sociaux, économiques et technologiques.

Si le champ d'application du mécanisme proposé ci-dessus est, dans un premier temps, limité aux entreprises comptant au moins cent travailleurs, excluant *de facto* la plupart des PME, il constitue néanmoins une première étape structurante. À terme, si son efficacité est démontrée, rien n'exclut d'envisager son extension progressive aux (très) petites et moyennes entreprises.

3.3. **Renforcement de l'attractivité (para-)fiscale des plans de participations prévus par la loi du 22 mai 2001**

3.3.1. *Situation actuelle en droit belge et problème que cela pose*

Suivant l'article 31, *in limine*, du Code des impôts sur les revenus 1992, "sous réserve de l'article 90, alinéa 1er, 1°*ter*, les rémunérations des travailleurs sont toutes rétributions qui constituent, pour le travailleur, le produit du travail au service d'un employeur". Cette définition englobe toutes les sommes perçues par un travailleur et qui trouvent leur cause dans l'exécution du contrat de travail, quelles que soit leur qualification ou les modalités de leur détermination et de leur octroi.

Ainsi, lorsqu'une société cède à ses travailleurs un certain nombre de ses propres actions, à prix réduit ou à titre gratuit, il en résulte chez ces derniers un avantage imposable au titre de rémunération au sens de l'article 31 précité, correspondant, selon les cas, à la différence entre le prix payé et la valeur de marché des actions ou, en cas d'octroi gratuit, à leur valeur de marché. Comme toute rémunération, cet avantage est soumis à l'impôt progressif par tranches, dont le taux marginal atteint

progressieve belasting per schijf, waarvan het marginaal tarief 50 % bedraagt (uitgezonderd gemeentelijke opcentiemen) vanaf een belastbaar inkomen van 49.840 euro (aanslagjaar 2026).

Om te voorkomen dat die fiscale druk kapitaaldeelnameregelingen voor werknemers minder interessant maakt en overeenkomstig de aanbevelingen van de Europese Commissie heeft de Belgische wetgever het nodig geacht speciale regelingen voor financiële participatie uit te werken, in combinatie met een afwijkende fiscale en sociale behandeling, waartoe ook het via de wet van 22 mei 2001 ingevoerde participatieplan behoort.

Voor de in dat verband toegekende aandelen genieten de begunstigde werknemers een gunstregime; ze moeten geen sociale bijdragen afdragen en zijn onderworpen aan een bevrijdende heffing van 15 %, in de vorm van een belasting gelijkgesteld aan de aan de bron ingehouden inkomstenbelastingen. In ruil daarvoor moeten de aandelen minstens twee jaar onbeschikbaar worden gemaakt. Wordt die voorwaarde niet nageleefd, dan moet de begunstigde werknemer een aanvullende belasting van 23,29 % afdragen.[19]

Het stelsel van de aandelenopties als bedoeld in de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen berust op een andere logica. De verkrijgers worden op het moment van de toekenning van de opties eenmalig belast tegen het per schijf progressieve inkomstenbelastingtarief, zij het op een forfaitaire basis die wordt uitgedrukt in een percentage van de waarde van de onderliggende aandelen (doorgaans tussen 9 % en 18 %, te verhogen of te verlagen naargelang van de voorwaarden van het plan).[20] De opties zijn bovendien geheel vrijgesteld van sociale bijdragen.[21]

Ter vergelijking: de bij de wet van 22 mei 2001 ingevoerde regeling van de participatieplannen lijkt merkelijk minder gunstig dan die van de aandelenopties. Op aandelenopties rust immers een bijzonder beperkte belastingdruk (doorgaans tussen 4,5 % en 9 % van de waarde van de aandelen, indien het marginaal tarief

50 % (hors additionnels communaux) dès 49.840 euros de revenu imposable (exercice d'imposition 2026).

Afin d'éviter que cette charge fiscale ne compromette l'intérêt des mécanismes de participation des travailleurs au capital, et conformément aux recommandations de la Commission européenne, le législateur belge a estimé nécessaire de développer des régimes spécifiques de participation financière, assortis d'un traitement fiscal et social dérogatoire, parmi lesquels figure le plan de participation prévu par la loi du 22 mai 2001.

Les actions attribuées dans ce cadre bénéficient d'un régime de faveur dans le chef des travailleurs bénéficiaires; elles ne sont grevées d'aucune cotisation sociale et sont soumises à un prélèvement libératoire de 15 %, sous la forme d'une taxe assimilée aux impôts sur les revenus retenue à la source. En contrepartie, elles doivent rester indisponibles pendant au moins deux ans. Si cette condition n'est pas respectée, le travailleur bénéficiaire se voit appliquer une taxe additionnelle de 23,29 %[19].

Le régime des options sur actions, régi par la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, repose sur une logique différente. Les options attribuées sont imposées une seule fois dans le chef des bénéficiaires, au moment de l'octroi, au taux de l'impôt sur les revenus, progressif par tranches, mais sur une base forfaitaire déterminée en pourcentage de la valeur des actions sous-jacentes (généralement entre 9 et 18 %, à augmenter ou à baisser selon les conditions du plan)[20]. Elles bénéficient en outre d'une exonération totale de cotisations sociales[21].

