

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De sociale partners hebben een akkoord bereikt over drie onderdelen van het interprofessioneel akkoord voor 2007-2008: de invoering van een nieuw stelsel voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen; een nieuwe brugpensioenregeling voor werknemers met een loopbaan van 40 jaar; een nieuwe brugpensioenregeling voor mindervalide werknemers en voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen.

Deze drie deelakkoorden vormen een evenwichtig en ondeelbaar geheel. De sociale partners willen, overeenkomstig de afspraken in het interprofessioneel akkoord, elk van deze nieuwe regelingen vanaf 1 januari 2008 in uitvoering brengen.

Voor elk van de drie regelingen geldt evenwel dat bepaalde onderdelen een wetgevend initiatief vergen op zeer korte termijn.

Hoofdstuk II: Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Dit voorstel beoogt het creëren van een wettelijk kader voor de uitvoering van het derde ankerpunt van het interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zoals gepreciseerd in de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de Groep van 10 op 14 september 2007. De uitvoering van dit punt wordt eveneens vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

In het derde ankerpunt van het interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 stelden de sociale partners vast dat het bestaande instrumentarium voor de toekenning van niet-recurrente voordelen aan het personeel in functie van behaalde resultaten in een onderneming, nauwelijks aanleiding heeft gegeven tot effectief gebruik. Dit voorstel en de in de Nationale Arbeidsraad te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst hebben tot doel een bijkomend mechanisme van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren dat voldoende aantrekkelijk en gebruiksvriendelijk is.

Dit nieuwe kader voor de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen dat door deze twee instrumenten worden geregeld, zet de reeds bestaande stelsels, zoals bijvoorbeeld dat waarin voorzien wordt door de wet van du 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, niet op losse schroeven. Hieruit volgt dat niet-recurrente,

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les partenaires sociaux ont abouti à un accord sur trois parties de l'accord interprofessionnel pour 2007-2008: l'introduction d'un nouveau régime pour les avantages non récurrents liés aux résultats; un nouveau régime de prépension pour les travailleurs ayant une carrière de 40 ans; un nouveau régime de prépension pour les travailleurs moins valides et pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves.

Ces trois accords partiels forment un tout équilibré et indivisible. Conformément aux accords de l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux veulent mettre chacun de ces nouveaux régimes à exécution à partir du 1^{er} janvier 2008.

Certaines parties de chacun des trois régimes requièrent toutefois une initiative législative à très court terme.

Chapitre II: Les avantages non récurrents liés aux résultats

La présente proposition vise à créer un cadre légal pour exécuter le troisième point d'ancrage de l'accord interprofessionnel 2007-2008 relatif aux avantages non récurrents liés aux résultats tel qu'il a été précisé dans la déclaration commune des partenaires sociaux du Groupe des 10 du 14 septembre 2007. La mise en œuvre de ce point est également réalisée dans une convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail.

Dans le troisième point d'ancrage de l'accord interprofessionnel pour 2007-2008, les partenaires sociaux ont constaté que l'arsenal d'instruments existants pour l'octroi d'avantages non récurrents au personnel en fonction des résultats obtenus dans une entreprise ne donne quasi pas lieu à utilisation effective. Cette proposition et la convention collective de travail à conclure au Conseil national du Travail ont pour but d'instaurer un mécanisme supplémentaire d'avantages non récurrents liés aux résultats qui soit suffisamment attractif et convivial.

Ce nouveau cadre relatif aux avantages non récurrents liés aux résultats régis par ces deux instruments ne remet pas en cause les systèmes déjà existants comme par exemple celui prévu par la loi du 22 mai 2001 relatif aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés. Il en résulte qu'au sein d'une entreprise, des avantages non récurrents liés aux

resultaatsgebonden voordelen binnen een onderneming kunnen bestaan naast andere stelsels die elk op zich aan eigen voorwaarden moeten voldoen. Niet-recurrente, resultaatsgebonden voordelen kunnen in bepaalde omstandigheden ook de plaats innemen van eerder bestaande stelsels met de dezelfde doelstelling.

