



Le 17 mai 2023

## **Proposition de loi instaurant un nouveau mécanisme d'actionnariat salarié sur le plan fiscal et sur le plan social, n° 3184**

### **Avis de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié**

1. La Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié (FEAS) – Europese Federatie van Werknemers-Aandeelhouderschap (EFWA) ou European Federation of Employee Share Ownership (EFES) - a pour objet de promouvoir les bonnes pratiques de l'actionnariat salarié en Europe.

Les membres de la FEAS se répartissent en actionnaires salariés, entreprises, représentants du monde syndical et de l'économie sociale, experts, chercheurs, universitaires et autres.

La FEAS est basée à Bruxelles depuis 1998 et elle travaille en lien avec ses correspondants dans les autres régions du monde.

2. L'actionnariat salarié peut apporter de multiples avantages, pour les salariés, pour les entreprises, pour la population en général et pour les pouvoirs publics, et ce dans un contexte de risques maîtrisés. Tout cela est largement répertorié et documenté depuis longtemps <sup>1</sup>.

3. L'actionnariat des sociétés en général est chose complexe, évolutive, il ne répond pas aux mêmes exigences dans la société en démarrage, dans la PME ou dans la grande entreprise. C'est aussi vrai en particulier pour l'actionnariat salarié.

Ainsi, pas plus qu'il n'y a de modèle unique de moyen de transport, on ne peut contenter tout le monde en matière d'actionnariat salarié à travers un modèle unique. Il ne peut y avoir de modèle unique d'actionnariat salarié mais bien des mécanismes divers adaptés à des entreprises de formes diverses. Le tour d'horizon des formes d'actionnariat salarié dans le monde permet d'identifier une dizaine de modèles de base <sup>2</sup>.

Par suite, l'expérience pousse à préconiser pour l'actionnariat salarié une législation modulaire, faite de lois simples visant chacune un mécanisme bien spécifié.

4. La Belgique manque des mécanismes adaptés à promouvoir les pratiques d'actionnariat salarié. En témoigne le fait que le nombre d'actionnaires salariés répertoriés en Belgique est en forte diminution (-67.9% entre 2007 et 2022) <sup>3</sup>, ce qui place le pays en queue du train européen.

Parmi les mécanismes organisés par la législation belge, celui qui fonctionne le mieux est celui des stock-options. Cependant, les caractéristiques de celui-ci sont telles qu'il ne permet de toucher qu'une frange de la population des salariés.

Ainsi l'état actuel de la législation belge favorise les formes plus inégalitaires et discriminatoires d'actionnariat salarié alors que cela pourrait être l'inverse.

.../...

---

<sup>1</sup> [Employee Share Ownership – Benefits and risks – Facts and policies](#), EFES Bruxelles, 2018. Cette publication rassemble l'ensemble des matériaux de références relatifs aux bénéfices et aux risques de l'actionnariat salarié, dans les travaux académiques et les recherches ainsi que dans les publications des institutions européennes et autres.

<sup>2</sup> [Actionnariat Salarié – Les Modèles](#), EFES Bruxelles, 2022

<sup>3</sup> [Recensement Economique de l'Actionnariat Salarié dans les Pays Européens en 2022](#), EFES Bruxelles, 2023, pages 33 et 79.

5. Nous avons pris connaissance avec intérêt de la "Proposition de loi instaurant un nouveau mécanisme d'actionnariat salarié sur le plan fiscal et sur le plan social". Celle-ci vise à "inciter les employeurs à permettre aux travailleurs d'entrer dans le capital de leur société" (page 3). Elle est basée sur l'idée que "L'octroi d'actions à titre gratuit ou avec l'application d'une décote est le moyen le plus simple pour faire entrer des travailleurs au capital d'une société" (page 5). Ce nouveau mécanisme serait rendu accessible aux sociétés cotées et aux non-cotées.

6. Nous observons que cette proposition vise à ajouter un nouveau mécanisme d'actionnariat salarié à d'autres déjà existants. Cela correspond bien à l'idée d'une législation modulaire pour l'actionnariat salarié, faite de lois simples visant chacune un mécanisme bien spécifié, telle que formulée plus haut. Nous observons en outre que la proposition s'attache au moyen "le plus simple" pour faire entrer des travailleurs au capital d'une société.

Pour ce faire, nous constatons que la proposition définit un mécanisme et des incitants fiscaux caractérisés par la simplicité et la clarté.