En comparaison, le régime des plans de participation institué par la loi du 22 mai 2001 apparaît nettement moins favorable que celui des options sur actions. Ces dernières se caractérisent en effet par une charge fiscale particulièrement limitée (comprise généralement entre 4,5 % et 9 % de la valeur des actions, si application du

19 Art. 112 tot 119 van het Wetboek van de met de inkomstenbelastingen gelijkgestelde belastingen; art. 2, derde lid, 2°, *a contrario,* van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

20 Art. 41 tot 47 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

21 Art. 19, § 2, 18°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *Belgisch Staatsblad* van 5 december 1969.

19 Art. 112 à 119 du Code des taxes assimilées aux impôts sur les revenus; art. 2, al. 3, 2°, *a contrario*, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

20 Art. 41 à 47 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

21 Art. 19, § 2, 18°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *Moniteur belge* du 5 décembre 1969.

wordt toegepast) en bovendien is de fiscale voorspelbaarheid ervan groot (aangezien het door de verkrijger verschuldigde belastingbedrag vastgelegd en bekend is op het moment van de toekenning). Participatieplannen daarentegen zijn onderworpen aan een verplichte afhouding van 15 %, met daarbovenop een aanvullende heffing in geval van niet-naleving van de verplichte periode van onbeschikbaarheid. Die combinatie verhoogt de onzekerheid over de finale fiscale lasten voor de begunstigde werknemer en maakt het stelsel dan ook minder aantrekkelijk.

3.3.2. *Voorgestelde oplossing*

Dit wetsvoorstel wil dat gebrek aan aantrekkelijkheid verhelpen via de hiernavolgende twee maatregelen. Het welslagen ervan is echter 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 (cf. *supra*). Zonder een dergelijke vertegenwoordiging blijft het (para)fiscale regime van toepassing waarin de wet van 22 mei 2001 nu voorziet.

In de eerste plaats wordt voorgesteld om de aandelen die worden toegekend in het kader van een participatieplan, als bedoeld in de wet van 22 mei 2001, vrij te stellen van de met de inkomstenbelasting gelijkgestelde belasting, tot een bedrag dat niet hoger is dan het plafond zoals vastgesteld in artikel 38, § 3*novies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (dat wil zeggen een basisbedrag van 2200 euro, wat neerkomt op een geïndexeerd bedrag van 3622 euro voor het aanslagjaar 2026). Boven dat plafond worden de toegekende aandelen opnieuw tegen het tarief van 15 % belast.

Dat plafond komt overeen met het maximumbedrag waarvoor niet-weerkerende, van de bedrijfsresultaten afhankelijke voordelen kunnen worden vrijgesteld van de personenbelasting ten gunste van de werknemers die ze ontvangen. Via dat stelsel, dat bij de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 werd ingevoerd, zullen de in de wet van 22 mei 2001 opgenomen plannen voor participatie in het kapitaal aantrekkelijker kunnen worden gemaakt en zullen ze breder kunnen worden verspreid, doordat ze geënt zijn op een stelsel dat in de praktijk veelvuldig wordt gebruikt.[22]

[22] Volgens het Rekenhof kwam deze regeling alleen al in 2019 aan niet minder dan 580.000 werknemers uit de privésector ten goede; zie Rekenhof, Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen. Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen, april 2021, blz. 13.

taux marginal) ainsi que par une grande prévisibilité (le montant de l'impôt dû dans le chef du bénéficiaire étant fixé et connu au moment de leur octroi). Les plans de participation sont quant à eux soumis à une retenue obligatoire de 15 %, à laquelle s'ajoute un prélèvement supplémentaire en cas de non-respect de l'obligation liée à la période d'indisponibilité. Cette combinaison accroît l'incertitude quant au coût fiscal final supporté par le travailleur bénéficiaire et réduit, dès lors, l'attractivité de ce mécanisme.

3.3.2. *Solution proposée*

La présente proposition de loi entend remédier à ce déficit d'attractivité via les deux mesures suivantes, dont le bénéfice est toutefois 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 (cf. *supra*). À défaut d'une telle représentation, le régime (para-)fiscal actuellement prévu par la loi du 22 mai 2001 demeure applicable.

Premièrement, il est proposé d'exonérer de la taxe assimilée à l'impôt sur les revenus les actions octroyées dans le cadre d'un plan de participation tel que prévu par la loi du 22 mai 2001 à concurrence d'un montant n'excédant pas le plafond prévu à l'article 38, § 3*novies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs (soit 2200 euros, montant de base, avec un montant indexé de 3622 euros pour l'exercice d'imposition 2026). Au-delà de ce plafond, les actions attribuées redeviennent imposables au taux de 15 %.

Le plafond retenu correspond au montant maximum jusqu'auquel les avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise peuvent être exonérés de l'impôt des personnes physiques dans le chef des travailleurs qui en bénéficient. En se référant à ce régime, instauré par la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la mesure entend renforcer l'attractivité des plans de participation au capital prévus par la loi du 22 mai 2001 et à favoriser leur diffusion, en les rapprochant d'un dispositif largement adopté dans la pratique[22].

[22] Suivant la Cour des comptes, ce régime a ainsi profité jusqu'à 580.000 travailleurs du secteur privé pour la seule année 2019, cf. C. Comptes, "Avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise. Un dispositif d'incitation à la performance des travailleurs", avril 2021, p. 13.