De voorwaarden, modaliteiten en procedures voor de invoering van dergelijke voordelen worden in hoofdzaak geregeld in bovenvermelde cao. Voor specifieke onderdelen is evenwel een wettelijk initiatief vereist.

Artikel 2 bepaalt dat de wet van toepassing is op werkgevers en werknemers die ressorteren onder de werkingssfeer van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Deze wet is bijgevolg niet alleen van toepassing op de werknemers onder arbeidsovereenkomst, maar ook op personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon. Worden bijgevolg eveneens bedoeld, in het bijzonder de personen op leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsopleidingsovereenkomst.

Artikel 3 bepaalt de niet-recurrente, resultaatsgebonden voordelen. Hier worden collectieve stelsels van voordelen bedoeld. Het begrip «collectief» betekent dat het moet gaan om een regeling voor voordelen die ten goede komen van een hele onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, en die gebonden zijn aan collectieve resultaten die afhankelijk zijn van de verwezenlijking van collectieve doelstellingen.

Voordelen die niet voldoen aan deze definitie komen niet in aanmerking voor het bijzondere fiscale en parafiscale regime dat in deze wet wordt voorgesteld.

Voor zover dat de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bedoeld zijn voor een welomschreven groep van werknemers, hebben deze betrekking op meerdere werknemers. Het begrip «welomschreven groep van werknemers» mag de KMO's niet van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen uitsluiten. De KMO die slechts een enkele werknemer tewerkstellen, kunnen een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel invoeren voor zover dit voordeel niet gebonden is aan een individuele doelstelling. De doelstellingen zijn overigens gebonden aan de onderneming die de niet-recurrente voordelen invoert en niet aan de individuele werknemers.

résultats peuvent coexister avec d'autres systèmes, chacun devant répondre à leurs conditions propres. Les avantages non récurrents liés aux résultats peuvent également, dans certaines conditions, se substituer à des systèmes préexistants ayant le même objet

Les conditions, modalités et procédures pour l'instauration de tels avantages sont essentiellement réglées dans la CCT susdite. Certaines parties spécifiques requièrent toutefois une initiative du législateur.

L'article 2 détermine que la loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Cette loi s'applique par conséquent non seulement aux travailleurs sous contrat de travail mais aussi aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Peuvent, par conséquent, également être visées notamment les personnes sous contrat d'apprentissage, de stage ou de formation professionnelle.

L'article 3 définit les avantages non récurrents liés aux résultats. Sont ici visés des systèmes d'avantages collectifs. Le terme «collectif» signifie qu'il doit s'agir d'un système d'avantages destinés à toute une entreprise, à un groupe d'entreprises ou à un groupe bien défini de travailleurs, liés à des résultats collectifs dépendant de la réalisation d'objectifs collectifs.

Les avantages qui ne satisfont pas à cette définition n'entrent pas en ligne de compte pour le régime fiscal et parafiscal spécial proposé dans cette loi.

Dans la mesure où les avantages non récurrents liés aux résultats visent un groupe bien défini de travailleurs, ils concernent plusieurs travailleurs. La notion de «groupe bien défini de travailleurs» ne peut exclure les PME du système. Les PME ne comptant qu'un seul travailleur peuvent introduire un avantage non récurrent lié aux résultats pour autant que cet avantage ne soit pas lié à un objectif individuel. Par ailleurs, les objectifs sont liés à l'entreprise instaurant les avantages non récurrents et non aux travailleurs individuels.

De in artikel 3 bepaalde uitsluiting van doelstellingen waarvan de realisatie kennelijk zeker is, heeft tot doel te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatsgebonden voordelen, door de toekenning van die voordelen louter *pro forma* afhankelijk te maken van bepaalde doelstellingen. De beoordeling daarvan valt onder het regime van de marginale toetsing. Deze uitsluiting geldt maar wanneer er geen redelijke twijfel over bestaat dat de doelstelling ook zou zijn gehaald zonder het instellen van het systeem van resultaatsgebonden voordelen; in een plan waarbij een voordeel wordt toegekend wegens het gedeeltelijk bereiken van een doelstelling, mag deze gedeeltelijke realisatie niet kennelijk zeker zijn bij het instellen van het systeem.

