

ADVIES Nr. 1.388

Zitting van donderdag 14 februari 2002

Werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen

x x x

1.922-1.

ADVIES Nr. 1.388

Onderwerp : Werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen

Mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, en de heer D. REYNDERS, minister van Financiën, hebben op 21 december 2001 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 10, § 2 van de wet van 22 mei 2001 betreffende werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

Artikel 10, § 2 van de wet van 22 mei 2001 bepaalt dat "een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, te nemen binnen de drie maanden na de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van deze wet en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de objectieve criteria bepaalt die van toepassing zijn bij ontstentenis van enige collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in § 1".

Artikel 10, § 1 van dezelfde wet bepaalt het volgende : "In voorkomend geval bepaalt de in een paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de objectieve criteria ter bepaling van de verdeelsleutels die van toepassing kunnen zijn op de betrokken werknemers".

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd met bespreking van dit dossier belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 14 februari 2002 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

De Raad constateert dat zijn advies wordt ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van een bepaling van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

Deze wet bepaalt dat het initiatief om een participatieplan in te voeren bij de werkgever wordt gelegd. Een participatieplan wordt ingevoerd via een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte (ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging) tot vaststelling van de werknemersparticipatie in het kapitaal en/of in de winst van de vennootschappen of de groep waarvan deze vennootschappen deel uitmaken.

Artikel 9 van de voornoemde wet van 22 mei 2001 definieert de verplichte vermeldingen van het participatieplan. Punt 5° van deze bepaling beoogt de volgende vermelding : "in voorkomend geval en mits naleving van artikel 10 van deze wet, de objectieve criteria ter bepaling van de individuele uitkering aan de toetredende werknemers".

Artikel 10 van dezelfde wet bepaalt dat in principe een in een paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de voornoemde criteria vaststelt en dat zij, bij ontstentenis ervan, worden vastgesteld door een in ministerraad overlegd koninklijk besluit na advies van de Nationale Arbeidsraad.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Opmerkingen vooraf

De Raad herinnert eraan dat hij zich in advies nr. 1.327 van 14 november 2000 heeft uitgesproken over het hele voorontwerp van wet dat tot deze wetgeving heeft geleid.

De in dit advies vermelde standpunten doen geen afbreuk aan de standpunten die in het vorige advies werden ingenomen.

B. Onderzoek van het voorontwerp van koninklijk besluit

De Raad heeft een onderzoek gewijd aan het voorgelegde voorontwerp van koninklijk besluit. Hij heeft ook kennis genomen van de toelichtingen in het bijbehorende Verslag aan de Koning.

Hij constateert dat het voorontwerp van koninklijk besluit een limitatieve lijst bevat van de criteria die volgens het Verslag aan de Koning gewoonlijk in sociaal recht worden aangenomen om binnen eenzelfde onderneming het bedrag van de vergoedingen die aan iedere werknemer worden toegekend, te onderscheiden.

Deze criteria kunnen afzonderlijk of cumulatief toegepast worden. Het gaat om de volgende zeven criteria :

- de in het bedrijf opgebouwde anciënniteit of die welke de werkgever bij de indienstneming conventioneel erkend heeft ;
- de graad ;
- de functie, namelijk de plaats die de werknemer inneemt naar gelang zijn taken en specialiteiten ;
- de weddenschaal, namelijk de schaal waaronder de werknemer valt op het gebied van het loon ;
- het vergoedingsniveau, dat een onderscheid tussen de werknemers mogelijk maakt naargelang hun jaarlijkse bezoldiging al dan niet een bepaald maximumbedrag overschrijdt ;
- het vormingsniveau ;

- de werkregeling, bijvoorbeeld voltijdse of deeltijdse arbeid, het feit of de werknemer 's nachts dan wel gedurende het weekend werkt of onregelmatige werktijden heeft, met naleving van de evenredigheidsregel.