Ten tweede wordt voorgesteld om de wet van 22 mei 2001 in die zin te wijzigen dat bij overdracht van aandelen niet langer een bijkomende belasting van 23,29 % wordt opgelegd aan de begunstigde werknemer die de in het participatieplan als voorwaarde opgenomen periode van onbeschikbaarheid niet in acht neemt. Op die manier weten de begunstigden perfect waar ze op het (para) fiscale vlak aan toe zijn zodra ze toetreden tot het plan. In dat geval zal de inachtneming van de in het plan opgenomen periode van onbeschikbaarheid op afdoende wijze worden gewaarborgd door de maatregelen waarin artikel 11, § 2, van de wet van 22 mei 2001 voorziet.

Deuxièmement, il est proposé de modifier la loi du 22 mai 2001 afin que la cession d'actions, en cas de non-respect par le travailleur bénéficiaire de la période d'indisponibilité prévue par le plan de participation, ne soit plus sanctionnée par l'application d'une taxe additionnelle de 23,29 %. De la sorte, les bénéficiaires disposeront d'une parfaite visibilité sur la (para-)fiscalité à laquelle ils seront soumis dès leur adhésion au plan. Dans ce cas, le respect de la période d'indisponibilité prévue par le plan sera garanti de manière adéquate par les mesures énoncées à l'article 11, § 2, de la loi du 22 mai 2001.

Xavier Dubois (Les Engagés)
Stéphane Lasseaux (Les Engagés)
Anne Pirson (Les Engagés)
Isabelle Hansez (Les Engagés)
Aurore Tourneur (Les Engagés)

## WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 3 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 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door:

"§ 2. De invoering van een participatieplan geschiedt, naar keuze van de werkgever, via een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst dan wel via een toetredingsakte, met inachtneming van de bijzondere procedure als vastgesteld in artikel 4.";

2° paragraaf 4 wordt opgeheven.

Art. 3

In artikel 4 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden "artikel 3, §§ 4 en 5" vervangen door de woorden "artikel 3, §§ 2 en 5".

2° in paragraaf 3:

a) wordt het eerste lid aangevuld met de woorden "en rekening te houden met de opmerkingen van de werknemers en de overeenkomstig paragraaf 3 uitgebrachte adviezen, teneinde na te gaan of het ontwerp van het participatieplan in overeenstemming is met deze wet";

b) in het vierde lid wordt de zin "Indien het Paritair Comité daarin niet slaagt, wordt het participatieplan niet ingevoerd." vervangen door de zin "Indien die niets oplevert, kan het participatieplan toch worden ingevoerd, op zijn vroegst op de achtste dag na de vergadering van het Paritair Comité.";

2° er wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

## PROPOSITION DE LOI

Article 1er

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

Art. 2

Dans l'article 3 de 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, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

"§ 2. L'instauration d'un plan de participation fait l'objet, au choix de l'employeur, d'une convention collective de travail spécifique ou d'un acte d'adhésion dans le respect de la procédure spéciale définie à l'article 4.";

2° le paragraphe 4 est abrogé.

Art. 3

Dans l'article 4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, les mots "l'article 3, §§ 4 et 5" sont remplacés par les mots "l'article 3, §§ 2 et 5".

2° dans le paragraphe 3:

a) l'alinéa 1er, est complété par les mots "et de prendre en compte les observations des travailleurs et les avis formulés conformément au paragraphe 3 afin de vérifier que le projet de plan de participation est conforme à la présente loi";

b) dans l'alinéa 4, la phrase "Si la Commission paritaire échoue, le plan n'est pas instauré" est remplacée par la phrase "En cas d'échec, le plan de participation peut tout de même être instauré au plus tôt le huitième jour suivant la réunion de la commission paritaire.";

2° il est inséré un paragraphe 3/1, rédigé comme suit:

"§ 3/1. Voorafgaand aan de invoering van het plan via toetredingsakte verzoekt de werkgever een door de FOD Werkgelegenheid erkende bemiddelaar om tussenbeide te komen met het oog op een verzoeningspoging.";

3° in paragraaf 5:

a) wordt het tweede lid opgeheven;

b) wordt het derde lid vervangen door:

"De toetredingsakte, in geval van overeenstemming, dan wel de verzoeningstekst die de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft opgesteld, in geval van niet-overeenstemming, treedt op zijn vroegst in werking op de achtste dag na die van de verzoening of de opstelling van de verzoeningstekst."

Art. 4

In artikel 8, § 2, van dezelfde wet worden de woorden "via één specifieke of meerdere specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten, overeenkomstig de bepalingen van deze wet of, voor de vennootschappen van een groep die geen vakbondsafvaardiging hebben, overeenkomstig de bijzondere procedure van artikel 4" vervangen door de woorden "via een of meer specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten, overeenkomstig de bepalingen van deze wet, dan wel via de in artikel 4 vastgestelde bijzondere procedure".