Artikel 4 strekt ertoe de collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten te machtigen tot het regelen van de procedure, de modaliteiten en de in acht te nemen voorwaarden voor de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Voordelen die worden toegekend in strijd met de wettelijke bepalingen of de bepalingen van de cao van de Nationale Arbeidsraad, kunnen niet van het bijzondere fiscale en parafiscale regime genieten. Het spreekt voor zich dat de cao's of toetredingsaktes geen aanleiding mogen geven tot een verschil in behandeling dat strijdig is met de wetgeving inzake anti-discriminatie.

Artikel 5 bepaalt dat het initiatief bij de werkgever ligt, zonder afbreuk te doen aan een initiatief dat door de paritaire comités of paritaire subcomités kan worden genomen om te voorzien in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen of om het kader vast te leggen waarbinnen de werkgevers zich kunnen integreren. Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst is echter geen voorafgaande voorwaarde tot de invoering van een systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op het vlak van de onderneming.

Wanneer een niet-recurrente resultaatsgebonden voordeel in het kader van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten cao op het ondernemingsvlak wordt ingevoerd, gebeurt dit door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Indien voor de werknemers die bij het plan betrokken zijn geen syndicale afvaardiging bestaat, kan de werkgever kiezen om ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten ofwel een toetredingsakte op te stellen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst of deze toetredingsakte moet de inhoud bevatten van het plan.

Luidens artikel 6 mogen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niet in de plaats komen van bestaande voordelen ongeacht of deze voordelen onderworpen waren aan sociale bijdragen of niet.

L'exclusion des objectifs dont la réalisation est manifestement certaine, définie à l'article 3, a pour but d'éviter de déguiser une rémunération sous la forme d'avantages liés aux résultats, en faisant dépendre purement *pro forma* l'attribution de ces avantages de certains objectifs. Une telle appréciation tombe sous le régime du contrôle marginal. Cette exclusion ne vaut que lorsqu'il n'existe pas de doute raisonnable que l'objectif aurait aussi été atteint sans l'instauration d'un système d'avantages liés aux résultats; dans un plan où un avantage est attribué en raison de l'obtention partielle d'un objectif, cette réalisation partielle ne peut pas être manifestement certaine lors de l'instauration du système.

L'article 4 a pour objet d'habiliter la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail à régler la procédure, les modalités et les conditions à remplir pour instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats. Les avantages octroyés contrairement aux dispositions légales ou aux dispositions de la CCT du Conseil national du Travail ne peuvent pas bénéficier du régime fiscal et parafiscal spécial. Il va de soi que les CCT ou actes d'adhésion ne peuvent donner lieu à une différence de traitement contraire à la législation en matière d'antidiscrimination.

L'article 5 prévoit que l'initiative relève de l'employeur, sans préjudice d'une initiative pouvant être prise par les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires afin de prévoir des avantages non récurrents liés aux résultats ou de fixer le cadre dans lequel peuvent s'intégrer les employeurs. Une convention collective sectorielle de travail n'est toutefois pas une condition préalable à l'instauration d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un avantage non récurrent lié aux résultats est instauré au niveau de l'entreprise dans le cadre de la CCT conclue au sein du Conseil national du Travail, cela se fait par la conclusion d'une convention collective de travail. S'il n'existe pas de délégation syndicale pour les travailleurs concernés par le plan, l'employeur peut choisir soit de conclure une convention collective de travail soit d'établir un acte d'adhésion.

Cette convention collective de travail ou cet acte d'adhésion doit contenir le plan.

