

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 juni 2008

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen (I)

AMENDEMENTEN

ingediend in de commissie voor de Sociale Zaken

Nr. 1 VAN DE HEER **BONTE**

Art. 87

Dit artikel doen vervallen.

VERANTWOORDING

De werkgevers van sectoren die ressorteren onder het toepassingsgebied van een CAO die een gelijkwaardige inspanning invoert voor risicogroepen, zijn vrijgesteld van de werkgeversbijdrage van 0,10% van de loonmassa.

Het doel van het voorliggende artikel is het schrappen van de verplichting om in de aanhef van de betrokken CAO te vermelden dat het een CAO is in uitvoering van de regelgeving op de risicogroepen.

Wij vrezen dat het schrappen van deze bepaling in het artikel 190, §2, van de wet van 27 december 2006 alleen maar zal resulteren in betwistingen. Nu reeds hebben de sociale partners veel autonomie in het bepalen van wat zij verstaan onder risicogroepen en welke specifieke acties zij ten behoeve van hen ondernemen. Indien niet meer onomstotelijk wordt

Voorgaande documenten:

Doc 52 **1200/ (2007/2008)**:
001: Wetsontwerp.
002 tot 005: Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 juin 2008

PROJET DE LOI
portant des dispositions diverses (I)

AMENDEMENTS

déposés en commission des Affaires sociales

N° 1 DE M. **BONTE**

Art. 87

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Les employeurs de secteurs qui relèvent du champ d'application d'une CCT qui instaure un effort équivalent pour les groupes à risque, sont exemptés de la cotisation patronale de 0,10% de la masse salariale.

L'objectif de l'article 87 est de supprimer l'obligation de mentionner, au début de la CCT concernée, qu'il s'agit d'une CCT conclue en application de la réglementation sur les groupes à risque.

Nous craignons que la suppression de cette disposition dans l'article 190, § 2, de la loi du 27 décembre 2006 n'ait pour seul effet de générer des contestations. Maintenant déjà, les partenaires sociaux disposent d'une grande autonomie pour définir ce qu'ils entendent par groupes à risque et quelles actions spécifiques ils entreprennent à leur égard. S'il n'est plus

Documents précédents:

Doc 52 **1200/ (2007/2008)**:
001: Projet de loi.
002 à 005: Amendements.

ingeschreven dat de CAO volgens de afsluitende partijen kadert in de betrokken regelgeving, zal dit kunnen resulteren in betwistingen achteraf en misbruiken.

Nr. 2 VAN DE HEER BONTE

Art. 91/1 en 91/2 (*nieuw*)

In Titel VIII Werk, Hoofdstuk 2, een Afdeling 4 «Fiscale vrijstelling van de werkbonus» invoegen houdende de artikelen 91/1 en 91/2, luidend als volgt:

«Art. 91/1. — Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 21 december 2007, wordt aangevuld met een punt 25°, luidend als volgt:

«25° het bedrag van de werkbonus bedoeld in de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.»

«Art. 91/2. — Artikel 91/1 is van toepassing vanaf aanslagjaar 2009.».

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel de werkbonus vrij te stellen van personenbelasting.

In het kader van de strijd tegen de werkloosheidsvallen werd vanaf het jaar 2000 een vermindering van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen ingevoerd, de «werkbonus» genaamd. Via deze doeltreffende techniek kan het beschikbaar inkomen van een werknemer met een laag tot bescheiden loon verhoogd worden (en dus het verschil hiervan met het bedrag van een werkloosheidsuitkering) zonder de loonkost voor de werkgever te verzwaren.

Echter, het bedrag van het beschikbaar inkomen dat de werknemer er aan overhoudt is niet gelijk aan het bedrag van de werkbonus. De vermindering van de persoonlijke bijdrage doet immers het belastbaar inkomen toenemen waardoor een gedeelte van de werkbonus wegbelast.

Om een voorbeeldje te geven: de nieuwe verhoging van de werkbonus (die hem op 175 euro brengt voor wie aan minimumloon werkt) en de verhoging van het minimumloon (IPA) per 1 oktober 2008 geven dat:

Het brutoloon 1.360,78 euro wordt. Hierop zouden in theorie 177,85 euro bijdragen verschuldigd zijn. Door de werkbonus van 175 euro wordt het belastbaar loon 1.357,93 euro. De bedrijfsvoorheffing daarop (huidige bedragen) is in schaal

indiqué de manière incontestable que, selon les parties à la convention, la CCT s'inscrit dans le cadre de la réglementation en question, cela pourra donner lieu à des contestations et à des abus.

N° 2 DE M. BONTE

Art. 91/1 et 91/2 (*nouveaux*)

Dans le titre VIII Emploi, chapitre 2, insérer une section 4 «Exonération fiscale du bonus à l'emploi» contenant les articles 91/1 et 91/2, rédigés comme suit:

«Art. 91/1. — L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 21 décembre 2007, est complété par un point 25°, rédigé comme suit:

«25° le montant du bonus à l'emploi prévu par la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.»

«Art. 91/2. — L'article 91/1 est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2009.».

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à exonérer le bonus à l'emploi de l'impôt des personnes physiques.

Une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale dénommée «bonus à l'emploi» a été instaurée à partir de 2000 dans le cadre de la lutte contre les pièges à l'emploi. Cette technique efficace permet de majorer les revenus disponibles des travailleurs dont la rémunération est faible à modeste (et donc la différence entre cette rémunération et le montant d'une allocation de chômage) sans alourdir la charge salariale pour l'employeur.

Toutefois, le montant des revenus disponibles que le travailleur conserve n'est pas équivalent à celui du bonus à l'emploi. En effet, la réduction de la cotisation personnelle entraîne une augmentation des revenus imposables qui induit une réduction du bonus à l'emploi par la voie de l'imposition.