Art. 5

In artikel 9 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 december 2018, worden in paragraaf 1 de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 7° wordt vervangen door:

"7° dat wanneer de vennootschap die het participatieplan invoert een vennootschap is als bedoeld in artikel 11*bis* van deze wet, de werknemers verplicht zijn een coöperatieve participatievennootschap op te richten; behalve in laatstgenoemd geval, wanneer het plan voorziet in de oprichting van een coöperatieve participatievennootschap ter bezit en beheer van de kapitaalparticipaties, behoudt de werknemer in alle omstandigheden de mogelijkheid om zijn kapitaalparticipatie al dan niet in te brengen in die vennootschap; die keuzemogelijkheid voor de werknemer of, in voorkomend geval, de verplichting tot inbreng alsook de nadere regels in dat verband moeten uitdrukkelijk in het participatieplan worden bepaald;";

"§ 3/1. Préalablement à l'instauration du plan par acte d'adhésion, l'employeur sollicite l'intervention d'un médiateur agréé par le SPF Emploi aux fins d'une tentative de conciliation.";

3° dans le paragraphe 5:

a) l'alinéa 2 est abrogé;

b) l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

"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."

Art. 4

Dans l'article 8, § 2, de la même loi, les mots "d'une ou de plusieurs conventions collectives de travail spécifiques, conformément aux dispositions de la présente loi ou, pour les sociétés d'un groupe n'ayant pas de délégation syndicale, conformément à la procédure spéciale définie à l'article 4" sont remplacés par les mots "soit d'une ou de plusieurs conventions collectives de travail spécifiques, conformément aux dispositions de la présente loi, soit de la procédure spéciale définie à l'article 4".

Art. 5

Dans l'article 9 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 14 décembre 2018, dans le paragraphe 1er, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 7° est remplacé par ce qui suit:

"7° lorsque la société qui instaure le plan de participation est une société visée à l'article 11*bis* de la présente loi, les travailleurs ont, dans ce cas, l'obligation de créer une société coopérative de participation; sauf dans ce dernier cas, lorsque le plan prévoit la création d'une société coopérative de participation pour les besoins de la détention et de la gestion des participations au capital, le travailleur conserve en toutes circonstances la possibilité d'apporter ou non sa participation au capital à ladite société; la faculté de choix reconnue au travailleur ou, le cas échéant, l'obligation d'apport, ainsi que leurs modalités, doivent être expressément définies dans le plan de participation;";

b) de paragraaf wordt aangevuld met de bepalingen onder 13° tot 16°, luidende:

"13° de toewijzingssleutels voor de aandelen, die objectief, transparant en niet-discriminerend zijn; zij voorzien, in voorkomend geval, in een individueel maximum dan wel een degressieve weging om te voorkomen dat de effecten in handen komen van een beperkt aantal begunstigden;

14° het jaarlijks maximum per werknemer, uitgedrukt als percentage van het brutojaarloon of als veelvoud van het maandloon, alsook een jaarlijkse schommelingsmarge voor de toekenningen om buitensporige verschillen te voorkomen;

15° de wijze waarop de bestuurders of leden van de raad van toezicht die de werknemers vertegenwoordigen worden aangewezen, alsook de nadere regels met betrekking tot de uitoefening van hun mandaat, overeenkomstig artikel 11*bis*;

16° de nadere regels met betrekking tot de raadpleging van de werknemers door de bestuurders of leden van de raad van toezicht, zoals bepaald in artikel 11*ter*."

Art. 6

In artikel 10, § 1, van dezelfde wet worden de woorden ", de toetredingsakte of de verzoeningstekst die de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft opgesteld," ingevoegd tussen de woorden "collectieve arbeidsovereenkomst" en de woorden "de objectieve criteria".

Art. 7

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 11*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 11*bis*. § 1. In de vennootschappen die een participatieplan invoeren en die krachtens de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen, bestaat de raad van bestuur of, in voorkomend geval, de raad van toezicht, behalve uit de bestuurders of de leden waarin het Wetboek van vennootschappen en verenigingen voorziet, uit één bestuurder die of één lid dat de werknemers vertegenwoordigt wanneer de raad uit maximaal acht leden bestaat, en uit twee vertegenwoordigende bestuurders of leden wanneer de raad uit meer dan acht leden bestaat. De bestuurders die de werknemers vertegenwoordigen, worden niet in aanmerking genomen bij het bepalen van de wettelijke of statutaire minima en maxima.

b) le paragraphe est complété par les 13° à 16°, rédigés comme suit:

"13° les clés d'allocation des actions sont objectives, transparentes et non discriminatoires; elles prévoient, 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;

14° le plafond annuel par travailleur, exprimé en pourcentage de la rémunération brute annuelle ou en multiple de la rémunération mensuelle ainsi qu'un corridor de variation interannuelle des attributions pour prévenir les fluctuations excessives;

15° le mode de désignation des administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant les travailleurs et les modalités d'exercice de leur mandat, conformément à l'article 11*bis*;

16° les modalités de la consultation des travailleurs par les administrateurs ou membres du conseil de surveillance prévue à l'article 11*ter*."

Art. 6

Dans l'article 10, § 1er, de la même loi, les mots "ou l'acte d'adhésion, ou le texte de conciliation rédigé par le fonctionnaire désigné par le Roi," sont insérés entre les mots "sous-commission paritaire," et le mot "définit".

Art. 7

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 11*bis*, rédigé comme suit:

"Art. 11*bis*. § 1er. Dans les sociétés qui instaurent un plan de participation et qui ont l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le conseil d'administration ou, le cas échéant, le conseil de surveillance comprend, outre les administrateurs ou membres prévus par le Code des sociétés et des associations, un administrateur ou membre représentant les travailleurs lorsque le conseil compte huit membres au plus, et deux lorsque le conseil en compte plus de huit. Les administrateurs représentant les travailleurs ne sont pas pris en compte pour la détermination des minima et maxima légaux ou statutaires.