En vertu de l'article 6, les avantages non récurrents liés aux résultats ne peuvent se substituer à des avantages existants, indépendamment du fait que ces avantages étaient soumis à des cotisations sociales ou

Uitzondering op deze regel wordt gemaakt, onder de in §3 en §4 bepaalde voorwaarden, voor bestaande resultaatsgebonden systemen die beantwoorden aan de in §2 vermelde kenmerken. Daaruit volgt dat niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niet in de plaats mogen komen van voordelen die afhankelijk waren van individuele doelstellingen, tenzij die individuele doelstellingen deel uitmaakten van een stelsel dat de resultaatsgebonden voordelen ook aan collectieve doelstellingen koppelde. Dergelijke omzetting is enkel mogelijk wanneer het nieuwe stelsel volledig voldoet aan de voorwaarden van de wet en de cao van de Nationale Arbeidsraad en de daarin bepaalde procedures werden gerespecteerd.

De artikels 7 tot 10 beschrijven de regeling die van toepassing is wanneer het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt ingesteld door middel van een toetredingsakte.

Artikel 7 beschrijft de opmaakprocedure van de toetredingsakte. Deze procedure is identiek aan degene die wordt gebruikt voor de opstelling en wijziging van het arbeidsreglement – bij gebrek aan een ondernemingsraad – zoals bepaald door artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, met dat verschil dat de interne procedure in de onderneming wordt beperkt tot de betrokken werknemers. Zoals in de procedure bij de invoering van een arbeidsreglement worden eventuele geschillen binnen de onderneming door het paritair comité beslecht met een gekwalificeerde meerderheid bij elk van de partijen, d.w.z. enerzijds 75% langs werkgeverszijde en anderzijds 75% langs werknemerszijde.

Artikel 8 bepaalt dat, wanneer de procedure van invoering van de toetredingsakte, zijnde de eerste fase van de procedure, is afgesloten, deze toetredingsakte met het plan neergelegd wordt op de griffie van de Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Op dat ogenblik licht de werkgever alle werknemers van de onderneming door aanplakking van een bericht er over in dat een toetredingsakte met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen neergelegd is ter griffie en overgemaakt wordt aan het paritair comité. De neergelegde toetredingsakte is maar ontvankelijk als de voorafgaande informatie- en raadplegingsprocedure binnen de onderneming naar de betrokken werknemers werd gerespecteerd.

Artikel 9 beschrijft de tweede fase van de procedure in geval van toetredingsakte. Eenmaal de toetredingsakte op de griffie is neergelegd, wordt deze overgemaakt aan het bevoegde paritair comité. Het is de opdracht van het paritair comité om binnen twee maanden een

non. Il est fait exception à cette règle, aux conditions stipulées aux §§ 3 et 4, pour les systèmes existants liés aux résultats répondant aux caractéristiques reprises au § 2. Il s'ensuit que les avantages non récurrents liés aux résultats ne peuvent remplacer les avantages qui dépendaient d'objectifs individuels, à l'exception des avantages individuels qui faisaient partie d'un système qui liait les avantages liés aux résultats aussi à des objectifs collectifs. Une telle conversion n'est possible que si le nouveau système satisfait complètement aux conditions de la loi et de la CCT du Conseil national du Travail et que les procédures y définies ont été respectées.

Les articles 7 à 10 décrivent les règles qui s'appliquent lors de l'instauration du régime d'avantages non récurrents liés aux résultats à l'aide d'un acte d'adhésion.

L'article 7 décrit la procédure d'établissement de cet acte d'adhésion. Cette procédure est identique à celle appliquée à la rédaction et à la modification du règlement du travail – en cas d'absence de conseil d'entreprise – telle que définie à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements du travail, à la différence que la procédure interne à l'entreprise est limitée aux travailleurs concernés. Comme dans la procédure de l'instauration d'un règlement de travail, les litiges éventuels au sein de l'entreprise sont tranchés par la commission paritaire à une majorité qualifiée de chacune des parties, soit d'une part 75% du côté de l'employeur et, d'autre part, 75% du côté des travailleurs.

L'article 8 dispose que, lorsque la procédure d'instauration de l'acte d'adhésion, à savoir la première phase de la procédure, est clôturée, cet acte d'adhésion et le plan sont déposés au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. A ce moment-là, l'employeur informe tous les travailleurs de l'entreprise par l'affichage d'un avis signalant qu'un acte d'adhésion relatif à des avantages non récurrents liés aux résultats est déposé au greffe et transmis à la Commission paritaire. L'acte d'adhésion déposé n'est recevable que si la procédure d'information et de consultation préalable a été respectée au sein de l'entreprise envers les travailleurs concernés.

