

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 januari 2016

WETSVOORSTEL

betreffende het loopbaansparen

(ingediend door de heer Stefaan Vercamer c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 janvier 2016

PROPOSITION DE LOI

relative à l'épargne-carrière

(déposée par M. Stefaan Vercamer et consorts)

SAMENVATTING

Het streven naar een beter evenwicht tussen privé-leven en beroepsleven blijft een heikel thema.

Dit voorstel biedt werknemers de mogelijkheid om de intensiteit van hun loopbaan zelf vorm te geven in afspraak met hun werkgever. Beiden spreken dan af om bepaalde loonelementen niet toe te kennen op het ogenblik van het presteren van arbeid maar op het ogenblik dat de werknemer minder werkt.

Het voorstel werkt dit systeem verder uit.

RÉSUMÉ

La recherche d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle demeure un thème délicat.

Cette proposition offre aux travailleurs la possibilité de moduler eux-mêmes l'intensité de leur carrière, en concertation avec leur employeur. Tous deux conviennent alors de ne pas octroyer certains éléments constitutifs de la rémunération au moment de la prestation du travail mais au moment où le travailleur travaille moins.

La proposition développe ce système plus avant.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Inleiding

Voor veel mensen vertoont het beroepsleven een gelijkenis met het verkeer naar Brussel en Antwerpen. In het spitsuur is er bijna geen doorkomen aan, alles stroomt op, elke dag opnieuw, alles lijdt eronder, de frustraties stapelen zich op en het wordt enkel maar erger.

Zo gaat het er, in veel gevallen, ook in ons beroepsleven aan toe. In het spitsuur van ons leven, ongeveer tussen de 25 en 40 jaar oud, moeten we zowat alles tegelijkertijd realiseren: de rush in de loopbaan, gezin, kinderen, vrienden, verbouwingen, sport, vrijetijdsbesteding en vakanties... In dat alles willen we het beste doen en de beste zijn. We zijn ook hoe langer hoe meer verantwoordelijk voor onze eigen beslissingen. Of dat gevoel hebben we toch en de maatschappij is er van doordrongen, het leven als een loopwedstrijd en het werk als de citroenloopbaan.

De economische en maatschappelijke context is van die aard dat het proces enkel maar intenser wordt en versnelt. Bijna iedere 35-jarige die eerlijk naar zichzelf kijkt, kan zich de vraag stellen of hij het ritme en de intensiteit van leven en werken die hij nu aanhoudt, nog zo eens 32 jaar langer kan volhouden... Oververmoeidheid, *burn-outs*, depressies, arbeidsongeschiktheiden en dergelijke meer die daaruit voortvloeien zijn ziektebeelden die epidemische kenmerken vertonen en een uiting zijn van dit maatschappelijk onbehagen.

Het probleem om een evenwicht te vinden tussen privéleven en werken dateert niet van vandaag. Al decennia is het een thema dat prominent op de tafel ligt en er ook blijft liggen.

De klassieke regels van het arbeidsrecht vertrekken van het concept om arbeidstijd en privétijd strikt van elkaar te scheiden en zelfs om die arbeidstijd geleidelijk terug te dringen ten voordele van de privétijd. Dat zijn de regels van het industriële tijdvak, maar veel arbeidsverhoudingen zijn al naar het volgende economische tijdvak opgeschoven.

Zowel in het bedrijfsleven als in het leven van de werknemers is er nood aan meer "flexibiliteit". Een beladen woord, want het betekent eigenlijk dat we in staat moeten zijn om snel heen en weer te springen tussen

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Introduction

Pour beaucoup de personnes, la vie professionnelle s'apparente à la circulation sur les axes rejoignant Bruxelles et Anvers. Aux heures de pointe, il est presque impossible de se frayer un chemin, tout est bouché, jour après jour, tout en pâtit, les frustrations s'accumulent et la situation ne fait qu'empirer.

Dans bien des cas, il en va de même dans la vie professionnelle. À l'heure de pointe de notre vie, entre 25 et 40 ans environ, nous devons en quelque sorte tout réaliser en même temps: c'est le rush entre la carrière, la famille, les enfants, les transformations, le sport, les loisirs et les vacances... Dans tous ces domaines, nous voulons faire ce qu'il y a de mieux et être les meilleurs. Plus le temps passe, plus nous sommes responsables de nos propres décisions. C'est en tout cas l'impression que nous avons, et la société en est imprégnée: la vie est une course et, au travail, nous sommes pressés comme des agrumes.

Le contexte économique et social est tel que le processus ne peut que s'intensifier et s'accélérer. Presque toutes les personnes de 35 ans qui se regardent honnêtement peuvent se demander si elles pourront encore tenir 32 ans le rythme et l'intensité actuels de leur vie privée et professionnelle. L'épuisement, les *burn outs*, les dépressions, les incapacités de travail, etc. qui en résultent sont des syndromes qui présentent des caractères épidémiques et sont l'expression de ce malaise social.

Le problème de la recherche d'un équilibre entre travail et vie privée ne date pas d'hier. Ce thème continue à occuper une place centrale dans les discussions depuis des décennies déjà.

Les règles classiques du droit du travail se basent sur le principe selon lequel le temps de travail et le temps consacré à la vie privée doivent être strictement séparés, voire sur l'idée que le temps de travail doit être progressivement réduit au profit de la vie privée. Ce sont les règles de l'ère industrielle. Or, de nombreuses relations de travail s'inscrivent déjà dans le cadre de l'ère économique suivante.