§ 2. De bestuurders die de werknemers vertegenwoordigen, worden benoemd door de algemene vergadering op basis van een lijst van twee kandidaten die wordt voorgedragen door de raad van bestuur van de in artikel 12 bedoelde coöperatieve participatievennootschap waarin de begunstigde werknemers hun aandelen hebben ingebracht, wanneer artikel 9, § 1, 7°, tweede zinsdeel, van toepassing is.

Voor elk mandaat moeten er minstens twee kandidaten zijn. Werknemers die een functie uitoefenen in de ondernemingsraad, de vakbondsdelegatie, het comité voor preventie en bescherming op het werk of een andere representatieve werknemersorganisatie, mogen niet als kandidaat worden voorgedragen.

De kandidaten moeten op de datum van benoeming ten minste twee jaar anciënniteit kunnen aantonen, tenzij de vennootschap minder dan twee jaar bestaat.

§ 3. In de kandidatenlijsten wordt zoveel mogelijk de diversiteit van de beroepscategorieën in het bedrijf weerspiegeld, op het niveau van de arbeiders, de bedienden en de kaderleden, en wordt zoveel mogelijk gestreefd naar genderpariteit. Indien niet aan die voorwaarden is voldaan, wordt in de lijst aan de hand van objectieve redenen toegelicht waarom dat onmogelijk was.

§ 4. De bestuurders die de werknemers vertegenwoordigen, hebben dezelfde rechten en plichten als de andere bestuurders of leden van de raad van toezicht. Ze zijn onderworpen aan de regels van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen met betrekking tot belangenconflicten. Zij melden elk belangenconflict en onthouden zich wanneer hun eigen belang of dat van een werknemerscategorie rechtstreeks en specifiek in het geding is.

§ 5. De vertegenwoordiging van de werknemers in het bestuursorgaan doet geen afbreuk aan de bevoegdheden en prerogatieven van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsdelegatie. Ze komt niet in de plaats van de sociale dialoog en het sociaal overleg in de zin van de toepasselijke gecoördineerde wetten.

§ 6. Het is verboden een bestuurder die de werknemers vertegenwoordigt te ontslaan, behalve om ernstige redenen of om economische of technische redenen die geen verband houden met de uitoefening van het mandaat en die naar behoren zijn vastgesteld na voorafgaande raadpleging van de ondernemingsraad, indien die er is. Bij niet-naleving van die procedure is het ontslag onrechtmatig. De bestuurder heeft naar eigen keuze recht op de hervatting van zijn functie of op een forfaitaire vergoeding gelijk aan twaalf maanden loon.

§ 2. Les administrateurs représentant les travailleurs sont nommés par l'assemblée générale, sur une liste double de candidats présentée par le conseil d'administration de la société coopérative de participation visée à l'article 12, à laquelle les travailleurs bénéficiaires ont apporté leurs actions lorsque l'article 9, § 1er, 7°, deuxième membre de phrase, est applicable.

Chaque mandat fait l'objet d'au moins deux candidatures. Ne peuvent être présentés comme candidats les travailleurs exerçant un mandat au sein du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, du comité pour la prévention et la protection au travail ou d'un autre organe représentatif des travailleurs institué dans l'entreprise.

Les candidats doivent justifier d'une ancienneté de deux ans au moins à la date de la nomination, sauf si la société est constituée depuis moins de deux ans.

§ 3. Les listes de candidats reflètent, dans la mesure du possible, la diversité des catégories professionnelles présentes dans l'entreprise, au niveau des ouvriers, des employés et des cadres et tendent à la parité entre les femmes et les hommes. À défaut, la liste comporte une motivation circonstanciée exposant les raisons objectives de l'impossibilité de satisfaire à ces conditions.

§ 4. Les administrateurs représentant les travailleurs disposent des mêmes droits et obligations que les autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance. Ils sont soumis aux règles du Code des sociétés et des associations relatives aux conflits d'intérêts. Ils déclarent toute situation de conflit d'intérêts et s'abstiennent lorsque l'intérêt propre ou celui d'une catégorie de travailleurs se trouve directement et spécifiquement en cause.

§ 5. La représentation des travailleurs au sein de l'organe de gestion ne porte pas préjudice aux compétences et prérogatives du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale. Elle ne se substitue pas au dialogue social et à la concertation sociale au sens des lois coordonnées applicables.

§ 6. Il est interdit de licencier un administrateur représentant les travailleurs, sauf pour motif grave ou pour motifs économiques ou techniques étrangers à l'exercice du mandat et dûment constatés après consultation préalable du conseil d'entreprise lorsqu'il existe. À défaut de respect de cette procédure, le licenciement est irrégulier. L'administrateur a droit, à son choix, à la réintégration dans son emploi ou au paiement d'une indemnité forfaitaire égale à douze mois de rémunération.

Die bescherming geldt voor de duur van het mandaat en wordt verlengd met een periode van twaalf maanden na het verstrijken ervan.