L'article 9 décrit la deuxième phase de la procédure en cas d'acte d'adhésion. Une fois déposé au greffe, l'acte d'adhésion est transmis à la commission paritaire compétente. Il incombe à la commission paritaire d'effectuer dans les deux mois un contrôle de forme et marginal. La

vorm- en marginale controle uit te voeren. Het paritair comité beslist dan met ten minste 75% van de uitgebrachte stemmen van zowel de werkgeversbank als de werknemersbank. Indien het paritair comité niet tot een beslissing komt, wordt de vorm- en marginale controle doorgeschoven naar een ambtenaar. Deze beslist binnen een maand, rekening houdend met de opmerkingen die de organisaties, vertegenwoordigd in het paritair comité in voorkomend geval hebben geformuleerd. Het gebrek aan een beslissing binnen een maand wordt geacht een positieve beslissing te zijn. De beslissingen moeten gemotiveerd zijn. In geval van een negatieve beslissing worden de tekortkomingen nauwkeurig aangegeven.

Artikel 10 machtigt de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst in de mogelijkheid te voorzien om een speciale procedure in te stellen volgens welke de te bereiken doelstellingen of niveaus, bepaald in het toekenningsplan, worden gewijzigd. Het wetsvoorstel bepaalt eveneens de manier waarop de gewijzigde te bereiken doelstellingen of niveaus moeten worden meegedeeld aan de griffie van de Algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en voor informatie bij het bevoegde paritair comité.

Artikel 11 bepaalt dat de niet-recurrerende resultaatgebonden voordelen tot beloop van het grensbedrag dat momenteel is vastgelegd op 2.200 euro per jaar, geen enkel recht toekennen uitgezonderd de uitbetaling ervan door de werkgever. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan voorzien in gunstiger bepalingen voor de werknemers, met inbegrip van voordelen tot aanvulling van rechten op het gebied van sociale zekerheid of jaarlijkse vakantie (zoals bvb. inzake aanvullende pensioenen of aanvullend vakantiegeld, door de werkgever of sector te betalen), maar slechts in zoverre deze niet leiden tot een wijziging van de ten aanzien van de Rijksdienst voor sociale zekerheid te vervullen administratieve formaliteiten noch tot een uitbreiding van rechten in de wettelijke regelingen van sociale zekerheid en jaarlijkse vakantie.

Deze bepaling heeft ten gevolge dat het voordeel een loon is in de strikte zin van het woord, wat betekent dat het om een bedrag gaat dat aan de werknemer uit hoofde van zijn werk moet worden betaald wanneer aan de vereiste voorwaarden is voldaan, maar dat het geen loon is in de ruime zin van het woord, wat wil zeggen dat het naast deze betaling geen enkel ander recht doet ontstaan.

Dit impliceert concreet dat dit voordeel in principe noch een rechtstreeks effect heeft (namelijk geen enkel gevolg voor de rechten op een afgeleid loon in het

commission paritaire décide alors à au moins 75% des voix émises tant par le banc patronal que par le banc des travailleurs . Si la commission paritaire n'aboutit pas à une décision, le contrôle de forme et marginal est confié à un fonctionnaire. Celui-ci décide dans le mois en tenant compte des remarques éventuellement formulées par les organisations représentées dans la commission paritaire. L'absence de décision dans le mois est censée être une décision positive. Les décisions doivent être motivées. En cas de décision négative, les manquements sont indiqués avec précision.

L'article 10 habilite la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail à prévoir la possibilité de recourir à une procédure spéciale selon laquelle les objectifs ou les niveaux à atteindre prévus par le plan d'octroi sont modifiés. La proposition de loi prévoit également la manière dont les objectifs ou niveaux à atteindre modifiés seront communiqués au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et à la commission paritaire compétente pour information.