Tant dans la vie économique que dans la vie des travailleurs, on observe un besoin accru de "flexibilité". Ce terme est très connoté: il signifie, en réalité, que nous devons être capables de passer rapidement d'une

de meest diverse eisen die het werk, de maatschappij, én wijzelf ons opleggen.

In de loop van de jaren zijn er tal van kleinere en grotere ingrepen geweest om die eisen in ons leven met elkaar te verzoenen. Ze komen allen neer op een of andere ‘schorsing’ van de arbeidsrelatie of tijdelijke vermindering van de arbeid, gecombineerd met één of andere uitkering van de overheid. Maar ook die tendens heeft zijn beste tijd gekend. De grenzen ervan komen in zicht, en die grenzen zijn financieel en budgettair.

In de geglobaliseerde wereld en tegen de achtergrond van een allesomvattende bankencrisis en de permanente dreiging van economisch en financieel onheil, moeten zowel bedrijf als werknemer het beste van zichzelf geven om zich staande te houden. Ondertussen is de staat armlastiger geworden en moet ze noodgedwongen stukje bij beetje terrein prijsgeven. Uiteraard zijn de overheid en de sociale partners zich daarvan bewust.

Het regeerakkoord van 1 december 2011 vermeldde al het idee om een aantal onderbrekingen van de loopbaan (tijdscrediet, loopbaanonderbreking en de andere thematische verlofregelingen) te integreren in een ‘individuele loopbaanrekening’.

In 2013 heeft de toenmalige minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad advies gevraagd over dit punt van het regeerakkoord. In zijn advies van 16 juli 2013, nr. 1.862, wijst de Raad er op dat alle recente wijzigingen aan die reglementeringen nog volop in uitvoering zijn en dat de snelle initiatieven van de overheid ‘in de praktijk tot grote verwarring en rechtsonzekerheid’ hebben geleid, zowel bij de werknemers als bij de ondernemingen. De snelle op elkaar volgende wijzigingen doen ook discordanties ontstaan tussen de reglementeringen zelf. De Raad is dan ook van oordeel dat er in de eerste plaats nood is aan stabiliteit.

Het huidige regeerakkoord wil hoe dan ook de systemen verder hervormen om beter aan de gewijzigde maatschappelijke behoeften én de budgettaire noodwendigheden van de staat te beantwoorden. De consequenties waar de Raad op wijst, zullen in de nabije toekomst dan ook aan de orde blijven.

Dit voorstel heeft niet de ambitie om al deze problemen aan te pakken en op te lossen maar wij zijn ervan overtuigd dat er nog ruimte is in de arbeidsrelatie die tot nog toe nauwelijks werd benut: de ruimte die werkgever en werknemer zelf kunnen creëren – op eigen initiatief

exigence à l’autre parmi celles que nous imposent le travail et la société, et que nous nous imposons nous-mêmes.

Au fil des ans, de nombreuses mesures ont été prises, à petite échelle comme à grande échelle, en vue de concilier ces exigences dans notre vie. Elles reviennent toutes à ‘suspendre’, d’une manière ou d’une autre, la relation de travail ou à réduire temporairement le temps de travail, en combinaison avec l’une ou l’autre allocation publique. Mais cette tendance est aussi révolue. On en perçoit les limites, qui sont d’ordre financier et budgétaire.

Dans notre monde globalisé et compte tenu d’une crise bancaire globale et de la menace permanente de catastrophes économiques et financières, tant les entreprises que les travailleurs doivent donner le meilleur d’eux-mêmes pour résister. Dans l’intervalle, l’État s’est appauvri et il est contraint de céder, peu à peu, du terrain. Les autorités publiques et les partenaires sociaux en sont bien sûr conscients.

L’accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 mentionnait déjà l’idée d’intégrer plusieurs formes d’interruption de carrière (crédit-temps, interruption de carrière et autres régimes de congés thématiques) dans un ‘compte-carrière individuel’.

En 2013, l’ancien ministre de l’Emploi a demandé au Conseil national du travail de rendre un avis sur ce point de l’accord de gouvernement. Dans son avis n° 1.862 du 16 juillet 2013, ledit Conseil souligne que toutes les modifications récemment apportées à ces réglementations sont encore en cours d’exécution et que les initiatives prises dans l’urgence par le gouvernement ‘ont entraîné une grande confusion et une grande insécurité juridique dans la pratique’, tant pour les travailleurs que pour les entreprises. Les modifications qui se sont succédé rapidement ont également donné naissance à des discordances entre les réglementations elles-mêmes. Le Conseil était dès lors d’avis qu’il fallait surtout de la stabilité.

Quoi qu’il en soit, l’actuel accord de gouvernement vise à poursuivre les réformes afin de mieux répondre à la fois à l’évolution des besoins de la société et aux contraintes budgétaires de l’État. Les conséquences évoquées par le Conseil resteront dès lors d’actualité dans un avenir proche.

La présente proposition n’a pas pour ambition de s’attaquer à ces problèmes et de les résoudre, mais nous avons la conviction que la relation de travail offre une marge à peine utilisée pour l’instant: la marge que l’employeur et le travailleur peuvent créer eux-mêmes

dus en met een eigen invulling – en waaraan de wetgever een reglementair kader kan geven.