Ainsi le mécanisme proposé présente toutes les caractéristiques du mécanisme basique qui formerait le premier module d'une législation visant à organiser une politique raisonnée d'actionnariat salarié.

7. Ce mécanisme basique est fondé sur le principe de l'actionnariat salarié individuel. Idéalement, celui-ci pourrait se voir adjoindre plus tard une législation visant l'actionnariat salarié collectif.

En effet, l'actionnariat salarié collectif est connu dans le monde comme le mécanisme le mieux adapté à la transmission d'entreprise aux salariés et de ce fait, au développement de l'actionnariat salarié dans les PME.

Techniquement, l'actionnariat salarié collectif est plus complexe que l'actionnariat salarié individuel visé par la proposition de loi. Cependant, le mécanisme collectif permet d'éliminer l'obstacle du manque de moyens financiers dont disposent individuellement les salariés pour pouvoir investir ou acheter leur entreprise. Dans ce mécanisme, les salariés n'ont pas à investir leur épargne mais seulement le bénéfice de leur travail futur. Le mécanisme collectif permet donc de rendre possible et il simplifie grandement la transmission d'entreprises aux salariés.

Dans les pays anglo-saxons, l'actionnariat salarié collectif est fondé sur le mécanisme du trust d'actionnariat salarié. Nous préparons en ce moment avec une équipe de juristes la transposition de ce mécanisme en droit belge sous la forme de fondation privée.

8. En conclusion, la proposition de loi n° 3184 nous paraît bienvenue et bien calibrée.

Nous nous tenons volontiers à la disposition de toute personne intéressée pour plus d'information.

Marc Mathieu  
Secretary General

Annexes:

Demande de La Chambre  
Proposition de loi 3184

## Marc Mathieu - European Federation of Employee Share Ownership

---

**De:** Tom DE GEETER <Tom.DEGEETER@dekamer.be>  
**Envoyé:** mercredi 3 mai 2023 14:05  
**À:** efes@efesonline.org  
**Cc:** Comm FIN; Ruben VANHAVERBEKE  
**Objet:** demande d'avis sur la proposition de loi n° 3184  
**Pièces jointes:** 55K3184001.pdf

Cher Monsieur Mathieu,

La commission des Finances et du Budget de la Chambre des représentants a récemment examiné une série de propositions de loi prioritaires. Dans le cadre de cette discussion, la commission a exprimé le souhait de demander l'avis écrit à la Fédération européenne de l'actionnariat salarié (FEAS) sur la proposition de loi suivante (voir annexe) :

- Proposition de loi instaurant un nouveau mécanisme d'actionnariat salarié sur le plan fiscal et sur le plan social, n° 3184

La commission demande que l'avis soit disponible pour le jeudi 1er juin 2023, afin de permettre le bon déroulement des travaux de la commission.

La commission a également demandé un avis à la FEB, ITAA, ministre des Finances, UCM, CNT, Conseil d'État, Commission des Affaires sociales, Commission de l'Économie, ministre du Travail, Minerva, Gresea, CCE, BATL, Cour des comptes, ministre de l'Économie et au professeur Kevin Spiritus.

Je vous remercie d'avance pour votre précieuse collaboration.

Au nom de Mme Marie-Christine Marghem, présidente de la commission des Finances et du Budget

Bàv,

### **Tom DE GEETER**

Eerste adviseur | Dienst commissies | 02 549 88 14  
Secretaris van de commissie Financiën en Begroting  
Premier conseiller | Service des commissions  
Secrétaire de la commission des Finances et du Budget

[Comm.fin@dekamer.be](mailto:Comm.fin@dekamer.be)  
[Comm.fin@lachambre.be](mailto:Comm.fin@lachambre.be)

Chambre des représentants de Belgique | Palais de la Nation, B-1008 Bruxelles  
Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers | Paleis der Natie, B-1008 Brussel



CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

24 février 2023

**PROPOSITION DE LOI**

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

(déposée par M. Benoît Piedboeuf et consorts)

---

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 februari 2023

**WETSVOORSTEL**

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

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

---

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

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beige/kleurig papier)

## RÉSUMÉ

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

Les principes généraux de ce nouveau mécanisme sont les suivants :

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

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

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

4. sur le plan pratique :

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

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

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

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

## SAMENVATTING

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

Het beoogde mechanisme stoelt op de volgende algemene principes:

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

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

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

4. concreet:

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

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

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

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

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans le prolongement de la proposition de résolution DOC 55 2884/001 en faveur de l'actionnariat salarié dans les PME, dont les motifs sont tenus ici pour intégralement reproduits, les auteurs formulent la présente proposition de loi qui instaure un nouveau mécanisme d'actionnariat salarié sur le plan fiscal et social.