L'article 11 prévoit que les avantages non récurrents liés aux résultats ne confèrent, à concurrence du plafond fixé actuellement à 2.200 euros par an, aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur. Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs, y compris des avantages complétant des droits dans le domaine de la sécurité sociale ou des vacances annuelles (comme, par exemple, en matière de pensions complémentaires ou de pécule de vacances complémentaire, à payer par l'employeur ou le secteur), mais uniquement dans la mesure où ils n'entraînent pas une modification des formalités administratives à remplir envers l'Office national de Sécurité sociale ni un élargissement de droits dans les régimes légaux de sécurité sociale et de vacances annuelles.

Il résulte de cette disposition que l'avantage est une rémunération au sens strict du terme, ce qui signifie qu'il s'agit d'une somme à payer au travailleur du fait de son travail lorsque les conditions requises sont réunies, mais il n'est pas une rémunération au sens large du terme, c'est-à-dire qu'il n'ouvre aucun autre droit que ce paiement.

Cela implique concrètement qu'en principe, cet avantage ne crée ni d'effet direct (à savoir aucune conséquence sur les droits à une rémunération dérivée

bijzonder op het gebied van feestdagen, gewaarborgd loon en de berekening van de opzeggingsvergoeding) noch een niet-rechtstreeks effect heeft op andere wetgevingen die grensbedragen of loondrempels vastleggen. Dat heeft in het bijzonder ten gevolge dat derden, zoals bijvoorbeeld de schuldeisers van de werknemer, alleen rechten hebben op de betaling van het effectief gerealiseerde voordeel.

Uit deze bepaling volgt ook dat het voordeel niet in aanmerking komt voor de berekening van de wettelijke uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid of jaarlijkse vakantie. Dit geldt ook voor de wettelijke vergoedingen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte (artikel 16).

Het juridische instrument dat voorziet in het stelsel van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, doet voor de werknemers voor wie deze voordelen eventueel bestemd zouden zijn, een objectief recht ontstaan. Wanneer aan de voorwaarden, vereist voor het verlenen van de voordelen, is voldaan, ontstaat voor de betrokken werknemer een subjectief recht op zijn deel van de genoemde voordelen. Vervolgens heeft elke werknemer een recht op de effectieve uitbetaling van dit deel. De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon is van toepassing op deze betaling.

Artikel 12 regelt de aan de werknemers te verstrekken informatie bij de betaling van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel.

Uit de artikels 13 tot 15 volgt dat op het voordeel, tot beloop van een totaalbedrag van 2.200 euro per jaar en per werknemer, geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Van de kant van de werkgever zijn de effectief toegekende voordelen onderworpen aan een bevrijdende, bijzondere bijdrage van 33% van het voordeel. De opbrengst daarvan wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer.

Krachtens de artikels 17 tot 19 is deze bijzondere bijdrage voor de werkgever aftrekbaar als beroepsplast en dat geldt ook voor de voordelen die effectief aan deze bijzondere bijdrage zijn onderworpen. Voor de werknemer geldt, steeds tot beloop van het grensbedrag, volledige fiscale vrijstelling. Op het voordeel is geen enkele bedrijfsvoorheffing verschuldigd. De fiscale fiche 281.10 zal uitdrukkelijk een vakje moeten voorzien waarin het bedrag van het vrijgestelde, uitbetaalde of toegekende niet-recurrente voordeel wordt vermeld. Indien een werkgever aan zijn werknemers een voordeel uitkeert dat dit grensbedrag overschrijdt, dan wordt het overschrijdende bedrag onderworpen aan het gewone fiscale en parafiscale regime.

notamment en matière de jours fériés, de salaire garanti et de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis) ni d'effet indirect sur d'autres législations prévoyant des plafonds ou des seuils de rémunération. Il en résulte notamment que les tiers, par exemple les créanciers du travailleur, n'ont de droits que sur le paiement de l'avantage effectivement réalisé.

Il ressort également de cette disposition que l'avantage n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des indemnités légales dans le cadre de la sécurité sociale ou des vacances annuelles. Cela s'applique aussi aux indemnités légales en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (article 16).