Exemple: La nouvelle augmentation du bonus à l'emploi (qui porte ce dernier à 175 euros pour les salariés bénéficiant du revenu minimum) et l'augmentation du revenu minimum au 1^{er} octobre 2008 impliquent que:

La rémunération brute passe à 1 360,78 euros. En théorie, les cotisations dues sur ce montant s'élèvent à 177,85 euros. Grâce au bonus à l'emploi de 175 euros, la rémunération imposable passe à 1 357,93 euros. Le précompte professionnel correspondant

1 (alleenstaande) 263,37 euro. Dit brengt het beschikbaar inkomen op 1.094,56 euro.

Indien de werkbonus fiscaal wordt vrijgesteld, wordt het belastbaar loon 1.182,93 euro. De bedrijfsvoorheffing daarop is 190,18 euro. Het beschikbaar inkomen wordt dan 1.167,75 euro.

Met andere woorden, het beschikbaar inkomen stijgt op die manier met 73,19 euro.

Tijdens haar persconferentie van 12 juni jl. heeft de Minister van Werk de defiscalisering van de werkbonus omschreven als een «piste concrète privilégié» in het kader van de verdere strijd tegen de werkloosheidvallen waarover een beslissing moet genomen worden tegen 15 juli.

Dit amendement concretiseert deze piste en laat toe, door deze nu nog in te schrijven in de wet, de maatregel nog toepasselijk te maken voor het lopende inkomstjaar.

Hans BONTE (sp.a+VI. Pro)

Nr. 3 VAN DE HEER BONTE EN MEVROUW KITIR

Art. 92/1 tot 92/3 (*nieuw*)

In titel VIII «Werk» een hoofdstuk 4 invoegen, luidende, «Versterking van de werkbonus», houdende de artikelen 92/1, 92/2 en 92/3, luidend als volgt:

«Art. 92/1. — De artikelen 76 en 77 van de Programwawet van 8 juni 2008 worden opgeheven.

Art. 92/2. — In artikel 2 van de wet van 20 december 1999, tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering, gewijzigd bij de wetten van 12 augustus 2000, van 8 april 2003, van 22 december 2003, van 27 december 2004 van 11 juli 2005, bij de KB's van 13 januari 2003, 1 februari 2005, 10 augustus 2005, 10 oktober 2005 en 1 september 2006 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1 worden respectievelijk de woorden «143,00 euro» en «1.807,81 euro» telkens vervangen door respectievelijk de woorden «175,00 euro» en «1.957,62 euro»;

2° in § 2, eerste en tweede lid, wordt de zin «Vanaf 2008 belooft dit bedrag 1.716,00 euro per kalenderjaar» telkens vervangen door de woordne «Voor het jaar 2008 belooft dit bedrag 1.812,00 euro. Vanaf 2009 belooft dit bedrag 2.100,00 euro per kalenderjaar».

(montants actuels) s'élève, à l'échelle 1 (isolé) à 263,37 euros. Les revenus disponibles s'établissent dès lors à 1 094,56 euros.

Si le bonus à l'emploi est exonéré d'impôts, la rémunération imposable passe à 1 182,93 euros. Le précompte professionnel correspondant s'élève à 190,18 euros. Les revenus disponibles s'établissent dès lors à 1 167,75 euros.

En d'autres termes, les revenus disponibles augmentent dès lors de 73,19 euros.

Lors de sa conférence de presse du 12 juin dernier, le ministre de l'Emploi a indiqué que la défiscalisation du bonus à l'emploi était une «piste concrète privilégiée» dans le cadre de la poursuite de la lutte contre les pièges à l'emploi, lutte à propos de laquelle une décision doit être prise pour le 15 juillet.

Cet amendement concrétise cette piste et permet de rendre cette mesure applicable aux revenus de l'année en cours en l'inscrivant déjà dans la loi.

N° 3 DE M. BONTE ET MME KITIR

Art. 92/1 à 92/3 (*nouveau*)

Dans le titre VIII «Emploi», insérer un chapitre 4, intitulé «Renforcement du bonus à l'emploi», contenant les articles 92/1, 92/2 et 92/3, libellés comme suit:

«Art. 92/1. — Les articles 76 et 77 de la loi-programme du 8 juin 2008 sont abrogés.

Art. 92/2. — À l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration, modifié par les lois du 12 août 2000, du 8 avril 2003, du 22 décembre 2003, du 27 décembre 2004 et du 11 juillet 2005 et par les arrêtés royaux du 13 janvier 2003, du 1^{er} février 2005, du 10 août 2005, du 10 octobre 2005 et du 1^{er} septembre 2006, sont apportées les modifications suivantes:

1° au § 1^{er}, les mots «143,00 euros» et «1.807,81 euros» sont remplacés chaque fois respectivement par les mots «175 euros» et «1.957,62 euros»;

2° au § 2, alinéas 1^{er} et 2, la phrase «À partir de 2008, ce montant s'élève à 1716,00 euros par année calendrier.» est remplacée chaque fois par les phrases «Pour 2008, ce montant s'élève à 1.812,00 euros. À partir de 2009, ce montant s'élève à 2.100 euros par année calendrier.».

Art. 92/3. — De artikelen 92/1 en 92/2 treden in werking op 1 oktober 2008.».

VERANTWOORDING

In het regeerakkoord werd aangekondigd dat de strijd tegen de werkloosheidsvallen zou worden opgevoerd en dat de koopkracht voor mensen met lage lonen zou verhoogd worden.

Het verleden heeft aangetoond dat de werkbonus een gedegen instrument is om beide doelstellingen te realiseren.

Doordat de regering bij de begrotingsopmaak 2008 niet resoluut de nodige budgetten heeft vrijgemaakt voor deze doelstellingen, wordt met een het artikel 76 van de programwet van 8 juni 2008 een onaanvaardbare lage lonenval geïntroduceerd in de werkbonus.