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

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

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

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

Cette rémunération est soumise à taxation aux taux progressifs en Belgique, qui atteignent le taux marginal de 50 % (à majorer des additionnels communaux) dès le seuil de 41.360 euros (exercice d'imposition 2022).

#### 1.2. Règles fiscales générales applicables à l'actionnariat salarié

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

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

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

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Aansluitend op voorstel van resolutie DOC 55 2884/001 betreffende de bevordering van het werknemersaandeelhouderschap in de kmo's, waarvan de beweegredenen ook hier onverkort van toepassing zijn, beoogt dit wetsvoorstel een nieuw fiscaal en sociaal mechanisme voor werknemersaandeelhouderschap in te voeren.

### 1. Het in België toepasselijke fiscaal stelsel voor werknemersaandeelhouderschap

#### 1.1. Algemene fiscale regel voor belasting op bezoldiging

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

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

Op die bezoldiging wordt in België een belasting geheven volgens geleidelijk oplopende tarieven, waarbij vanaf een bedrag van 41.360 euro (aanslagjaar 2022) het marginaal tarief van 50 % (met daarbovenop gemeentelijke opcentiemen) van toepassing is.

#### 1.2. Algemene fiscale regels voor werknemersaandeelhouderschap

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

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

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



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

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

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

### **1.3. Règles fiscales spécifiques applicables à l'actionariat salarié**

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

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

L'administration fiscale, dans une circulaire du 21 juin 1995 (Circulaire n° CI.RH.241-467.450 dd. 21.061.995) permet à une société d'offrir des actions à ses travailleurs, moyennant une décote de 20 %, sans que cette décote ne soit un avantage taxable dans le chef des travailleurs.

Aux termes de cette circulaire: "[cas où les] actions sont cotées auprès d'une bourse belge ou étrangère. La valeur de l'avantage correspond à la différence entre la valeur boursière des actions acquises et le prix effectivement payé par le bénéficiaire. Dans les cas ci-après, la valeur de l'avantage est toutefois égale à la différence entre les 100/120 de la valeur boursière des actions acquises et le prix effectivement payé par le bénéficiaire:

— lorsque la société rachète ses propres actions et les cède de manière tellement massive que l'on peut envisager une chute du cours en bourse de ces actions;

— lorsque les titres (...) sont rendus "indisponibles" dans le chef des bénéficiaires, pendant au moins deux ans, de par la volonté des parties".

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

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

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

### **1.3. Specifieke fiscale regels voor werknemers-aandeelhouderschap**

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

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

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

De regeling luidt: "De aandelen zijn op een Belgische of op een buitenlandse beurs genoteerd. De waarde van het voordeel is gelijk aan het verschil tussen de beurswaarde van de verkregen aandelen en de werkelijk door de verkrijger betaalde prijs. In de volgende gevallen is de waarde van het voordeel evenwel gelijk aan het verschil tussen 100/120 van de beurswaarde van de verkregen aandelen en de werkelijk door de verkrijger betaalde prijs:

— wanneer de vennootschap haar eigen aandelen inkoopt en ze zodanig massaal overdraagt dat op die aandelen een koersval op de beurs kan worden verwacht;

— wanneer de effecten (...) met de toestemming van de betrokken partijen bij de verkrijgers gedurende ten minste twee jaar "onbeschikbaar" zijn gemaakt."



Ce système est donc limité aux sociétés cotées. Il ne peut donc pas être appliqué par toutes les sociétés (par exemple, les start-ups, les PME, etc.).

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

Ce système permet à un employeur d'offrir à ses travailleurs des options sur les actions de sa société. Le prix d'exercice de ces options est en principe fixé à une valeur égale à la valeur de marché des actions sous-jacentes au moment de leur attribution.

Pour prendre un exemple concret, cela signifie qu'un travailleur se voit offrir la possibilité d'acheter dans x années des actions de son employeur au prix du marché d'aujourd'hui. Si les actions valent 10 aujourd'hui et que, dans cinq ans, elles valent 15, cela signifie que le travailleur recevra un avantage de 5 au moment de la levée de l'option (soit la différence positive entre la valeur de marché de l'action au moment de l'octroi et le prix d'exercice de son option). Grâce à ce système, le travailleur a donc potentiellement droit à recevoir "gratuitement" l'accroissement de valeur au moment de l'exercice de l'option.