L'instrument juridique prévoyant le système d'avantages non récurrents liés aux résultats ouvre un droit objectif pour les travailleurs auxquels ces avantages seraient éventuellement destinés. Lorsque les conditions requises pour l'octroi des avantages sont réunies, s'ouvre dans le chef de chaque travailleur concerné un droit subjectif à percevoir sa part de ceux-ci. Ensuite, chaque travailleur a un droit au paiement effectif de cette part. La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération est applicable à ce paiement.

L'article 12 règle les informations à fournir aux travailleurs lors du paiement de l'avantage non récurrent lié aux résultats.

Il ressort des articles 13 à 15 que des cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur l'avantage, à concurrence d'un montant total de 2.200 euros par an et par travailleur. Dans le chef de l'employeur, les avantages effectivement attribués sont soumis à une cotisation spéciale libératoire de 33% de l'avantage. Le produit de cette cotisation est transmis à l'ONSS-Gestion globale.

En vertu des articles 17 à 19, pour l'employeur, cette cotisation spéciale est déductible des impôts comme charge professionnelle, de même que les avantages qui sont effectivement soumis à cette cotisation spéciale. Pour le travailleur, il y a toujours exonération fiscale intégrale à concurrence du plafond. Aucun précompte professionnel n'est dû sur l'avantage. La fiche fiscale 281.10 devra prévoir explicitement une case dans laquelle sera repris le montant de l'avantage non récurrent exonéré, payé ou attribué. Si un employeur verse à ses travailleurs un avantage dépassant ce plafond, l'excédent sera soumis au régime fiscal et parafiscal normal.

Wanneer een werknemer is tewerkgesteld bij verschillende werkgevers, geldt de fiscale vrijstelling in hoofde van de werknemer maar tot beloop van een totaalbedrag van 2.200 euro per kalenderjaar. Het totaal van alle vrijgestelde bedragen zal onder een rubriek ad hoc van de belastingaangifte worden vermeld. Het gedeelte dat het vrijgestelde jaarlijkse bedrag, bepaald in artikel 38, § 1, 24° WIB 92, zou overschrijden, zal worden beschouwd als een belastbaar inkomen en bijgevolg bij de belastingheffing aan een fiscale regularisatie worden onderworpen. Voor alle andere regelingen, zoals met betrekking tot de bedrijfsvoorheffing, de niet-onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen, de berekening van de bijzondere bijdrage van 33%, de uitsluiting uit het loonbegrip in ruime zin, is het grensbedrag gekoppeld aan de tewerkstelling bij elke individuele werkgever (m.a.w. er wordt geen rekening gehouden met de bedragen die door een andere werkgever eventueel toegekend zouden worden).

Artikel 20 bepaalt de inwerkingtreding van de wet met ingang van 1 januari 2008.

Inge VERVOTTE (CD&V – N-VA)
Dirk VAN DER MAELEN (sp.a – spirit)
Maggie DE BLOCK (Open VLD)
Daniel BACQUELAINE (MR)
Karine LALIEUX (PS)
Bart TOMMELEIN (Open VLD)

Lorsqu'un travailleur est employé par plusieurs employeurs, l'exonération fiscale dans le chef du travailleur ne s'applique qu'à concurrence d'un montant total de 2.200 euros par année calendrier. La totalité des montants exonérés sera mentionnée sous une rubrique ad hoc de la déclaration fiscale. La partie qui excéderait le montant annuel exonéré prévu à l'article 38, § 1^{er}, 24°, CIR 92 sera considérée comme un revenu imposable et, par conséquent, soumise à une régularisation fiscale lors de l'imposition. Pour tous les autres régimes, comme ceux relatifs au précompte professionnel, au non-assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, au calcul de la cotisation spéciale de 33%, à l'exclusion de la notion de rémunération au sens large, le plafond est lié à l'occupation chez chaque employeur individuel (on ne tient donc pas compte des montants qui seraient éventuellement attribués par un autre employeur).

L'article 20 fixe l'entrée en vigueur de la loi au 1^{er} janvier 2008.