Door de nieuwe verhoging uitsluitend te concentreren bij de zeer lage lonen, bekom je immers de onaanvaardbare situatie dat iemand met een zeer laag loon (doelgroep van de maatregel beoogd met het ingediende artikel 84, namelijk de werknemers met een loon tussen het GGMMI en het GGMMI + 300 euro) die een loonverhoging krijgt hieraan netto minder overhoudt dan iemand die de zelfde een zelfde loonsverhoging krijgt maar voorbij de grens van GGMMI+300 euro zit.

De minister van Werk is inmiddels blijkbaar de zelfde mening toegedaan want in haar persconferentie van 12 juni 2008 zegt ze dat zowel het bedrag van de bonus en de loongrenzen moeten verhoogd worden zonder een lage lonenval te creëren.

Ze stelt dat er hierover een beslissing moet zijn tegen 15 juli 2008.

Dit amendement beantwoordt dus perfect aan de bekommernis van de Minister en heeft tot doel die lagelonenval te vermijden en toch de werkloosheidsval verder te dichten door de verhoging van de werkbonus van 32 euro toe te kennen aan wie werkt aan het GGMMI maar deze vervolgens – zoals in de huidige regeling – proportioneel te laten afnemen volgens een rechte lijn om uiteindelijk nul te worden. Om de lage lonenval niet te versterken is het aangewezen om de hellingsgraad van deze rechte gelijk te houden met de diegene die bestond voor de wet van 8 juni 2008. Om die doelstelling te bereiken dient de loongrens waar het voordeel van de werkbonus uitdooft, verlegd te worden van 1.807,81 euro naar 1.957,62 euro (niet geïndexeerde bedragen).

Hans BONTE (sp.a+VI.Pro)
Meryame KITIR (sp.a+VI.Pro)

Art. 92/3. — Les articles 92/1 et 92/2 entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2008.».

JUSTIFICATION

Le gouvernement a annoncé, dans l'accord de gouvernement, qu'il intensifierait la lutte contre les pièges à l'emploi et qu'il augmenterait le pouvoir d'achat des bas salaires.

L'expérience passée a montré que le bonus à l'emploi est un instrument approprié pour atteindre les deux objectifs.

Étant donné que le gouvernement n'a pas dégagé résolument les budgets nécessaires à la poursuite de ces objectifs lors de la confection du budget 2008, l'article 76 de la loi programme du 8 juin 2008 introduit un piège inacceptable pour les bas salaires par le biais du bonus à l'emploi.

En concentrant la nouvelle majoration exclusivement sur les très bas salaires, on obtient une situation inacceptable dans laquelle un travailleur qui bénéficie d'un très bas salaire (groupe cible de la mesure prévue par l'article 84, à savoir les travailleurs dont la rémunération se situe entre le RMMMG et le RMMMG + 300 euros) et qui reçoit une augmentation salariale perçoit un salaire net moins élevé qu'un travailleur qui reçoit la même augmentation salariale mais qui dépasse le plafond du RMMMG + 300 euros.

Entre-temps, la ministre de l'Emploi s'est manifestement ralliée à ce point de vue car elle a affirmé, au cours de sa conférence de presse du 12 juin 2008, qu'il était nécessaire de relever tant le montant du bonus que les plafonds salariaux, sans créer de piège pour les bas salaires.

Elle a ajouté qu'une décision devrait intervenir à cet égard avant le 15 juillet 2008.

Le présent amendement répond donc parfaitement à la préoccupation de la ministre et il tend à éviter ce piège des bas salaires et à poursuivre quand même la lutte contre le piège à l'emploi en octroyant la majoration prévue du bonus à l'emploi de 32 euros aux travailleurs bénéficiant du RMMMG mais en le diminuant proportionnellement – comme dans le régime actuel – de façon linéaire pour le réduire à zéro. Pour ne pas renforcer le piège des bas salaires, il faudrait que cette droite conserve le même degré d'inclinaison que celui qui prévalait avant la loi du 8 juin 2008. Pour atteindre cet objectif, il y a lieu de porter le plafond salarial au niveau duquel l'avantage du bonus à l'emploi disparaît de 1 807,81 euros à 1 957,62 euros (montants non indexés).

Nr. 4 VAN DE HEER BONTE

Art. 92/4 (*nieuw*)

Titel VIII, «Werk» wordt aangevuld met een hoofdstuk 5 «Dienstencheques» houdende een artikel 92/4, luidend als volgt:

«Art. 92/4. — Artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques wordt aangevuld met een § 3 luidend als volgt:

«§ 3. De gebruikers die recht hebben op de aanvullende kinderbijslag voor sommige éenoudergezinnen krachtens de artikelen 13 tot 27 van de programmawet van 27 april 2007 of krachtens het koninklijk besluit van 27 april 2007 tot invoering van een aanvulling op de kinderbijslag voor bepaalde éenoudergezinnen in de regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen van 27 april 2007, ontvangen bij de aanschaf van dienstencheques zoals beschreven in § 2, eerste lid, per tien aangekochte cheques, twee bijkomende gratis dienstencheques.

Het in het § 2, eerste lid bedoelde bedrag per dienstencheque, zal voor deze cheques door de RVA overgeschreven of gestort worden aan het in datzelfde lid bedoelde uitgiftebedrijf.».

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel om aan eenoudergezinnen, per tien aangekochte dienstencheques, bijkomend twee gratis dienstencheques toe te kennen. Het gebruikersaandeel voor die cheques wordt door de RVA aan de uitgifte-instelling overgemaakt. De doelgroep die we hier weerhouden, zijn de eenoudergezinnen die aanspraak maken op de specifieke toeslag voor eenoudergezinnen in de kinderbijslag.

Eenoudergezinnen vormen in alle opzichten een precaire doelgroep, die een extra steuntje in de rug verdienen om gezin en arbeid te kunnen combineren, temeer daar zij om financiële redenen geen beroep kunnen doen op stelsels zoals tijdskrediet.