D'un point de vue fiscal, les options sont considérées comme un avantage de toute nature taxable à l'impôt des personnes physiques au moment où elles sont attribuées.

L'avantage imposable est déterminé à un taux forfaitaire de 18 % de la valeur de marché des actions sous-jacentes à la date de l'offre, multiplié par le nombre d'options. Lorsque l'option est accordée pour une durée supérieure à cinq ans, à dater de l'offre, l'avantage imposable est majoré de 1 % de ladite valeur par année ou partie d'année au-delà de la cinquième année.

Toutefois, ce pourcentage peut être réduit de moitié si certaines conditions sont remplies:

1. le prix d'exercice de l'option est déterminé de manière certaine au moment de l'offre et;

2. l'option comporte les clauses suivantes:

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

Die regeling is dus beperkt tot de beursgenoteerde vennootschappen. Ze kan dan ook niet door alle vennootschappen worden toegepast (bijvoorbeeld start-ups, kmo's enzovoort).

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

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

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

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

Het belastbare voordeel wordt forfaitair vastgesteld op 18 % van de marktwaarde van de onderliggende aandelen op de datum van het aanbod, vermenigvuldigd met het aantal opties. Wanneer de optie wordt toegekend voor een duurtijd van meer dan vijf jaar vanaf de datum van het aanbod, wordt het belastbare voordeel per jaar of per jaardeel dat het vijfde jaar overschrijdt, vermeerderd met 1 % van de voormelde waarde.

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

1. de uitoefenprijs van de optie wordt op het ogenblik van het aanbod vastgelegd;

2. de optie bevat de volgende bedingen:

a. ze mag niet worden uitgeoefend vóór het einde van het derde kalenderjaar na het aanbod, noch na het einde van het tiende jaar na het aanbod;

b. elle ne peut être cédée entre vifs;

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

4. l'option porte sur des actions de la société au profit de laquelle l'activité professionnelle est exercée ou sur des actions d'une autre société qui a dans la première une participation directe ou indirecte au sens de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises.

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

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

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

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

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

— l'achat des actions à valeur de marché par les travailleurs suppose que les travailleurs disposent des fonds nécessaires dans leur patrimoine privé pour procéder à cet achat;

— de manière alternative, l'employeur peut prêter aux travailleurs les fonds nécessaires à l'achat des actions mais alors, pour éviter tout problème fiscal (pour éviter

b. ze mag niet onder levenden worden overgedragen;

3. het risico op waardevermindering van de aandelen waarop de optie betrekking heeft, mag, nadat ze werd toegekend, noch rechtstreeks noch onrechtstreeks worden gedragen door de persoon die de optie toekent of door een persoon met wie er een wederzijdse band van afhankelijkheid bestaat;

4. de optie betreft aandelen van de onderneming waarbij de werknemer in dienst is of aandelen van een ander bedrijf dat direct of indirect in die eerste onderneming participeert, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen.

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

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

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

## 2. Waarom het huidige fiscale stelsel niet voldoet

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

— het stelsel waarbij werknemers aandelen tegen marktwaarde kunnen aankopen, veronderstelt dat de werknemers over de nodige eigen middelen beschikken om die aankoop te doen;

— als alternatief kan de werkgever de werknemer de middelen lenen die nodig zijn om de aandelen aan te kopen, maar die lening moet dan tegen de op de markt

qu'il y ait l'octroi d'un avantage taxable au niveau fiscal), ce prêt devra porter intérêt au taux du marché.

En outre, l'employeur n'est pas toujours enclin à valoriser sa société à sa valeur réelle pour permettre à des travailleurs de monter à bord. D'une part, l'employeur a intérêt à valoriser la société à la baisse pour éviter un trop grand décaissement de la part des travailleurs voulant entrer dans le capital de la société. D'autre part, lorsqu'un prix inférieur à la valeur réelle a été octroyé à des travailleurs voulant entrer dans le capital de la société, particulièrement pour les start-ups, cela crée un précédent, qui peut se retourner contre les actionnaires existants qui souhaiteraient vendre leur société ou faire entrer des investisseurs tiers dans le capital. Pour ces tiers, en effet, il n'y a aucune raison prendre en compte le fait que l'évaluation dans la partie basse de la fourchette d'évaluation réalisée précédemment est inférieure à la valeur réelle et intrinsèque car ayant été faite en faveur des travailleurs voulant rentrer dans le capital; en conséquence, ils n'acceptent pas de payer plus que la valorisation basse précitée.