De Raad wijst er ook op dat geen onderscheid kan worden gemaakt naargelang de werknemers in het kader van een arbeidsovereenkomst met bepaalde of onbepaalde duur worden tewerkgesteld of naargelang ze arbeiders of bedienden zijn.

Het voorontwerp van koninklijk besluit bepaalt ten slotte dat het onderscheid op basis van de hiervoor vermelde criteria in geen geval een verhouding tussen 1 en 10 mag overschrijden.

Na onderzoek van dit voorontwerp van koninklijk besluit hebben de in de Raad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties geen eenparig standpunt kunnen innemen en hebben zij derhalve uiteenlopende standpunten geformuleerd.

1. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen herinneren eraan dat de voornoemde wet van 22 mei 2001 bepaalt dat, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau, een koninklijk besluit de objectieve criteria van differentiëring vaststelt die het toelaten de omvang van het voordeel tussen de betrokken werknemers aan te passen.

Zij vinden dat de door het voorontwerp van koninklijk besluit ingestelde regeling realistisch is. De criteria kunnen immers afzonderlijk of cumulatief worden toegepast, wat een grote soepelheid toelaat zodat de ondernemingen een participatieregeling kunnen instellen die aan hun specificiteit tegemoetkomt. De in het vooruitzicht gestelde regeling zou aldus haar doelstelling, d.i. het motiveren van de werknemers, kunnen bereiken.

De vermelde criteria worden bovendien gewoonlijk in sociaal recht aangenomen om binnen eenzelfde onderneming het bedrag van de vergoedingen die aan iedere werknemer worden toegekend, te onderscheiden. Deze criteria zijn objectief en bijgevolg objectiveerbaar, ongeacht de categorieën van werknemers. De criteria inzake vergoeding en loonschaal moeten behouden worden. Diverse functies vallen immers niet meer binnen het kader van de loonschalen. Het voorontwerp van koninklijk besluit volgt dan ook de ontwikkeling van de vergoedingsstructuren die in tal van ondernemingen worden toegepast.

Aangezien de objectieve criteria in het participatieplan moeten worden vermeld, worden zij dus concreet ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte, d.i. een akkoord tussen de werkgever en zijn werknemers of hun vertegenwoordigers. Op die manier worden de criteria in iedere onderneming effectief beoordeeld door de beide partijen.

Deze constatering geldt ook voor de differentiëringsverhouding.

Zij stemmen dan ook in met het voorontwerp van koninklijk besluit, dat voorts tegemoetkomt aan de bekommelingen van de wetgever.

Zij vinden niettemin dat het ook mogelijk moet zijn om een differentiëring van de voordelen die overeenkomstig het participatieplan aan de verschillende werknemerscategorieën worden toegekend, te baseren op het criterium van de technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14, § 2, b van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en dat dit criterium daarom in de bij koninklijk besluit vastgestelde lijst zou moeten worden opgenomen.

Het begrip technische bedrijfseenheid is immers een objectief gegeven dat bepaald wordt op basis van objectieve economische en sociale criteria en dat niet eenzijdig door één van de actoren in de sociale verhoudingen kan worden vastgelegd.

Bovendien is het begrip technische bedrijfseenheid de voorbije jaren uitgegroeid tot de belangrijkste hoeksteen van het sociaal recht en het sociaal overleg (cf. welzijnswet, sociale verkiezingen, ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk en, in sommige sectoren, de vakbondsafvaardiging).

Tevens worden binnen vele vennootschappen met meerdere technische bedrijfseenheden, de ondernemings-CAO's gesloten op het niveau van de technische bedrijfseenheid, precies om met de sociaal-economische eigenheden van elke technische bedrijfseenheid maximaal rekening te kunnen houden.

Daarom is het aangewezen dat deze sociaal-economische realiteit en dynamiek gereflecteerd wordt in de regeling inzake de werknemersparticipatie.

Verder zijn er geen bijzondere opmerkingen wat de differentiëringsverhouding betreft. Het komt immers iedere onderneming en de werknemersvertegenwoordigers toe om binnen het door het koninklijk besluit vastgestelde kader de differentiëringsverhouding te kiezen.

2. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen betreuren de wijze waarop de Raad advies is gevraagd : binnen zeer korte tijd en over een ontwerp waarover reeds door de regering een beslissing is genomen.

Zij constateren dat het voorgelegde voorontwerp van koninklijk besluit twee problemen regelt, namelijk de opstelling van een lijst met objectieve criteria ter bepaling van de verdeelsleutels die van toepassing kunnen zijn op de betrokken werknemers en de differentiëringsverhouding op basis van deze criteria, vastgesteld tussen 1 en 10.

Zij wijzen erop dat volgens de geest van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, alle werknemers in principe dezelfde voordelen moeten krijgen.

Zij vinden dat zowel de voorgestelde criteria als de differentiëringsverhouding kunnen leiden tot een ongelijke behandeling van de werknemers, in het bijzonder tussen de werknemers met een hoge vergoeding en de werknemers met de laagste lonen; zij kunnen hier niet mee akkoord gaan.

Geheel en al in bijkomende orde wensen zij niettemin de volgende opmerkingen te maken met betrekking tot de twee delen van het voorontwerp van koninklijk besluit.

a. Wat de criteria betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wijzen erop dat het voorontwerp van koninklijk besluit een limitatieve lijst bevat met zeven criteria die al dan niet gecumuleerd kunnen worden. Zij vinden dat er al te veel criteria zijn en verzetten zich dan ook tegen de eventuele toevoeging van nieuwe criteria, temeer daar dit, zoals in het geval van de technische bedrijfsseenheid, nog grotere verschillen tussen de werknemers zou kunnen weegbrengen.

Verschillen tussen technische bedrijfseenheden zouden trouwens binnen één onderneming of groep leiden tot verschillen tussen zelfde functies, zelfde graden, zelfde lonen, zelfde anciënniteit, zelfde diploma's.

Bovendien zou de invoering van het begrip "technische bedrijfseenheid" de toepassing van de wet ingewikkelder maken.

Zij constateren voorts dat een aantal van deze criteria niet tegemoetkomen aan de objectiviteit en het gelijkheidsbeginsel, als bedoeld in de voornoemde wet van 22 mei 2001.

Terwijl ze tevreden zijn over het feit dat geen onderscheid kan worden gemaakt naargelang de werknemers in het kader van een arbeids-overeenkomst met bepaalde of onbepaalde duur worden tewerkgesteld of tussen arbeiders en bedienden, verwerpen ze een onderscheid, op basis van het vergoedingsniveau, tussen personen die al dan niet binnen een loonschaal vallen.

Wat het criterium van het vormingsniveau betreft, constateren zij dat het voorontwerp van koninklijk besluit het door de werknemer behaalde diploma in aanmerking neemt, terwijl op dit ogenblik wordt afgestapt van het idee dat alleen de studies en het door de werknemer behaalde diploma bepalend zijn voor de vorming maar veeleer het idee van het levenslang leren en het valideren van vaardigheden veld wint.

b. Wat de differentiëringsverhouding betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn er niet voor te vinden dat een differentiëringsverhouding wordt ingesteld; een dergelijke verhouding werd overigens niet door de wetgever maar door de uitvoerende macht ingevoerd.

Zij menen bovendien dat de differentiëring als bedoeld in het voorontwerp van koninklijk besluit indruist tegen het beginsel van de gelijke behandeling van de werknemers als bepaald in de voornoemde wet van 22 mei 2001.

Zij constateren dat, wettelijk gezien, de financiële participatie niet als loon wordt beschouwd, maar dat de differentiëringcriteria vaak verwijzen naar de hoogte van het loon.

Als er toch een differentiëringsniveau zou worden toegestaan, zal de invoering van een participatieregeling in een onderneming volgens hen tot gevolg hebben dat in de meeste gevallen de loonspanning zal toenemen.