Uit een grootscheepse bevraging in opdracht van de Vlaamse Overheid (Dienst Gelijke Kansen) is in juni 2008 nog eens gebleken dat deze gezinnen gebukt gaan onder de druk van de combinatie van arbeid en gezin. Poets-of strijkhulp is voor driekwart van hen financieel onhaalbaar.

Een zoveelste bevestiging van eerder onderzoek dat zij het, het moeilijkst hebben om arbeid en gezinstaken naar behoren te combineren.

N° 4 DE M. BONTE

Art. 92/4 (*nouveau*)

Le titre VIII «Emploi» est complété par un chapitre 5 «Titres-services» contenant un article 92/4, rédigé comme suit:

«Art. 92/4. — L'article 3 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services est complété par un § 3, rédigé comme suit:

«§ 3. Les utilisateurs qui ont droit au supplément aux allocations familiales octroyé à certaines familles monoparentales en vertu des articles 13 à 27 de la loi-programme du 27 avril 2007 ou en vertu de l'arrêté royal du 27 avril 2007 instaurant un supplément aux allocations familiales pour certaines familles monoparentales dans le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants, reçoivent gratuitement, lors de l'acquisition de titres-services décrite au § 2, alinéa 1^{er}, deux titres-services supplémentaires par dix titres achetés.

Le montant par titre-service visé au § 2, alinéa 1^{er}, sera versé ou viré par l'ONEm pour ces titres à la société émettrice visée au même alinéa.».

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à attribuer gratuitement aux familles monoparentales deux titres-services supplémentaires par dix titres achetés. La part utilisateur pour ces titres est versée par l'ONEm à la société émettrice. Le groupe-cible que nous visons ici est constitué par les familles monoparentales qui ont droit au supplément spécifique aux allocations familiales octroyé aux familles monoparentales.

Les familles monoparentales représentent, sous tous points de vue, un groupe-cible precaire, qui mérite un coup de pouce supplémentaire afin de pouvoir combiner travail et famille, d'autant que, pour des raisons financières, elles ne peuvent recourir à des systèmes comme le crédit-temps.

Une enquête de grande ampleur réalisée en juin 2008 à la demande des autorités flamandes (Service de l'Égalité des chances) a montré, une fois de plus, que ce sont ces familles qui ont le plus de difficultés à combiner convenablement travail et tâches ménagères. Trois quarts d'entre elles n'ont pas les moyens de se faire aider dans leur ménage ou dans leurs travaux de repassage.

Une énième confirmation des études ayant conclu que ce sont ces familles qui ont le plus de difficultés à combiner convenablement travail et tâches ménagères.

Volgens het «Belgisch verslag inzake sociale bescherming en sociale inclusie (indicatoren) 2006» leefden in 2003, 36% van de eenoudergezinnen in armoede (<60% mediaan inkomen). Dit is meer dan het dubbele van de 15% in alle huishoudens.

Zelfs al de ouder werkend is, blijkt uit dat zelfde verslag dat het armoederisico nog meer dan dubbel zo hoog ligt als bij het gemiddelde van alle huishoudens met een werkend gezinslid. Vaak heeft dit te maken met het feit dat alleenstaande ouders meer dan andere aangewezen zijn op deeltijds werk.

Het gebruik van maatregelen om arbeid in gezin te combineren (tijdskrediet) gaat grotendeels aan hen voorbij (omwille van afwezigheid tweede inkomen): slechts 2,8% van een alleenstaande moeders maakt hiervan gebruik.

De werkzaamheidsgraad bij alleenstaande moeders tussen 25 en 49 jaar met kinderen, ligt België met 59%, tien procent lager dan het EU-gemiddelde van 69%. De werkloosheidsgraad ligt met 23% dubbel zo hoog als het EU-gemiddelde (10%).

Uit onderzoek van het steunpunt WSE blijkt dat slechts 62% van kinderen van alleenstaande moeders een werkende moeder heeft, 18% heeft een moeder met werkloosheidsuitkeringen en 20% heeft geen van beiden en zijn veelal aangewezen op het leefloon.

Bij kinderen van gehuwde koppels is de situatie totaal anders: in 95% heeft minstens één van beide ouders een betaalde job. Zo'n 33% heeft één werkende ouder, 62% woont in een gezin waar beide ouders buitenshuis werken.

Hans BONTE (sp.a+VI.Pro)

Nr. 5 VAN DE HEER PRÉVOT c.s.

Art. 92/1 en 92/2 (*nieuw*)

In titel VIII, een hoofdstuk 4 invoegen, houdende de artikelen 92/1 en 92/2, luidend als volgt:

«HOOFDSTUK 4

Bepalingen tot aanvulling van de wet van 9 mei 2008 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap

Art. 92/1. — De wet van 9 mei 2008 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een

Selon le rapport belge sur la protection sociale et l'inclusion sociale (indicateurs) 2006, 36% des familles monoparentales vivaient dans la pauvreté en 2003 (< 60% du revenu médian). Cela représente plus du double des 15% pour l'ensemble des ménages.

Même si le parent travaille, il ressort du même rapport que le risque de pauvreté est encore plus de deux fois plus élevé que pour la moyenne de tous les ménages dont un membre travaille. Cela est souvent lié au fait que les parents isolés, plus que les autres, en sont réduits à travailler à temps partiel.

Ils n'ont généralement pas accès aux mesures permettant de combiner travail et famille (crédit-temps) (en raison de l'absence d'un second revenu): seules 2,8% des mères élevant seules leurs enfants en font usage.

En Belgique, le taux d'activité des mères isolées ayant entre 25 et 49 ans et des enfants est, avec 59%, 10% moins élevé que la moyenne européenne de 69%. Le taux de chômage est, avec 23%, deux fois plus élevé que la moyenne européenne (10%).

Il ressort d'une étude du *Steunpunt WSE* que 62% seulement des enfants vivant seuls avec leur mère ont une mère qui travaille, 18% ont une mère bénéficiant d'allocations de chômage et 20% ne sont dans aucun des deux cas et en sont souvent réduits à dépendre du revenu d'intégration.