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

### 3. Pourquoi favoriser l'actionariat salarié?

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

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

Les actionnaires reçoivent des dividendes et bénéficient de l'appréciation de la valeur de leur titre. Ils supportent le risque que l'entreprise ne parvienne pas à atteindre ses objectifs, ne puisse pas distribuer de dividendes et que la valeur de leur participation baisse ou disparaisse.

La participation (le développement de l'actionariat salarié) vise à permettre à ces parties prenantes

geldende rentevoet worden toegekend om elk fiscaal probleem te voorkomen (geen voordeel creëren dat fiscaal belastbaar is).

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

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

### 3. Waarom werknemersaandeelhouderschap moet worden bevorderd

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

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

De aandeelhouders ontvangen een dividend en genieten het voordeel van de waardering van hun effect. Ze dragen het risico dat de onderneming haar doelstellingen mogelijkerwijze niet haalt en geen dividend kan uitkeren en dat de waarde van hun deelneming daalt of in rook opgaat.

Participatie (uitbouw van werknemersaandeelhouderschap) heeft tot doel de stakeholders de kans te bieden

d'aligner leurs intérêts en facilitant l'accès au capital des salariés; ainsi:

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

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

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

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

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

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

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

— de donner un sens plus important au travail;

hun belangen op elkaar af te stemmen door de toegang tot het kapitaal voor de werknemers te vergemakkelijken:

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

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

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

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

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

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

Maatschappelijk leeft immers sterk de verwachting dat:

— werk meer zin krijgt;



— de permettre une rémunération plus équitable pour les apports de chacun;

— de répartir de manière plus juste les fruits du développement;

— de favoriser l'éclosion d'un véritable écosystème de start-ups et de PME's en favorisant l'entrepreneuriat, l'innovation, la création de valeur et l'emploi;

— d'aligner les intérêts de chacun afin que ceux-ci convergent pour aborder de manière unie et cohérente les nouveaux défis (et les nouveaux facteurs externes), qu'ils soient environnementaux, sociaux ou sociétaux;

— de permettre l'émergence de nouvelles formes de conversations entre les actionnaires et leurs mandataires ou représentants (conseils d'administration et dirigeants d'entreprise) et les salariés.

#### 4. Le nouveau mécanisme proposé

##### 4.1. Utilité et philosophie de ce mécanisme

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

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

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

Au contraire du système des options sur actions actuellement en vigueur en Belgique, qui taxe les travailleurs au moment de l'octroi des options sur actions, alors même qu'ils n'ont encore réalisé aucun accroissement de valeur (et qu'ils n'en réaliseront peut-être pas), le nouveau système devra taxer l'accroissement de valeur final.

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

— eenieders bijdrage billijker wordt verlood;

— de opbrengsten van groei rechtvaardiger worden verdeeld;

— op een volwaardig ecosysteem van startups en kmo's wordt aangestuurd via de stimulering van ondernemerschap, van innovatie en van waarde- en werkgelegenheidscreatie;

— eenieders belangen op elkaar worden afgestemd om de nieuwe uitdagingen (en de nieuwe externe factoren) op milieu-, sociaal en maatschappelijk vlak met vereende krachten en op samenhangende wijze aan te pakken;

— het pad moet worden geëffend voor nieuwe dialogvormen tussen enerzijds de aandeelhouders en hun mandatarissen of vertegenwoordigers (raden van bestuur en bedrijfsleiders) en anderzijds de werknemers.

#### 4. Voorgestelde nieuwe regeling

##### 4.1. Nut en uitgangspunt van de regeling

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

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

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

Het nieuwe stelsel zou betekenen dat de belasting wordt geheven op de finale meerwaarde, wat afwijkt van de thans in België vigerende regeling inzake aandelenopties, waarbij de werknemers al bij de toekenning van de aandelenopties worden belast terwijl zij nog geen enkele meerwaarde hebben verkregen (en er misschien nooit een zullen verkrijgen).

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

#### 4.2. Principes généraux

Les principes généraux de ce nouveau mécanisme sont les suivants.