Tot op heden is die vrije ruimte altijd met enige argwaan bekeken want ze veronderstelt een gelijkheid van partijen in een arbeidsrelatie waar die gelijkheid er per definitie niet is. Een werknemer staat niet alleen economisch in een ondergeschikte positie ten aanzien van de werkgever, hij is van zijn arbeidsinkomen afhankelijk om in zijn levensbehoeften te voorzien. Hij staat daarnaast ook in een juridisch ondergeschikte positie: de essentie van zijn contractuele verplichting bestaat er immers in dat hij aan de bevelen van de werkgever gehoor moet geven.

Het hele juridische apparaat van het arbeidsrecht en de socialezekerheidswetgeving heeft als uitsluitend doel de gevolgen van die ongelijkheid voor de werknemer te temperen. Het is een bij uitstek beschermend juridisch apparaat en dwingend ten aanzien van de werkgever. De invulling geschiedt door de sociale partners aan de hand van sectorale akkoorden, ondernemingsakkoorden of cao's die telkens opnieuw onderhandeld worden. Dat is een juridisch apparaat dat zijn waarde bewezen heeft en dat nog steeds doet. Het is bij uitstek ook een collectief gegeven: het geldt voor iedereen en is gebaseerd op solidariteit.

Er kleven ook nadelen aan. Een collectief systeem dat voor iedereen gelijk is, kan niet of nauwelijks rekening houden met het feit dat de realiteit zich voor elk individu op een andere wijze aandient. Dat heeft tot gevolg dat het individu dit hele gebeuren moet ondergaan. Het feit van er geen enkele individuele impact op te kunnen hebben, ontnemt het individu ook een beetje zijn menselijke ontwikkelingsmogelijkheden. Hij staat als het ware onder de heerschappij van een reglementerend kader dat zich volledig buiten hem afspeelt.

Ook voor dit thema is dat in veel gevallen zo. Het fenomeen van het spitsuur in het leven en het beroepsleven, is een realiteit, maar een realiteit die door iedereen anders ervaren wordt. Die ervaring is gebonden aan de context en de lichamelijke en mentale draagkracht.

Het is onze overtuiging dat er aan de werknemers een juridische ruimte moet kunnen gegeven worden, die hen in staat stelt om zelf afspraken te kunnen maken met de werkgever en vertrekkende van de eigen situatie om de loopbaan en de intensiteit ervan zelf vorm te kunnen geven.

Het is een feit dat alleen al de mogelijkheid om in zekere mate het eigen lot in handen te kunnen nemen

– c'est-à-dire d'initiative et en lui donnant un contenu propre – et que le législateur peut pourvoir d'un cadre réglementaire.

Jusqu'à présent, cette marge de liberté est toujours considérée avec une certaine méfiance, dès lors qu'elle suppose une égalité des parties dans une relation de travail, dont elle est par définition absente. Le travailleur occupe une position subordonnée à l'égard de l'employeur non seulement sur le plan économique, en ce sens qu'il est tributaire du revenu de son travail pour subvenir à ses besoins, mais également sous l'angle juridique: son obligation contractuelle implique par essence qu'il exécute les ordres de l'employeur.

L'ensemble de l'arsenal juridique du droit social et de la législation relative à la sécurité sociale vise uniquement à modérer les conséquences de cette inégalité pour le travailleur. Il s'agit par excellence d'un dispositif juridique protecteur, impératif vis-à-vis de l'employeur. Il est concrétisé par les partenaires sociaux par le biais d'accords sectoriels, d'accords conclus au niveau des entreprises ou de CCT, devant à chaque fois être renégociés. Il s'agit d'un dispositif juridique qui a fait et fait toujours ses preuves. Il s'agit également d'un fait collectif par excellence: il s'applique à tous et est basé sur la solidarité.

Mais il y a aussi des inconvénients. Un système collectif égal pour tous ne peut pas ou guère tenir compte du fait que la réalité se présente différemment pour chaque individu. Il s'ensuit que l'individu doit subir toute la situation. L'impossibilité d'avoir le moindre impact individuel prive également quelque peu l'individu de ses possibilités d'évolution en tant qu'homme. Il se trouve en quelque sorte sous l'empire d'un cadre réglementaire dont il est totalement absent.

C'est également souvent le cas dans la matière qui nous intéresse. Le phénomène de l'« heure de pointe » dans la vie et dans la vie professionnelle est une réalité, mais il s'agit d'une réalité vécue différemment par chacun. Ce vécu est lié au contexte et à la force physique et mentale.

Nous sommes convaincu qu'il faut donner aux travailleurs une marge de manœuvre légale, qui leur permette de conclure eux-mêmes des accords avec leur employeur en se basant sur leur propre situation, de manière à pouvoir façonner eux-mêmes leur carrière ainsi qu'en moduler l'intensité.

Il est certain que la possibilité de prendre, dans une certaine mesure, son propre sort en mains constitue

een mentaal versterkende eigenschap bezit. Zoals al gezegd is er binnen het hele en complex juridische apparaat van beschermende regels nog ruimte om op contractuele basis hierover afspraken te maken.

Dat komt omdat al ons recht te gronde rust op de sokkel van de individuele vrijheid en de vrijheid om met elkaar op gelijke basis contracten te sluiten. Dit wordt weergegeven in artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek:

“Alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, strekken degenen die deze hebben aangegaan, tot wet.

Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend.

Zij moeten te goeder trouw worden ten uitvoer gebracht.”

In zijn rechtspraak met betrekking tot de arbeidsrelaties waakt het Hof van Cassatie over de vrijwaring van dit artikel.

Hoe beschermend en dwingend het recht dan ook moge zijn, werkgever en werknemer hebben dus wel degelijk de mogelijkheid om binnen strikte wettelijke grenzen afspraken te maken.

In de praktijk geschiedt dit nauwelijks. Werkgever en werknemer bewandelen de heel klassieke paden van de gezagsrelatie (waar de discipline van de human relations dan de scherpe kantjes afhaalt) en het collectieve sociaal overleg. Maar ze laten daarbij toch wel mogelijkheden liggen om het subsidiariteitsbeginsel toe te passen, namelijk datgene regelen wat op hun niveau beter kan geregeld worden dan op de meer gecentraliseerde niveaus.

Dit voorstel heeft tot doel om de aandacht op deze vrije ruimte te richten en er een wettelijke mogelijkheid voor uit te werken, waardoor de werknemers terug enige mate van controle over het verloop van hun beroepsloopbaan kan gegeven worden.

Dit voorstel heeft daarbij geenszins de bedoeling om de beschermende maatregelen van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en het sociaal overleg ook maar op enigerlei wijze af te zwakken of te hervormen, noch impliciet, noch expliciet.

Het voorstel wil er voor zorgen dat afspraken over de evolutie van de beroepsloopbaan, nauw aansluiten bij de regels van de sociale zekerheid, het fiscaal recht,

déjà en soi un adjuvant psychologique. Comme nous l'avons déjà souligné, il y a encore, à l'intérieur du vaste et complexe arsenal juridique de règles de protection, une marge disponible pour conclure des accords sur une base contractuelle dans ce domaine.

En effet, notre droit repose fondamentalement sur un socle de libertés individuelles, et notamment sur la liberté de conclure mutuellement des contrats sur un pied d'égalité. Ce principe est contenu dans l'article 1134 du Code civil :

“Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.”

Dans sa jurisprudence en matière de relations de travail, la Cour de Cassation veille au respect de cet article.

Nonobstant le caractère protecteur et impératif de notre droit, l'employeur et le travailleur ont donc bel et bien la possibilité de conclure des accords dans des limites légales strictes.

Or, dans la pratique, ils ne le font guère. L'employeur et le travailleur se contentent d'emprunter les voies classiques du rapport d'autorité (dont les côtés tranchants sont adoucis par la discipline des “ressources humaines” et de la concertation sociale collective. De cette manière, ils laissent toutefois de côté des possibilités d'appliquer le principe de subsidiarité, à savoir la faculté de régler ce qui peut être réglé d'une meilleure façon à leur niveau qu'à un niveau plus centralisé.

La présente proposition de loi concentre son attention sur cette marge de manœuvre. Elle vise à développer à cet égard un système légal permettant aux travailleurs de reprendre dans une certaine mesure le contrôle du déroulement de leur carrière.

L'objectif poursuivi n'est certainement pas d'affaiblir ni de réformer implicitement ou explicitement, de quelque manière que ce soit, les mesures de protection découlant du droit du travail, de la sécurité sociale et de la concertation sociale.

La présente proposition de loi vise à faire en sorte que les accords portant sur l'évolution de la carrière professionnelle soient conclus dans un cadre qui respecte

het arbeidsrecht en de bijzondere wetten die verder van toepassing kunnen zijn.

Het laat het hele apparaat van de bestaande schorsingen en loopbaanonderbrekingen intact, zodat het niet interfereert met de ambities van de sociale partners en de overheid om deze regels verder te laten evolueren en te wijzigen, noch met de verzuchting van de Nationale Arbeidsraad om dat niet te doen. Het voorstel is subsidiair aan de bestaande regelgeving.

Dit is een voorstel om uitvoering te geven aan het regeerakkoord (blz. 11), waar dat bepaalt om:

“een “loopbaanrekening” in (te) voeren die de werknemers in staat stelt om tijd en/of een loon te accumuleren. Zij kunnen deze tijd en/of dit loon vervolgens gebruiken om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken, om de overgang tussen twee banen te overbruggen (als aanvulling bij hun werkloosheidsuitkering) of om hun wettelijk pensioen aan te vullen;”

Zonder echter uitvoering te willen geven aan de laatste zin daarvan:

“in deze spaarrekening kunnen het tijdskrediet, de loopbaanonderbreking en alle soortgelijke stelsels worden geïntegreerd.”

Het voorstel in verband met het loopbaansparen

Indien de werknemer terug wat meer aan het stuur wil zitten van zijn loopbaan, moet hij in staat zijn om adempauzes in te lassen. Niets belet hem daarvoor met zijn werkgever akkoorden te sluiten. Juridisch kan dat de vorm aannemen van een overeenkomst om de arbeidsprestaties tijdelijk te verminderen, bijvoorbeeld minder werken, of zelfs helemaal niet te werken (*“sabbatical”*). Die overeenkomst kan de vorm aannemen van een tijdelijke schorsing van de overeengekomen arbeidsprestaties.