Pour les enfants de couples mariés, la situation est tout autre: dans 95% des cas, au moins un des deux parents a un emploi rémunéré. Près de 33% ont un parent qui travaille, et 62% vivent dans une famille où les deux parents ont une activité professionnelle à l'extérieur.

N° 5 DE M. PRÉVOT ET CONSORTS

Art. 92/1 et 92/2 (*nouveaux*)

Dans le titre VIII, insérer un chapitre 4, comprenant les articles 92/1 et 92/2 rédigés comme suit:

«CHAPITRE 4

Dispositions complétant la loi du 9 mai 2008 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la société coopérative européenne

Art. 92/1. — La loi du 9 mai 2008 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de

vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap wordt als volgt aangevuld:

«HOOFDSTUK V

Ontslagbescherming

Art. 9. — De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van het vertegenwoordigingsorgaan, de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging en de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in een toezichts- of bestuursorgaan van een SCE of die deelnemen aan de algemene vergadering of aan de vergadering van een sectie of afdeling, die werknemers zijn van de SCE, haar dochterondernemingen of vestigingen of van een deelnemende vennootschap en hun vervangers genieten van de bijzondere ontslagregeling bepaald door de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bijzondere regeling is op hen van toepassing voor elk ontslag dat plaatsvindt in een periode die aanvangt de dertigste dag voorafgaand aan hun aanwijzing en die eindigt de dag waarop hun mandaat een einde neemt.

HOOFDSTUK VI

Toezicht en sancties

Art. 10. — Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen betreffende de rol van de werknemers in de SCE.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 11. — Artikel 56 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd door wetten van 23 april 1998 en van 10 augustus 2005, wordt aangevuld met het volgende lid:

«Ten aanzien van overtredingen van bepalingen van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de rol

représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la société coopérative européenne est complétée comme suit:

«CHAPITRE V

Protection en cas de licenciement

Art. 9. — Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leur fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE ou participant à l'assemblée générale ou à l'assemblée de section ou de branche qui sont des travailleurs de la SCE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante, et leurs remplaçants, bénéficient du régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Ce régime particulier leur est applicable pour tout licenciement se situant dans une période débutant le trentième jour précédant leur désignation et se terminant le jour où leur mandat prend fin.

CHAPITRE VI

Surveillance et sanctions

Art. 10. — Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SCE.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 11. — L'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, modifié par les lois du 23 avril 1998 et du 10 août 2005, est complété par l'alinéa suivant:

«En ce qui concerne les infractions aux dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal concernant l'implication des

van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap, worden de leidinggevende of bestuursorganen, bedoeld in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gelijkgesteld met de werkgever.».

Art. 12. — Artikel 1, 14^o, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd door wetten van 23 april 1998 en van 10 augustus 2005, wordt aangevuld als volgt:

«ten aanzien van overtredingen van bepalingen van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap, worden de leidinggevende of bestuursorganen, bedoeld in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gelijkgesteld met de werkgever;».

Art. 13. — Artikel 458 van het Strafwetboek is van toepassing op elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep, op elk lid van het vertegenwoordigingsorgaan, op de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging, alsmede op de aangewezen deskundigen, die vertrouwelijke inlichtingen verspreid hebben die van die aard zijn dat zij ernstige schade aan de onderneming kunnen berokkenen of de werking van de onderneming ernstig kunnen belemmeren.

HOOFDSTUK VII

Inwerkingtreding

Art. 14. — Artikel 1 tot 9 van deze wet hebben uitwerking met ingang van 18 augustus 2006.»

Art. 92/2. — Dit hoofdstuk treedt in werking op de zelfde dag als de wet van 9 mei 2008 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap.».

VERANTWOORDING

Het hoofdstuk 4 tot aanvulling van de wet van 9 mei 2008 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap heeft als doel de volledigheid van de tekst van deze wet te herstellen. Ten gevolge van een technische fout die heeft

travailleurs dans la Société coopérative européenne, les organes de direction ou d'administration, visés dans les conventions collectives de travail précitées, sont assimilés à l'employeur.».

Art. 12. — L'article 1^{er}, 14^o, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois du 23 avril 1998 et du 10 août 2005, est complété comme suit:

«en ce qui concerne les infractions aux dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne, les organes de direction ou d'administration, visés dans les conventions collectives de travail précitées, sont assimilés à l'employeur;».

Art. 13. — L'article 458 du Code pénal est applicable à tout membre du groupe spécial de négociation, à tout membre de l'organe de représentation, aux représentants des travailleurs exerçant leur fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ainsi qu'aux experts désignés, qui ont divulgué des informations confidentielles de nature à porter gravement préjudice à la société ou entraver gravement le fonctionnement de la société.

CHAPITRE VII

Entrée en vigueur

Art. 14. — Les articles 1^{er} à 9 de la présente loi produisent leurs effets le 18 août 2006.»

Art. 92/2. — Le chapitre présent entre en vigueur le même jour que la loi du 9 mai 2008 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la société coopérative européenne.».

JUSTIFICATION

Le chapitre 4 complétant la loi du 9 mai 2008 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la société coopérative européenne a pour objet de rétablir le texte de cette loi dans son intégralité. En effet, suite à une erreur technique intervenue après son dépôt au Parlement,

plaatsgevonden na de neerlegging bij het Parlement, ontbraken bij de tekst die ter stemming werd voorgelegd en werd gestemd immers de artikelen 9 tot 14. De gelijktijdige inwerkingtreding van dit hoofdstuk en de wet die het vervolledigt is trouwens bewerkstelligd.