§ 7. De bestuurders of leden van de raad van toezicht die de werknemers vertegenwoordigen, krijgen een basisopleiding op economisch, financieel en juridisch gebied van minimaal drie dagen. Ze vindt plaats tijdens de werktijd en wordt ook als werktijd betaald. De opleiding wordt gegeven door een erkende instelling opgenomen in een lijst bepaald bij koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Ze krijgen daarnaast een bijscholing van ten minste één dag per kalenderjaar, die volgens dezelfde nadere voorwaarden wordt georganiseerd.

Op hun verzoek kunnen ze ook een opleiding zakelijk Engels volgen van ten minste 20 uur per periode van drie jaar, die tijdens de werktijd wordt gevolgd en als zodanig wordt betaald. Die opleidingsuren worden niet in mindering gebracht op de in het vorige lid bedoelde verplichte opleidingsuren."

Art. 8

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 11*ter* ingevoegd, luidende:

"Art. 11*ter*. § 1. Het participatieplan omvat een regeling om de werknemers minstens tweemaal per jaar te raadplegen, met als doel regelmatige feedback aan hun vertegenwoordigers in het bestuursorgaan te bevorderen. Het plan specificeert de nadere praktische regels en de vertrouwelijkheidgaranties met betrekking tot die raadpleging.

§ 2. In bedrijven met gemiddeld minstens 500 werknemers vindt de in de eerste paragraaf bedoelde raadpleging ten minste eenmaal per kwartaal plaats.

§ 3. Een niet-nominatief verslag van de raadplegingen wordt aan de bestuurders bezorgd en ter beschikking gesteld van de ondernemingsraad.

§ 4. Een niet-nominatief jaarverslag over de uitvoering van het plan, de verdeling van de toekenningen, de nadere regels inzake bestuur en de nalevingsincidenten wordt voorgesteld aan de ondernemingsraad en ter beschikking gesteld van de werknemers. De werknemersbestuurders beschikken over een redelijk aantal uren voor de uitoefening van hun mandaat, dat wordt gelijkgesteld aan effectieve werktijd en als zodanig wordt vergoed."

Cette protection s'applique pendant la durée du mandat et se prolonge pendant une période de douze mois à compter de son expiration.

§ 7. Les administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant les travailleurs bénéficient d'une formation initiale dans le domaine économique, financier et juridique d'une durée minimale de trois jours, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel, dispensée par un organisme agréé figurant sur une liste fixée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Ils bénéficient en outre d'une formation continue d'au moins une journée par année civile, organisée selon les mêmes modalités.

Ils peuvent également, à leur demande, suivre une formation en anglais des affaires d'une durée minimale de 20 heures par période de 3 ans, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Ces heures de formation ne sont pas imputées sur les heures de formation obligatoires visées à l'alinéa précédent."

Art. 8

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 11*ter*, rédigé comme suit:

"Art. 11*ter*. § 1er. Le plan de participation prévoit un mécanisme de consultation des travailleurs au moins deux fois par an, visant à favoriser une remontée régulière d'informations vers leurs représentants au sein de l'organe de gestion. Il en précise les modalités pratiques et les garanties en matière de confidentialité.

§ 2. Dans les entreprises occupant en moyenne au moins 500 travailleurs, la consultation visée au paragraphe 1er a lieu au moins une fois par trimestre.

§ 3. Un compte rendu non nominatif des consultations est communiqué aux administrateurs et tenu à la disposition du conseil d'entreprise.

§ 4. Un rapport annuel non nominatif sur la mise en œuvre du plan, la répartition des attributions, les modalités de gouvernance et les incidents de conformité est présenté au conseil d'entreprise et tenu à la disposition des travailleurs. 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."

Art. 9

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 11*quater* ingevoegd, luidende:

"Art. 11*quater*. § 1. Uiterlijk twee jaar na de bekendmaking van deze wet bezorgt de regering de Kamer van volksvertegenwoordigers een evaluatierapport dat:

1° de economische en bestuurlijke effecten belicht van de aanwezigheid van bestuurders die de werknemers vertegenwoordigen in de raad van bestuur of de raad van toezicht;

2° de sociale effecten belicht, waaronder het sociaal klimaat, de kwaliteit van de sociale dialoog, de interne cohesie en de informatieverspreiding;

3° eventueel voorstellen bevat voor aanpassingen van het systeem, met betrekking tot onder meer het aantal vertegenwoordigers, de beoogde vennootschappen en de nadere regels wat de deelname ervan betreft.

§ 2. Het rapport wordt opgesteld na raadpleging van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad."

Art. 9

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 11*quater*, rédigé comme suit:

"Art. 11*quater*. § 1er. Au plus tard deux ans après la publication de la présente loi, le gouvernement transmet à la Chambre des représentants un rapport d'évaluation portant sur:

1° les effets économiques et managériaux de la présence d'administrateurs représentant les travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance;

2° les effets sociaux, incluant le climat social, la qualité du dialogue social, la cohésion interne et la circulation de l'information;

3° des propositions visant, le cas échéant, à adapter le dispositif, notamment quant au nombre de représentants, au champ des sociétés concernées et aux modalités de leur participation.

§ 2. Le rapport est établi après consultation des partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail."

Art. 10

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 11*quinquies* ingevoegd, luidende:

"Art. 11*quinquies*. § 1. Tegen geen enkele werknemer mag een ongunstige maatregel worden genomen wegens zijn deelname of niet-deelname aan het plan voor werknemersaandeelhouderschap, noch wegens de uitoefening van de daaruit voortvloeiende rechten.