Niets binnen de huidige regels belet dat, maar toch is dit verre van gemeengoed. De belangrijkste hinderpaal daarbij is natuurlijk dat een overeenkomst om de arbeidsprestaties tijdelijk te verminderen uiteraard niet bezoldigd wordt. En dan stopt het denken daar dus.

Het idee van het voorstel is relatief eenvoudig. Werkgever en werknemer spreken af om bepaalde loonelementen niet toe te kennen op het ogenblik van het presteren van de arbeid, maar om de toekenning

les règles de la sécurité sociale, du droit fiscal, du droit du travail et des lois spéciales, qui pourront continuer à s'appliquer.

Elle ne porte nullement atteinte au système actuel des suspensions et interruptions de carrière et n'interfère donc ni avec la volonté des partenaires sociaux et des pouvoirs publics de faire évoluer ces règles et de les modifier, ni avec celle du Conseil national du travail de ne pas le faire. La proposition de loi est subsidiaire par rapport à la réglementation existante.

Il s'agit d'une proposition visant à exécuter le passage de l'accord de gouvernement qui prévoit (page 11):

“(de) mettre en place un “compte carrière” qui permette aux travailleurs d’accumuler du temps et/ou une rémunération. Ils peuvent ensuite utiliser ce temps et/ou cette rémunération pour interrompre temporairement leur carrière, pour assurer la transition entre deux emplois (en complément de l’allocation de chômage), ou pour compléter leur pension légale;”

Mais non la dernière phrase de celui-ci:

“dans ce compte carrière le crédit-temps, l’interruption de carrière et tous les systèmes similaires pourront être intégrés.”

La proposition relative à l'épargne-carrière

Si le travailleur souhaite reprendre davantage le contrôle de sa carrière, il doit pouvoir profiter de moments de répit. Rien ne l'empêche de conclure un accord avec son employeur sur ce point. D'un point de vue juridique, cet accord peut prendre la forme d'un contrat ayant pour objet la réduction temporaire des prestations de travail, les parties pouvant par exemple convenir que l'intéressé travaillera moins, voire pas du tout (année sabbatique). Ce contrat peut prendre la forme d'une suspension temporaire des prestations de travail convenues.

Rien, dans la réglementation actuelle, ne l'empêche, mais c'est toutefois loin d'être courant. L'obstacle principal à cet égard est naturellement qu'une convention de réduction temporaire des prestations de travail ne donne évidemment pas lieu à une rémunération. Et la réflexion s'arrête donc là.

L'idée de la proposition est relativement simple. L'employeur et le travailleur conviennent de ne pas octroyer certaines composantes de la rémunération au moment de la prestation du travail, mais d'en différer

ervan uit te stellen tot het ogenblik dat de overeengekomen situaties zich voordoen van minder werken voor de werknemer. In de context van dit voorstel worden deze tijdelijke schorsingen van de overeengekomen arbeidsprestaties, zogenaamde “loopbaanintervallen”.

Nu is het juridisch niet mogelijk om loon dat verdiend is en gebonden is aan bepaalde periodes van presteren, zomaar los te koppelen van die periodes. De basisregels van het arbeidsrecht, het sociaal recht en het fiscaal recht verzetten zich daartegen.

Daar zijn twee mogelijke oplossingen voor: ofwel al die dwingende juridische basisregels veranderen, ofwel de juridische notie van loon zelf veranderen. Die laatste optie is de eenvoudigste, want die ingreep kan geschieden op het niveau van werkgever en werknemer zelf. Maar dan wel op een ingrijpende wijze.

In de eerste plaats komen ze overeen dat die loonelementen verdwijnen. Ze worden juridisch afgeschaft, zodat hun karakter van “loon” verdwijnt, ze zijn niet meer eisbaar, ze zijn er niet meer.

Uiteraard is dit maar mogelijk voor die loonelementen die ook op het niveau van de werkgever en de werknemer zijn tot stand gekomen. Dus door een ondernemings-cao, of via een individuele arbeidsovereenkomst, of zelfs door het gebruik in de onderneming (wat in de praktijk de meerderheid van de gevallen zal zijn). Loonelementen die overeengekomen zijn op sectoraal vlak, vallen hier volledig buiten.

De tweede stap is dan dat de werkgever het budget van die afgeschafte loonelementen omzet naar een “loopbaanspaarbudget”. De werknemer kan dan uit dat loopbaanspaarbudget putten om mindere inkomsten, verderop in zijn beroepsloopbaan, te financieren. Mindere inkomsten die het gevolg zijn van de periodes van minder werken, dus geld opnemen als een vorm van uitgesteld loon tijdens de loopbaanintervallen.

Dat minder werken kan een gevolg zijn van het toepassen van bestaande wettelijke mogelijkheden, zoals loopbaanonderbreking, tijdskrediet, de thematische verloven, maar ook deeltijdse arbeid om welke reden dan ook.

Dat uitgesteld loon vormt dan een soort van aanvullend inkomen op de toelagen en tegemoetkomingen die de overheid of de sociale partners verbinden aan het opnemen van die bestaande wettelijke mogelijkheden. Of het kan zelfs als een vervangend inkomen fungeren, wanneer die bestaande wettelijke mogelijkheden niet,

l'octroi jusqu'au moment où se produisent les situations convenues de réduction des prestations pour le travailleur. Dans le cadre de la présente proposition, ces suspensions temporaires des prestations de travail convenues deviennent des “intervalles de carrière”.