HOOFDSTUK V

Ontslagbescherming

Art. 9

Artikel 9 waarborgt aan de werknemersvertegenwoordigers in de bijzondere onderhandelingsgroep of in het vertegenwoordigingsorgaan, evenals aan de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in het toezicht- of bestuursorgaan van een SCE of die deelnemen aan de algemene vergadering of de vergadering van een sectie of afdeling, die werknemers zijn van de SCE, van haar dochterondernemingen of vestigingen of van een deelnemende vennootschap, en aan hun vervangers, dezelfde bescherming tegen ontslag als deze waarvan de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden genieten.

In hun unaniem advies hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor Economie verwezen naar de wet van 19 maart 1991. Ter naleving van dit advies, dient deze verwijzing behouden te blijven.

HOOFDSTUK VI

Toezicht en sancties

Art. 10

Artikel 10 laat de Koning toe om de bevoegde ambtenaren aan te wijzen voor het toezicht op de toepassing van dit ontwerp en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88.

Art. 11 en 12

De artikelen 11 en 12 breiden de strafrechtelijke en administratiefrechtelijke sancties die bepaald zijn door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en door de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, uit tot het leidinggevend of bestuursorgaan.

CHAPITRE V

Protection en cas de licenciement

Art. 9

L'article 9 garantit aux représentants des travailleurs dans le groupe spécial de négociation ou dans l'organe de représentation, ainsi qu'aux représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE ou participant à l'assemblée générale ou à l'assemblée de section ou de branche qui sont des travailleurs de la SCE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante, et à leurs remplaçants, la même protection contre le licenciement que celle dont bénéficient les représentants du personnel dans les conseils d'entreprise.

Dans leur avis unanime, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie ont fait référence à la loi du 19 mars 1991. Par respect de cet avis, il convient de maintenir cette référence.

CHAPITRE VI

Surveillance et sanctions

Art. 10

L'article 10 permet au Roi de désigner les fonctionnaires compétents pour contrôler l'application du présent projet et de la convention collective de travail n° 88.

Art. 11 et 12

Les articles 11 et 12 étendent les sanctions pénales et administratives prévues par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales à l'organe de direction ou d'administration.

Art. 13

Artikel 13 bepaalt dat de geschillen betreffende de schending van het verzoek om discretie ten overstaan van derden, in verband met de inlichtingen verstrekt aan de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, van het vertegenwoordigingsorgaan, aan de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging, alsmede aan de aangewezen deskundigen, beslecht zullen worden door de rechtbanken in het kader van gewone procedures. De schending van het verzoek om discretie wordt strafrechtelijk gesanctioneerd te zelfden titel als het beroepsgeheim.

HOOFDSTUK VII

Inwerkingtreding

Art. 14

De terugwerkende kracht van bepaalde bepalingen beoogt een kader te garanderen voor de ondernemingen die zouden ontstaan zijn in de schoot van de EER vanaf de vastgelegde datum voor omzetting van richtlijn 2003/72/EG.

Nr. 6 VAN DE HEER **PRÉVOT c.s.**

Art. 91/1 tot 91/3 (nieuw)

In titel VIII, hoofdstuk 2, een afdeling 4, houdende de artikelen 91/1 tot 91/3, invoegen, luidende:

«Afdeling 4. Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen voor uitzendkrachten.

Art. 91/1. — In de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 6/1. — De beschikkingen van de afdelingen III en IV van hoofdstuk II worden ook toegepast op de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen die onder dezelfde voorwaarden als aan de vaste werknemers worden toegekend aan de uitzendkrachten tewerkgesteld bij de gebruiker.

De gebruiker is verplicht aan het uitzendbureau de nodige inlichtingen mee te delen die nodig zijn voor het naleven van de bepalingen van dit hoofdstuk en van de in artikel 4 bedoelde Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad.»

Art. 13

L'article 13 prévoit que les conflits portant sur la violation de la demande de discrétion à l'égard des tiers à propos d'informations fournies aux membres du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, aux représentants des travailleurs exerçant leur fonction dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ainsi qu'aux experts désignés, seront tranchés par les tribunaux dans le cadre des procédures habituelles. La violation de la discrétion demandée est sanctionnée pénalement au même titre que le secret professionnel.

CHAPITRE VII

Entrée en vigueur

Art. 14

La rétroactivité de certaines dispositions vise à garantir un cadre pour les sociétés qui auraient été créées au sein de l'EEE à partir de la date fixée pour la transposition de la directive 2003/72/CE.

N° 6 DE M. **PRÉVOT ET CONSORTS**

Art. 91/1 à 91/3 (nouveaux)

Dans le titre VIII, chapitre 2, insérer une section 4, comprenant les articles 91/1 à 91/3, rédigés comme suit:

«Section 4. Avantages non récurrents liés au résultat pour travailleurs intérimaires.

Art. 91/1. — Dans la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007 – 2008, il est inséré un article 6/1, rédigé comme suit:

«Art. 6/1. — Les dispositions des sections III et IV du chapitre II s'appliquent également aux avantages non récurrents liés aux résultats octroyés, dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs permanents, aux travailleurs intérimaires occupés par l'utilisateur.

L'utilisateur est tenu de communiquer à l'entreprise de travail intérimaire les renseignements nécessaires au respect des dispositions du présent chapitre et de la Convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du travail visé à l'article 4.»

Art. 91/2. — Artikel 11 van dezelfde wet, wordt aangevuld met het volgend lid:

«Voor de toepassing van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, worden de niet-recurrent resultaatgebonden voordelen beschouwd als zijnde loon.»

Art. 91/3. — De artikelen 91/1 en 91/2 zijn van toepassing op de voordelen die vanaf 1 januari 2008 worden betaald of toegekend op basis van hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en op de voorwaarden vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad bedoeld in artikel 4 van deze wet.»

VERANTWOORDING

De niet-recurrente resultaatgebonden voordelen werden ingediend via twee onderscheiden instrumenten. Enerzijds bepaalt CAO nr. 90, gesloten bij de NAR de basisprincipes van het systeem. Anderzijds introduceert de wet van 21 december 2007 de noodzakelijke wijzigingen die een specifieke fiscale en parafiscale behandeling van dit voordeel mogelijk maken.