§ 2. Als ongunstige maatregel wordt beschouwd elke beslissing van de werkgever die geheel of gedeeltelijk gemotiveerd blijkt door de deelname of niet-deelname van de werknemer aan het plan, of door de uitoefening van de daaruit voortvloeiende rechten.

§ 3. Elke praktijk die de uitoefening van de uit het plan voor werknemersaandeelhouderschap voortvloeiende rechten belemmert, is verboden.

§ 4. Het bedrijf wijst een intern aanspreekpunt aan dat instaat voor het ontvangen van vertrouwelijke meldingen van druk, belemmeringen of discriminatie in verband met het plan.

§ 5. In geval van inbreuk op dit artikel heeft de werknemer recht op betaling van een forfaitaire vergoeding

Art. 10

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 11*quinquies*, rédigé comme suit:

"Art. 11*quinquies*. § 1er. Nul travailleur ne peut faire l'objet d'une mesure défavorable en raison de sa participation ou de sa non-participation au plan d'actionnariat salarié, ni pour avoir exercé les droits qui en découlent.

§ 2. Est considérée comme mesure défavorable toute décision de l'employeur dont il ressort qu'elle est motivée, en tout ou en partie, par la participation ou la non-participation du travailleur au plan, ou par l'exercice des droits qui en découlent.

§ 3. Toute pratique d'entrave à l'exercice des droits issus du plan d'actionnariat salarié est prohibée.

§ 4. L'entreprise désigne un point de contact interne, chargé de recevoir de manière confidentielle les signalements relatifs aux pressions, entraves ou discriminations en lien avec le plan.

§ 5. En cas de violation du présent article, le travailleur a droit au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente

gelijk aan drie maanden loon, onverminderd zijn recht op een volledige vergoeding van de geleden schade."

Art. 11

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 11*sexies* ingevoegd, luidende:

"Art. 11*sexies*. § 1. De Koning legt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, een model van informatiebrochure vast met betrekking tot de in deze wet bedoelde participatieplannen.

De brochure is beschikbaar in zowel gedrukt als elektronisch formaat. Ze wordt in een duidelijke en toegankelijke taal opgesteld.

§ 2. De brochure bevat ten minste:

1° de doelstellingen van het plan en de wijze waarop het zich tot de andere vormen van financiële participatie verhoudt;

2° de beoogde begunstigden, de toegangsvoorwaarden en, zo nodig, de uitsluitingen;

3° de toekenningssleutels, de maximumbedragen en de jaarlijkse schommelingsmarge;

4° de onbeschikbaarheidsregels, de gevallen van vervroegde opheffing van de onbeschikbaarheid en de gevolgen ervan;

5° de toepasselijke fiscale en parafiscale behandeling, met inbegrip van de vrijstellingsdrempels en, in voorkomend geval, van de gevolgen van een vervroegde overdracht;

6° de nadere regels inzake governance, waaronder de vertegenwoordiging van de werknemers-aandeelhouders in het bestuursorgaan, alsook de daarmee samenhangende rechten en plichten;

7° de rechten en plichten van de werknemers en van de werkgever, met inbegrip van die van het interne aanspreekpunt, dat de in artikel 11*quinquies*, § 4, bedoelde meldingen ontvangt;

8° een lijst met veelgestelde vragen en verduidelijkende voorbeelden;

à trois mois de rémunération, sans préjudice de son droit à une réparation intégrale du dommage subi."

Art. 11

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 11*sexies*, rédigé comme suit:

"Article 11*sexies*. § 1er. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après avis du Conseil National du Travail et du Conseil central de l'économie, un modèle de brochure d'information relative aux plans de participation visés par la présente loi.

La brochure est disponible en format papier et électronique. Elle est rédigée en un langage clair et accessible.

§ 2. La brochure comporte au minimum:

1° les objectifs du plan et son articulation avec les autres formes de participation financière;

2° le champ des bénéficiaires, les conditions d'accès et, le cas échéant, les exclusions;

3° les clés d'allocation, les plafonds et le corridor de variation interannuelle;

4° les règles d'indisponibilité, les cas de levée anticipée et leurs conséquences;

5° le traitement fiscal et parafiscal applicable, y compris les seuils d'exonération et, le cas échéant, les conséquences d'une cession anticipée;

6° les modalités de gouvernance, dont la représentation des travailleurs actionnaires au sein de l'organe de gestion, ainsi que les droits et devoirs y afférents;

7° les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur, y compris le point de contact interne destiné à recevoir les signalements visé à l'article 11*quinquies*, § 4;

8° une foire aux questions et des exemples illustratifs;

9° de nuttige contactpunten, in het bijzonder de contactpersonen binnen de FOD Werkgelegenheid en de FOD Financiën en de essentiële juridische referenties;

10° een vlot leesbare en begrijpelijke samenvatting.

§ 3. De werkgever stelt de brochure gratis ter beschikking:

1° ten minste tien werkdagen voordat de procedure tot invoering van het plan via een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte of verzoeningstekst wordt gestart;

2° bij de aanwerving van elke nieuwe werknemer zolang het plan van kracht is;

3° bij elke substantiële wijziging van het plan.

De brochure wordt aan de werknemers bezorgd in de taal of in de talen die worden opgelegd door de wetgeving die van toepassing is op het gebruik van de talen in de sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, naargelang van de bedrijfszetel van het bedrijf.