Actuellement, il est juridiquement impossible de faire en sorte qu'une rémunération gagnée et liée à certaines périodes de prestation soit dissociée de ces périodes. Les règles de base du droit du travail, du droit social et du droit fiscal s'y opposent.

Deux solutions sont possibles: ou bien modifier toutes ces règles juridiques de base contraignantes, ou bien modifier la notion juridique même de rémunération. Cette dernière option est la plus simple, car cette intervention peut avoir lieu au niveau même de l'employeur et du travailleur, mais de façon toutefois radicale.

En premier lieu, l'employeur et le travailleur conviennent que ces composantes de la rémunération disparaissent. Elles sont supprimées juridiquement, de sorte qu'elles perdent leur caractère de “rémunération”. Elles ne sont plus exigibles car elles n'existent plus.

Ce n'est évidemment possible que pour les composantes de la rémunération qui ont également été établies au niveau de l'employeur et du travailleur, donc par le biais d'une CCT d'entreprise ou d'un contrat de travail individuel, voire par l'usage dans l'entreprise (majorité des cas en pratique). Les composantes de la rémunération convenues au niveau sectoriel ne sont à l'avenir en aucun cas visées.

Dans une deuxième phase, l'employeur convertit le budget de ces composantes de la rémunération supprimées en un “budget épargne-carrière”. Le travailleur peut alors puiser dans ce budget épargne-carrière pour compenser la diminution de ses revenus au cours de la suite de sa carrière professionnelle. Perte de revenus résultant des périodes de travail moins intense, c'est-à-dire retrait d'argent en titre de rémunération différée durant les intervalles de carrière.

Ces prestations professionnelles réduites peuvent être la conséquence de l'application de possibilités légales existantes, telles que l'interruption de carrière, le crédit-temps, les congés thématiques, mais aussi le travail à temps partiel pour quelque motif que ce soit.

Cette rémunération différée constitue une sorte de revenu complémentaire qui s'ajoute aux allocations et subventions que les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux associent au recours à ces possibilités légales existantes. Il peut même faire office de revenu de remplacement lorsque ces possibilités légales existantes

of niet langer, in één of andere uitkering voorzien. Het voorstel bepaalt dat die cumulatie voor al die uitkeringen toegelaten is.

Los van die bestaande vormen van minder werken, kunnen werkgever en werknemer ook zelf afspreken dat de werknemer gedurende een bepaalde periode minder of niet werkt. Het uitgestelde loon vormt voor deze vorm van loopbaaninterval dan een vervangingsinkomen.

De derde mogelijkheid die de werknemer heeft is om deze gelden pas op te nemen op het moment van pensionering als een vorm van aanvullend pensioen.

In principe is het concept dat beschreven staat onder de notie van de loopbaanintervallen in grote lijnen al mogelijk binnen de bestaande arbeidsrelaties zonder dat daar de omringende wetgeving moet voor aangepast worden. Maar de voornaamste hinderpaal is wel het bepalen van het statuut van die gelden wanneer de werknemer van werkgever verandert of er een einde komt aan de arbeidsrelatie. Het voorstel voorziet hier een regeling voor.

Om het beheer van de gelden van het loopbaan-spaarbudget mogelijk te maken, los van de werkgever(s), bepaalt het voorstel dat de gelden gestort worden in een levensverzekering bij een externe verzekeraar, een "loopbaanspaarrekening".

Het voorstel regelt het statuut van de gelden in die loopbaanspaarrekening, zowel bij het storten ervan, als bij het opnemen ervan tijdens de loopbaanintervallen. Het geheel wordt ingebed in een overeenkomst, een loonbijlage bij de arbeidsovereenkomst. In die loonbijlage wordt bepaald welke loonvoordelen juridisch omgevormd worden naar het loopbaanspaarbudget. Om misbruiken te voorkomen zijn die omvormingen beperkt tot de extralegale voordelen en de ondernemingspremies. Het vast maandloon is hiervan uitgesloten.

De loonbijlage bevat ook de loopbaanspaarkeuzes van de werknemer. Dit zijn de loopbaanintervallen of het aanvullend pensioen. De gelden worden dan door de werkgever gestort in de loopbaanspaarrekening, die eveneens is opgenomen in de overeenkomst.

Omdat het voorstel de bedoeling heeft de werknemer de mogelijkheid te geven om aan het stuur van zijn loopbaan te gaan zitten is de vrije keuze van de werknemer een centraal gegeven in het voorstel.

Die vrije keuze wordt op alle niveaus gewaarborgd. De inhoud van de loonbijlage wordt door het voorstel

n'entraînent pas, ou plus, l'octroi de l'une ou l'autre allocation. La présente proposition autorise ce cumul pour toutes ces allocations.

Indépendamment de ces formes existantes de travail réduit, l'employeur et le travailleur peuvent également convenir entre eux que le travailleur travaillera moins ou ne travaillera pas durant une période donnée. Le salaire différé constitue, dans ce cas, un revenu de remplacement pour cette forme d'intervalle de carrière.

La troisième possibilité dont dispose le travailleur est de ne retirer cet argent qu'au moment de sa mise à la pension comme une forme de pension complémentaire.