In een gemeenschappelijk advies voor de aanvaarding van de CAO 90 hebben de NAR en de CER gepreciseerd dat in de veronderstelling dat ook interimarbeiders van dergelijk voordeel zouden kunnen genieten in het licht van een toelatingsplan bij de gebruiker, de fiscale en parafiscale behandeling van dit voordeel dezelfde zou moeten zijn als deze bij vaste werknemers.

De sociale partners verenigd in het PC voor de interimarbeid hebben deze positie bevestigd.

Artikel 11 van de wet van 21 december 2007 met betrekking tot de uitvoering van het IPA 2007-2008 voorziet dat de niet-recurrente voordelen geen enkel recht openen in het arbeidsrecht met uitzondering van hun betaling zoals bepaald in toepassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van de verloning van werknemers. Het doel was te vermijden dat het toekennen van voordelen een direct of indirect effect zou hebben op andere afgeleide rechten (schadeloosstelling bij contractbreuk, bepaling van de duur van de opzegtermijn, gegarandeerd salaris...).

De vraag te weten of, in het licht van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 over de tijdelijke en interimarbeid, de interimarbeiders recht hebben op deze voordelen (voor zover ze beantwoorden aan de voorwaarden bepaald in de CAO) blijft dus open. Om zekerheid te verwerven hieromtrent en elke discussie te vermijden wordt gepreciseerd dat «voor de toepassing van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 met betrekking tot het tijdelijk werk, de interimarbeid en de terbeschikkingstelling

Art. 91/2. — L'article 11 de la même loi, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

«Pour l'application de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les avantages non récurrents liés aux résultats sont considérés comme de la rémunération»;

Art. 91/3. — Les articles 91/1 et 91/2 sont applicables aux avantages payés ou attribués à partir du 1^{er} janvier 2008 sur la base du chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et aux conditions établies par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail visée à l'article 4 de cette loi.»

JUSTIFICATION

Les avantages non-récurrents liés aux résultats ont été introduits par deux instruments distincts. D'une part, la convention collective de travail n° 90 conclue au sein du Conseil national du Travail qui fixe les principes de base du système. D'autre part, la loi du 21 décembre 2007 qui introduit les modifications nécessaires pour permettre le traitement fiscal et parafiscal particulier réservé à cet avantage.

Dans leur avis commun pris lors de l'adoption de la CCT 90, le CNT et le CCE ont précisé que dans l'hypothèse où les intérimaires pouvaient bénéficier d'un tel avantage en vertu d'un plan d'octroi en vigueur chez l'utilisateur, le traitement fiscal et parafiscal de cet avantage devait être équivalent à celui des travailleurs permanents.

Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire ont confirmé cette position.

L'article 11 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 prévoit que les avantages non-récurrents ne confèrent aucun droit en droit du travail à l'exception de leur paiement en application de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le but était d'éviter que l'octroi de ces avantages ait des effets directs ou indirects sur d'autres droits dérivés (indemnité de rupture, détermination de la durée des préavis, salaire garanti,...).

La question de savoir si, en vertu de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et intérimaire, les travailleurs intérimaires ont droit à ces avantages (pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées dans la CCT) restait donc ouverte. Afin d'avoir une certitude à ce sujet et d'éviter toute discussion, il est précisé que «Pour l'application de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition

aan de gebruikers, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen beschouwd worden als loon.»

Bovendien bepaalt de wet een bijzondere fiscale en parafiscale behandeling voor het voordeel betaald door de werkgever in het licht van een toelatingsplan dat door deze laatste is ingesteld. Als de interimbedrijven juridisch gesproken de werkgevers zijn, is het toelatingsplan ingesteld door de gebruiker. De voorwaarden ingesteld bij wet zijn dus niet vervuld.

Bijgevolg wordt, in geval van betaling van dergelijk voordeel aan een interimaris, de bonus aan dezelfde fiscale en parafiscale behandeling onderworpen als een gewone premie. Om de juridische zekerheid te verzekeren wordt gepreciseerd dat de voordelen toegekend aan interimarbeiders dezelfde behandeling krijgen als deze toegekend aan andere werknemers.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 91/1

In het gemeenschappelijk advies gegeven door de NAR en de CCR dd. 20 december 2007 hadden de sociale partners het volgende vooropgesteld:

«B. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen toegekend aan de uitzendkrachten

De sociale partners gaan ervan uit dat, wanneer een uitzendkracht aanspraak kan maken op niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, bij toepassing van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de sociaalrechtelijke en fiscale behandeling daarvan dezelfde moet zijn als voor de vaste werknemers. Zij verzoeken de regering daartoe de nodige wetgevende initiatieven te nemen in overleg met de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de uitzendarbeid.»

De volgende bepaling heeft tot doel, voor zover als nodig, te bevestigen dat de bepalingen van de afdelingen III (sociaalrechtelijke behandeling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en IV (fiscale behandeling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) van hoofdstuk 2 ook worden toegepast op de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen die, onder dezelfde voorwaarden als aan de vaste werknemers, worden toegekend aan de uitzendkrachten tewerkgesteld bij de gebruiker.

Evenzeer is voorzien dat de gebruiker verplicht is aan het uitzendbureau de nodige inlichtingen mee te delen die nodig zijn voor het naleven van de bepalingen van dit hoofdstuk en van de Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Dit teneinde dezelfde controle mogelijk te maken als bij de andere werkgevers.

d'utilisateurs, les avantages non récurrents liés aux résultats sont considérés comme de la rémunération».

Par ailleurs, la loi réserve un traitement fiscal et parafiscal particulier à l'avantage payé par l'employeur en vertu d'un plan d'octroi mis en place par ce dernier. Si les entreprises de travail intérimaire sont juridiquement les employeurs, le plan d'octroi est mis en place par l'utilisateur. Les conditions imposées par la loi ne sont pas réunies.