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

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

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

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

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

Pratiquement:

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

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

Les actions ne peuvent bien sûr pas être offertes en remplacement de la rémunération ordinaire. Ces actions doivent être un bonus supplémentaire pour atteindre les objectifs en termes d'alignement des intérêts des travailleurs sur ceux de l'employeur, et pour permettre aux travailleurs de toucher une partie plus importante de l'accroissement de valeur généré par leur travail.

#### 4.2. Algemene beginselen

De nieuwe regeling stoelt op de hiernavolgende algemene beginselen.

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

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

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

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

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

In de praktijk komt het hierop neer:

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

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

De aandelen mogen uiteraard niet worden aangeboden ter vervanging van het normale loon. Ze moeten een bijkomende bonus vormen om de beoogde nadere onderlinge afstemming van de werknemers- en de werkgeversbelangen te verwezenlijken en om de werknemers in sterkere mate te doen meeprofiteren van de via hun werk gecreëerde waardevermeerdering.

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

Pour éviter les abus, il doit être prévu que les droits économiques des actions ne peuvent pas différer des droits économiques offerts aux autres actionnaires de la société. Il faut en effet éviter que, par exemple, par l'octroi de dividendes préférentiels, ces actions soient utilisées pour offrir des avantages aux travailleurs qui échapperaient aux règles normales de taxation des rémunérations à l'impôt des personnes physiques. Vu que, dans l'actionariat d'une même société, il peut coexister des droits aux dividendes différenciés entre différentes catégories d'actionnaires, il convient d'attacher aux actions accordées gratuitement ou à prix réduit un droit aux dividendes qui correspond au droit aux dividendes le moins favorable accordé aux actionnaires ne faisant pas partie du personnel.

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

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

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

Pendant toute la durée de détention des actions, les travailleurs doivent se voir appliquer le même régime fiscal que les autres actionnaires. Il n'y a en effet aucune raison de taxer plus lourdement le travailleur-actionnaire qu'un autre actionnaire de la société. Cela signifie très concrètement que les dividendes distribués sur les actions doivent être soumis au précompte mobilier de 30 %, ou au taux réduit si la société est éligible (par exemple le taux de 15 % prévu par le régime VVPR-*bis*).

De aandelen in kwestie moeten gewone aandelen zijn, met inbegrip van bestuursmatige rechten (onder meer het recht vertegenwoordigd te zijn op de algemene vergadering van de vennootschap) en economische rechten (onder meer het recht dividend te ontvangen).

Om misbruik te voorkomen, zal worden bepaald dat aan de aandelen geen andere economische rechten mogen worden verbonden dan wie welke de andere aandeelhouders van de vennootschap genieten. Meer bepaald moet worden voorkomen dat de aandelen in kwestie bijvoorbeeld via de toekenning van preferente dividend worden gebruikt om de werknemers voordelen aan te bieden die zouden ontsnappen aan de normale regels inzake loonbelasting via de personenbelasting. Binnen eenzelfde vennootschap kunnen er aandeelhouderscategorieën met uiteenlopende dividendrechten zijn. Daarom moeten de kosteloos of tegen verminderde prijs toegekende aandelen worden verbonden met een dividendrecht dat overeenstemt met het minst gunstige dividendrecht voor de aandeelhouders die geen deel uitmaken van het personeel.

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

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

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

De hele periode dat de werknemers de aandelen aanhouden, moet voor hen dezelfde fiscale regeling gelden als voor de andere aandeelhouders. Er is immers geen enkele reden om de werknemer-aandeelhouder zwaarder te belasten dan een andere aandeelhouder van de vennootschap. Heel concreet betekent dit dat de op de aandelen uitgekeerde dividend onderworpen moeten worden aan de roerende voorheffing van 30 % dan wel aan het verlaagde tarief als de vennootschap daarvoor in aanmerking komt (bijvoorbeeld het tarief van 15 % van de VVPR-*bis*-gunstregeling). Beoogd wordt



Les conditions de ces taux réduits sont revues pour ne pas exclure les travailleurs actionnaires qui se sont vus attribuer gratuitement des actions ou parts propres de la société employeur.

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

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

Pour éviter les abus, il doit être prévu que le taux avantageux s'applique uniquement dans la mesure où le prix fixé lors de la vente des actions correspond à leur valeur de marché.