En principe, le principe décrit sous la notion d'intervalles de carrière est déjà applicable, dans ces grandes lignes, dans le cadre des relations de travail existantes sans qu'il faille modifier la législation y afférente à cet effet. Le principal obstacle est toutefois la définition du statut de ces fonds lorsque le travailleur change d'employeur ou lorsque la relation de travail prend fin. La proposition prévoit une réglementation à cet égard.

Afin de permettre la gestion des fonds du budget épargne-carrière, indépendamment de l'employeur (ou des employeurs), la présente proposition prévoit que ces fonds seront versés dans une assurance sur la vie souscrite auprès d'un assureur externe qui constituera un "compte épargne-carrière".

La proposition règle le statut des fonds de ce compte épargne-carrière, tant au moment de leur versement, qu'au moment de leur retrait durant les intervalles de carrière. L'ensemble est ancré dans un contrat sous la forme d'une annexe salariale au contrat de travail. L'annexe salariale prévoit quels avantages salariaux sont transformés juridiquement en budget épargne-carrière. Afin de prévenir les abus, ces conversions sont limitées aux avantages extralégaux et aux primes d'entreprises. Le salaire mensuel fixe en est exclu.

L'annexe salariale contient également les choix d'épargne-carrière du travailleur. Il s'agit des intervalles de carrière ou de la pension complémentaire. Les fonds sont alors versés par l'employeur sur le compte épargne-carrière, qui figure également dans le contrat.

Étant donné que la proposition vise à permettre au travailleur de gérer lui-même sa carrière, la liberté de choix du travailleur en constitue un élément fondamental.

Cette liberté de choix est garantie à tous les niveaux. Le contenu de l'annexe salariale est imposé par la

opgelegd. De vrije keuze impliceert ook dat de werknemer na verloop van tijd zijn keuze kan wijzigen of uit het systeem kan stappen. Om die reden is de loonbijlage ook van bepaalde duur, waarna de werknemer een nieuwe keuze gewaarborgd wordt. De werkgever kan hier niet van afwijken.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel bepaalt op wie de wet zal van toepassing zijn. Het is een vrij klassieke aanduiding die gangbaar is in het arbeidsrecht en het sociaal recht.

Het toepassingsgebied omvat iedereen die onder gezag arbeid verricht, ongeacht de soort van overeenkomst. Het gaat dus in eerste instantie om de werknemers in een arbeidsrelatie met een klassieke arbeidsovereenkomst, maar ook de andere soorten van arbeidsovereenkomst worden gevat, zoals de studentenovereenkomsten. Het voorstel is ook van toepassing op diegenen die onder gezag arbeid verrichten, maar niet met een arbeidsovereenkomst, zoals de leerlingen met een leerovereenkomst (industriële leerovereenkomst en leerovereenkomst middenstand), de stagiairs, *etc.*

Zijn dus uitgesloten: de ambtenaren en de zelfstandigen. Deze uitsluiting heeft niet zozeer te maken met het idee dat het loopbaansparen voor deze categorieën minder een noodzaak is, dan wel met het feit dat er op hen andere regels in verband met het sociaal recht en de fiscaliteit van toepassing zijn.

Artikel 3

Het wetsvoorstel introduceert een aantal nieuwe begrippen. Het is noodzakelijk om daar een zo duidelijk mogelijke omschrijving van te geven.

Loopbaansparen: het systeem dat door dit voorstel ontwikkeld wordt. Het systeem van loopbaansparen komt tot stand op initiatief van de werkgever.

Loopbaanspaarkeuze: het principe dat de werknemer vrij kan kiezen om al dan niet een loopbaaninterval te plannen en te financieren.

Een dergelijke keuze is maar echt vrij indien ze kan gewijzigd worden of indien de werknemer de mogelijkheid heeft om niet deel te nemen aan het systeem van

proposition. La liberté de choix implique aussi que le travailleur peut modifier son choix ou quitter le système au bout d'un certain temps. C'est pourquoi l'annexe salariale a une durée déterminée; ensuite, un nouveau choix est garanti au travailleur. L'employeur ne peut y déroger.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article précise les personnes auxquelles la loi s'appliquera. Il s'agit de dispositions assez classiques qui sont couramment utilisées dans le droit du travail et le droit social.

Le champ d'application englobe toute personne qui fournit un travail sous l'autorité d'une autre personne, quel que soit le type de contrat. Il s'agit donc en premier lieu des travailleurs dans une relation de travail ayant un contrat de travail classique, mais les autres types de contrat de travail sont également englobés, comme les contrats d'étudiant. La proposition s'applique également à ceux qui fournissent un travail sous l'autorité d'une autre personne, mais pas par le biais d'un contrat de travail, comme les élèves en contrat d'apprentissage (contrat d'apprentissage industriel et contrat d'apprentissage des classes moyennes), les personnes qui travaillent dans le cadre d'une convention de premier emploi, les stagiaires, *etc.*

Sont donc exclus: les fonctionnaires et les indépendants, ce qui ne s'explique pas tant par l'idée que l'épargne-carrière serait moins une nécessité pour ces catégories, que par le fait qu'elles sont soumises à d'autres règles en matière de droit social et en matière fiscale.

Article 3

La présente proposition de loi introduit une série de nouvelles notions. Il est nécessaire d'en donner la définition la plus claire possible.

Épargne-carrière: le système qui est développé par cette proposition. Le système d'épargne-carrière est mis en place à l'initiative de l'employeur.

Choix d'épargne-carrière: le principe du libre choix du travailleur de programmer et financer ou non un intervalle de carrière.