En conséquence, en cas de paiement d'un tel avantage à un intérimaire, le bonus doit subir le même traitement fiscal et parafiscal qu'une prime ordinaire. Afin d'assurer la sécurité juridique, il est précisé que les avantages octroyés aux intérimaires bénéficient du même traitement que ceux octroyés aux autres travailleurs.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Art. 91/1

Dans l'avis commun rendu par le CNT et le CCE en date du 20 décembre 2007 les partenaires sociaux avaient exprimé ce qui suit:

«B. Avantages non récurrents liés aux résultats octroyés aux travailleurs intérimaires

Les partenaires sociaux partent du principe que, lorsqu'un travailleur intérimaire peut prétendre à des avantages non récurrents liés aux résultats en application de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le traitement en droit social et fiscal de ces avantages doit être le même que pour les travailleurs permanents. Ils invitent le Gouvernement à prendre les initiatives législatives nécessaires à cet effet en concertation avec les organisations représentées au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire.»

La présente disposition a pour objectif, pour autant que de besoin, de confirmer que les dispositions des sections III (traitement en droit social des avantages non récurrents liés aux résultats) et IV (traitement en droit fiscal des avantages non récurrents liés aux résultats) du chapitre 2 s'appliquent également aux avantages non-récurrents liés aux résultats octroyés, dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs permanents, aux travailleurs intérimaires occupés par l'utilisateur.

De même, il est prévu que l'utilisateur est tenu de communiquer à l'entreprise de travail intérimaire les renseignements nécessaires au respect des dispositions du présent chapitre et de la Convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du travail. Ceci afin de permettre le même contrôle que chez les autres employeurs.

Art. 91/2

Op basis van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, mag het loon waar de uitzendkracht recht op heeft niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Artikel 11 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 bepaalt dat aan de niet-recurrente voordelen geen enkel recht kan ontleend worden, met uitzondering van hun betaling door de werkgever in toepassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Waar het doel van deze bepaling erin bestond te vermijden dat de toekenning van deze voordelen directe of afgeleide effecten zou hebben op andere rechten voorzien in het arbeidsrecht (bepalen van het bedrag van de verbrekingsvergoeding, berekening van de opzeggingstermijn, toekenning van gewaarborgd loon,...), had deze niet de bedoeling om uitzendkrachten uit te sluiten van het genot van de toekenning van niet-recurrente voordelen. In haar advies nr.1.625 van 20 december 2007 heeft de Nationale Arbeidsraad zich trouwens uitgesproken in deze zin.

Bijgevolg voegt artikel 91/1, teneinde de rechtszekerheid te waarborgen, een tweede lid toe aan artikel 11 van de aangehaalde wet van 21 december 2007, dat stipuleert dat de niet-recurrente voordelen loon vormen voor de toepassing van het hoger geciteerde artikel 10 van de wet van 24 juli 1987.

Op die manier wordt dus duidelijk gepreciseerd dat uitzendkrachten eveneens recht hebben op niet-recurrente voordelen onder dezelfde voorwaarden als deze die van toepassing zijn bij de gebruiker. Deze voordelen, die betaald worden door de werkgever van de uitzendkrachten, te weten het uitzendbureau, genieten eenzelfde behandeling in het sociale en fiscale recht zoals voorzien door de wet van 21 december 2007.

Art. 91/3

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de artikelen 91/1 en 91/2.

Art. 91/2

En vertu de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la rémunération à laquelle a droit le travailleur intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent chez l'utilisateur.

L'article 11 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 prévoit que les avantages non-récurrents ne confèrent aucun droit à l'exception de leur paiement en application de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Si le but de cette disposition était d'éviter que l'octroi de ces avantages ait des effets directs ou dérivés sur d'autres droits prévus en droit du travail (détermination du montant de l'indemnité de rupture, calcul de la durée des préavis, octroi du salaire garanti,...), celle-ci n'avait pas pour objectif d'exclure les travailleurs intérimaires du bénéfice de l'octroi des avantages non-récurrents. Par ailleurs, dans son avis n° 1.625 du 20 décembre 2007, le Conseil national du travail s'est prononcé en ce sens.

En conséquence, afin d'assurer la sécurité juridique, l'article 91/1, introduit un deuxième alinéa à l'article 11 de la loi du 21 décembre 2007 susmentionnée qui stipule que les avantages non-récurrents sont de la rémunération pour l'application de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 citée ci-avant.

Ainsi donc, il est précisé clairement que les travailleurs intérimaires ont également droit aux avantages non-récurrents aux mêmes conditions que celles qui sont applicables chez l'utilisateur. Ces avantages, payés par l'employeur des travailleurs intérimaires, à savoir l'entreprise de travail intérimaire, bénéficient du même traitement en droit social et fiscal comme c'est prévu par la loi du 21 décembre 2007.

Art. 91/3

Cet article détermine l'entrée en vigueur des articles 91/1 et 91/2.

Maxime PRÉVOT (cdH)
Carine LECOMTE (MR)
Sonja BECQ (CD&V – N-VA)
Florence REUTER (MR)
Camille DIEU (PS)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Sarah SMEYERS (CD&V – N-VA)

Nr. 7 VAN MEVROUW DE MAGHT

Art. 92

Dit artikel doen vervallen.

VERANTWOORDING

De voorgestelde maatregel is inefficiënt en ondoordacht. De vooropgestelde doelstellingen met name het bevorderen van de flexibiliteit van de werknemers moet dan door andere maatregelen worden bereikt (inzonderheid op het vlak van de fiscaliteit).

Martine DE MAGHT (LDD)

N° 7 DE MME DE MAGHT

Art. 92

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

La mesure proposée est inefficace et irréfléchie. Les objectifs fixés, notamment la promotion de la flexibilité des travailleurs salariés, doivent dès lors être atteints au moyen d'autres mesures (en particulier d'ordre fiscal).