L'éventuelle différence positive entre le prix reçu lors de la vente des actions et leur valeur de marché doit être taxée au titre de rémunération. Si le bénéficiaire a financé lui-même une partie du prix d'acquisition ou de souscription, cette partie financée et l'accroissement de valeur généré sur cette partie sont exclus du montant soumis à l'impôt. Un taux distinct de 10 % paraît ici pleinement pertinent, et donc constituer un maximum absolu. Ce même taux devrait être appliqué si les actions sont rachetées par l'employeur. Dans ce cas, le prix reçu est fiscalement assimilé à un dividende distribué.

Le précompte mobilier perçu sur ce dividende devrait être égal au taux de 10 %, soit le taux qui s'applique en cas de revente à un tiers. Pour éviter les abus, il doit être prévu que, pour bénéficier du taux avantageux, les actions ne peuvent être vendues qu'après une période de blocage de 3 ans, à compter du jour de l'obtention ou de la souscription des actions.

Benoît Piedboeuf (MR)  
 Denis Ducarme (MR)  
 Mathieu Bihet (MR)  
 Marie-Christine Marghem (MR)  
 Florence Reuter (MR)  
 Vincent Scourneau (MR)  
 Daniel Bacquellaine (MR)  
 Caroline Taquin (MR)  
 Christian Leysen (Open Vld)  
 Marianne Verhaert (Open Vld)

de voorwaarden voor de toekenning van die verlaagde tarieven te herzien opdat de werknemers-aandeelhouders die reeds eerder eigen aandelen van de vennootschap waar zij werken kosteloos toegekend hebben gekregen, niet worden uitgesloten.

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

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

Om misbruik te voorkomen, moet worden bepaald dat het gunsttarief alleen van toepassing is voor zover de vastgestelde prijs bij de verkoop van de aandelen overeenkomt met hun marktwaarde.

Het eventuele positieve verschil tussen de ontvangen prijs bij de verkoop van de aandelen en hun marktwaarde moet worden belast als loon. Indien de verkrijger een deel van de verkrijgings- of intekenprijs zelf heeft gefinancierd, worden dat zelf betaalde gedeelte alsook de erop verkregen waardevermeerdering niet meegerekend voor het bedrag waarop belasting verschuldigd is. Een afzonderlijk tarief van 10 % lijkt hier volstrekt relevant en dus een absoluut maximum te zijn. Datzelfde tarief zou moeten worden toegepast op de aandelen die de werkgever inkoopt. In dat geval wordt de ontvangen prijs fiscaal gelijkgesteld met een uitgekeerd dividend.

Op dat dividend zou een roerende voorheffing van toepassing moeten zijn van 10 %, namelijk het tarief bij doorverkoop aan derden. Om misbruik te voorkomen, moet worden bepaald dat het gunsttarief pas kan worden genoten als de aandelen niet zijn verkocht gedurende een blokkeringsperiode van 3 jaar, te rekenen vanaf de dag van verkrijging van of intekening op de aandelen.

## PROPOSITION DE LOI

### Article 1<sup>er</sup>

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

### Art. 2

Dans l'article 38 du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 21 décembre 2022, le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> est complété par le 37<sup>o</sup> suivant:

“37<sup>o</sup> à condition que le droit aux dividendes des actions ou parts corresponde au droit aux dividendes le moins favorable offert aux autres actionnaires de la société et si les actions ne sont vendues qu'après une période de blocage de 3 ans à compter du jour d'obtention ou de souscription des actions ou des parts, les avantages résultant, pour les travailleurs et dirigeants salariés qui recueillent des rémunérations visées aux articles 30, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, de:

— l'attribution gratuite, ou pour un prix inférieur à leur valeur de marché, par l'employeur soit de certaines de ses propres actions ou parts soit d'actions ou de parts dans une société appartenant au même groupe;

— l'attribution par l'employeur d'une prime en espèces d'un montant égal ou inférieur au prix de la souscription, durant la même période imposable d'actions ou de parts de la société ou d'une société appartenant au même groupe à l'occasion de l'émission d'actions nouvelles ou d'une augmentation de capital dans les mêmes conditions;”

### Art. 3

Dans l'article 90, alinéa 1<sup>er</sup>, du même Code, le 13<sup>o</sup>, abrogé par la loi du 25 décembre 2016, est rétabli dans la rédaction suivante:

“13<sup>o</sup> le prix reçu lors de la cession à titre onéreux par le travailleur ou le dirigeant salarié des actions ou parts visées à l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 37<sup>o</sup>;”

## WETSVOORSTEL

### Artikel 1

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

### Art. 2

In artikel 38 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, het laatst gewijzigd bij de wet van 21 december 2022, wordt § 1, eerste lid, aangevuld met een bepaling onder 37<sup>o</sup>, luidende:

“37<sup>o</sup> op voorwaarde dat het recht op dividend verbonden aan aandelen overeenstemt met het aan de andere aandeelhouders van de vennootschap aangeboden minst gunstige recht op dividend en dat de aandelen pas worden verkocht na een blokkeringsperiode van 3 jaar te rekenen vanaf de datum van verkrijging van of intekening op de aandelen, de voordelen die voor bezoldigde werknemers en bedrijfsleiders als bedoeld in artikel 30, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, voortvloeien uit:

— de toekenning, kosteloos dan wel tegen een lagere prijs dan hun marktwaarde, door de werkgever van hetzij een deel van diens eigen aandelen, hetzij aandelen in een vennootschap van dezelfde groep;

— de toekenning door de werkgever van een premie in geld ten belope van een bedrag gelijk aan of lager dan de prijs van intekening, tijdens hetzelfde belastbaar tijdperk, op aandelen van de vennootschap of in een vennootschap van dezelfde groep, naar aanleiding van de uitgifte van nieuwe aandelen of van een kapitaalverhoging onder dezelfde voorwaarden;”

### Art. 3

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

“13<sup>o</sup> de bij de overdracht onder bezwarende titel door de bezoldigde werknemer of bedrijfsleider ontvangen prijs voor de aandelen als bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 37<sup>o</sup>;”

## Art. 4

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

“e) le prix reçu par le travailleur ou dirigeant salarié à l'occasion de la cession à titre onéreux des actions ou des parts visées à l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 37°, y compris les sommes définies comme dividendes par l'article 186, en cas d'acquisition de ces actions ou parts propres;”

## Art. 5

L'article 102*bis* du même Code, inséré par la loi du 25 avril 2007 et remplacé par la loi du 22 décembre 2008, est complété par les trois alinéas suivants:

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

En cas de somme payée par le bénéficiaire pour acquérir ou souscrire lesdites actions ou parts, conformément à l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 37°, ce prix est diminué en le multipliant par une fraction dont le numérateur est égal à la somme payée précitée et le dénominateur à la valeur de marché ou de souscription des actions ou parts au moment de leur attribution ou de leur souscription au sens de l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 37°.

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

## Art. 6

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

“Lorsque les actions ou parts propres acquises par la société ont été acquises par le bénéficiaire conformément à l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 37°, l'excédent qualifié comme dividende au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> est égal

## Art. 4

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

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

## Art. 5

Artikel 102*bis* van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 april 2007 en vervangen bij de wet van 22 december 2008, wordt aangevuld met de volgende drie leden:

“Onder de ontvangen prijs als bedoeld in artikel 90, eerste lid, 13°, wordt begrepen de in geld, in effecten of in enige andere vorm voor de overgedragen aandelen ontvangen prijs, voor zover die prijs overeenkomt met de marktwaarde van de aandelen op het ogenblik van de verkoop.

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

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

## Art. 6

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

“Wanneer de verkrijger eigen aandelen van de vennootschap verkrijgt overeenkomstig artikel 38, § 1, eerste lid, 37°, is het positieve verschil dat in de zin van het eerste lid als dividend wordt gekwalificeerd, gelijk

au montant qui aurait été taxé en cas de cession à un tiers, calculé conformément à l'article 102*bis*."

#### Art. 7

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

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, le 5°, abrogé par la loi du 28 juin 2013, est rétabli dans la rédaction suivante:

"5° à 10 % pour les sommes définies comme dividendes par l'article 186, alinéa 2, en cas d'acquisition d'actions ou de parts propres visées à l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 37°";

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

#### Art. 8

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

"3° les avantages visés à l'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 37°, du Code des impôts sur les revenus 1992 résultant:

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

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

aan het bedrag dat zou zijn belast bij overdracht aan een derde, berekend overeenkomstig artikel 102*bis*."

#### Art. 7

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

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

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

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

#### Art. 8

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

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

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

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

## Art. 9

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

17 janvier 2023

Benoît Piedboeuf (MR)  
Denis Ducarme (MR)  
Mathieu Bihet (MR)  
Marie-Christine Marghem (MR)  
Florence Reuter (MR)  
Vincent Scourneau (MR)  
Daniel Bacquelaine (MR)  
Caroline Taquin (MR)  
Christian Leysen (Open Vld)  
Marianne Verhaert (Open Vld)

## Art. 9

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

17 januari 2023