Ter informatie kan een Engelse vertaling ter beschikking worden gesteld, zonder afbreuk te doen aan de juridisch tegenstelbare versie.

§ 4. De FOD Werkgelegenheid publiceert en actualiseert de referentieversie van de brochure op zijn website. Alle relevante wijzigingen in de wetgeving of regelgeving geven binnen de zestig dagen aanleiding tot een bijwerking. De werkgever verspreidt de meest recente versie van de brochure binnen de dertig dagen na de publicatie ervan.

§ 5. Het niet vooraf beschikbaar stellen van de brochure op zich heeft geen invloed op de geldigheid van het plan, maar schort de in deze wet vervatte overleg- en proceduretermijnen op totdat de situatie is rechtgezet. Een verzuim staat gelijk met een inbreuk van niveau 2, in de zin van het Sociaal Strafwetboek.

§ 6. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere technische regels voor de terbeschikkingstelling, de regels inzake de bewijsvoering, de archiveringsplicht en de gestandaardiseerde vermeldingen in het model bepalen.”

9° les points de contact utiles, notamment les personnes de contact au sein du SPF Emploi et du SPF Finances et les références juridiques essentielles;

10° un résumé facile à lire et à comprendre.

§ 3. L’employeur met gratuitement la brochure à disposition:

1° au moins dix jours ouvrables avant l’ouverture de la procédure d’instauration du plan par une convention collective de travail, un acte d’adhésion ou un texte de conciliation;

2° lors de l’embauche de tout nouveau travailleur tant que le plan est en vigueur;

3° à chaque modification substantielle du plan.

La brochure est remise aux travailleurs dans la langue ou les langues imposées par la législation applicable en matière d’emploi des langues dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs, en fonction du siège d’exploitation de l’entreprise.

Une traduction en langue anglaise peut être mise à disposition à titre informatif, sans préjudice de la version légalement opposable.

§ 4. Le SPF Emploi publie et tient à jour la version de référence de la brochure sur son site. Toute modification législative ou réglementaire pertinente fait l’objet, dans les soixante jours, d’une mise à jour. L’employeur diffuse la dernière version dans les trente jours de sa publication.

§ 5. Le défaut de mise à disposition préalable de la brochure n’affecte pas, en soi, la validité du plan, mais suspend les délais de consultation et de procédure prévus par la présente loi jusqu’au moment de la régularisation. Le manquement constitue une infraction de niveau 2 au sens du Code pénal social.

§ 6. Le Roi peut préciser, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités techniques de la mise à disposition, les règles relatives à la preuve, les obligations en matière d’archivage, ainsi que les mentions standardisées du modèle.”

Art. 12

In artikel 112 van het Wetboek van de met de inkomstenbelastingen gelijkgestelde belastingen, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001 en gewijzigd bij de programmawet van 25 december 2017, wordt het tweede lid vervangen door:

"Behalve in de gevallen bedoeld in artikel 11*bis* 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 wordt ten laste van de werknemers een aanvullende belasting vastgesteld in geval van niet-naleving van de voorwaarde van onbeschikbaarheid van de deelname bedoeld in de artikelen 11 en 19 van dezelfde wet, of van het deelbewijs bedoeld in artikel 15, § 1, van dezelfde wet."

Art. 13

In titel VII van hetzelfde Wetboek wordt een hoofdstuk III/1 ingevoegd, met als opschrift "Vrijstelling".

Art. 14

In voormeld hoofdstuk III/1 wordt een artikel 116/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 116/1. Worden vrijgesteld van de belasting, ten belope van een bedrag dat het maximum zoals bepaald in artikel 38, § 3*novies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers per kalenderjaar niet overschrijdt, de participatieplannen bedoeld in artikel 11*bis* 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."

Art. 15

Deze wet is van toepassing op alle participatieplannen die na de inwerkingtreding ervan worden ingesteld.

Art. 12

Dans l'article 112 du Code des taxes assimilées aux impôts sur les revenus, inséré par la loi du 22 mai 2001 et modifié par la loi-programme du 25 décembre 2017, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"Sauf dans les cas visés à l'article 11*bis* de 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, il est établi à charge des travailleurs une taxe additionnelle en cas de non-respect de la condition d'indisponibilité de la participation visée aux articles 11 et 19 de la même loi ou de la part visée à l'article 15, § 1er, de la même loi."

Art. 13

Dans le titre VII du même Code, il est inséré un chapitre III/1, intitulé "Exonération".

Art. 14

Dans le chapitre III/1 précité, il est inséré un article 116/1 rédigé comme suit:

"Art. 116/1. Sont exonérées de la taxe à concurrence d'un montant n'excédant pas le plafond prévu à l'article 38, § 3*novies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, par année civile, les plans de participation visés à l'article 11*bis* de 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."

Art. 15

La présente loi s'applique à tout plan de participation instauré postérieurement à son entrée en vigueur.

Art. 16

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

4 september 2025

Art. 16

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

4 septembre 2025

Xavier Dubois (Les Engagés)
Stéphane Lasseaux (Les Engagés)
Anne Pirson (Les Engagés)
Isabelle Hansez (Les Engagés)
Aurore Tourneur (Les Engagés)



Centrale drukkerij - Imprimerie centrale