Ce choix n'est vraiment libre que si le travailleur peut changer d'avis ou choisir de ne pas participer au système d'épargne-carrière. Cela signifie que le choix

het loopbaansparen. Dat betekent dat de loopbaanspaarkeuze per definitie tijdelijk moet zijn, waarna de werknemer de kans moet hebben om een nieuwe keuze te maken. Het is wel de werkgever die bepaalt hoe lang een loopbaanspaarkeuze kan duren aangezien het ook de werkgever is die bereid moet zijn een aantal loonelementen om te vormen naar een loopbaanspaarbudget en aan de hand daarvan de loopbaanspaarrekening daadwerkelijk financiert. Om het tijdelijk karakter niet te laten uithollen geldt wel een maximumtermijn van vijf jaar.

Loopbaanspaarbudget: dit is het budget dat de werknemer toegewezen krijgt en waarmee hij zijn loopbaanspaarrekening kan laten financieren. Het budget bepaalt dus hoeveel geld de werkgever kan storten in de loopbaanspaarrekening om van daaruit dan de loopbaanintervallen te financieren die de werknemer zelf kiest, voor de bedragen die hij zelf kiest en voor de duur die hij zelf kiest.

Het loopbaanspaarbudget is virtueel. Het is geen som geld die de werknemer of werkgever zelf in handen krijgt. Het is een mathematisch criterium, een financieel kader, een rekeneenheid die aangeeft hoeveel geld er in de loopbaanspaarrekening kan gestort worden door de werkgever.

Het loopbaanspaarbudget ontstaat door de juridische omvorming van bepaalde loonbestanddelen. Die omvorming bestaat erin dat de eisbaarheid van die loonvoordelen opgeheven wordt. Het recht erop wordt beëindigd. Daardoor spaart de werkgever een bepaalde loonkost uit. Die loonkost wordt vertegenwoordigd door het loopbaanspaarbudget. Het gaat om de totale loonkost, niet enkel het brutobedrag dat de werkgever normaal had moeten betalen (als het voordeel was blijven bestaan), maar ook de bijkomende loonlasten die daarmee verbonden zijn (de RSZ-werkgeversbijdragen, het vakantiegeld). Deze kosten worden gevat onder het begrip “bruto loonkosten”, dat hieronder gedefinieerd wordt.

Loopbaanspaarrekening: is een vorm van levensverzekering bij een erkende verzekeraar. De gelden die daar door de werkgever in gestort worden, zijn gelijk aan de bedragen die hij spaart door het afschaffen van de loonvoordelen. Om die zichtbaar te maken, worden ze vertegenwoordigd in het loopbaanspaarbudget. Dat budget geeft dus aan hoeveel geld de werknemer kan laten storten door de werkgever in die externe loopbaanspaarrekening. Het gaat dus om gelden van de werkgever, waarbij de werknemer het initiatief heeft om die te laten storten in de loopbaanspaarrekening.

d'épargne-carrière doit, par définition, être temporaire, à la suite de quoi le travailleur doit pouvoir opérer un autre choix. Cependant, c'est bien à l'employeur qu'il appartient de fixer le délai du choix d'épargne-carrière dès lors que c'est également lui qui doit être disposé à convertir un certain nombre d'éléments constitutifs de la rémunération en un budget épargne-carrière et qui, par ce biais, alimente effectivement le compte épargne-carrière. Un délai maximum de cinq ans est fixé pour éviter que le caractère temporaire soit vidé de sa substance.

Budget épargne-carrière: il s'agit du budget alloué au travailleur pour lui permettre de financer son compte épargne-carrière. Ce budget fixe donc le montant que l'employeur peut verser sur le compte épargne-carrière destiné à financer les intervalles de carrière que le travailleur choisit, pour les montants qu'il choisit et pour la durée qu'il choisit.

Le budget épargne-carrière est virtuel. Il ne s'agit pas d'une somme d'argent que le travailleur ou l'employeur reçoit en mains propres. Il s'agit d'un critère mathématique, d'un cadre financier qui indique le montant que l'employeur peut verser sur le compte épargne-carrière.

Le budget épargne-carrière est issu de la conversion juridique de certains éléments constitutifs de la rémunération. Cette conversion consiste en la suppression de l'exigibilité de ces avantages salariaux, ce qui permet à l'employeur d'économiser un certain coût salarial. Ce coût salarial est représenté par le budget épargne-carrière. Il s'agit du coût salarial total, non seulement le montant brut que l'employeur aurait dû normalement payer (si l'avantage avait été maintenu), mais aussi les charges salariales supplémentaires y afférentes (les cotisations ONSS dues par l'employeur, le pécule de vacances). Ces coûts sont repris sous la notion de “coûts salariaux bruts”, définie ci-après.

Compte épargne-carrière: c'est une forme d'assurance-vie souscrite auprès d'un assureur agréé. Les montants versés sur ce compte par l'employeur sont égaux aux montants qu'il économise grâce à la suppression des avantages salariaux. Pour en assurer la visibilité, on les intègre dans le budget épargne-carrière. Ce budget indique donc le montant que le travailleur peut faire verser sur ce compte épargne-carrière par l'employeur. Il s'agit donc de fonds de l'employeur, que le travailleur a le loisir de faire verser sur son compte épargne-carrière.

De verzekeraar belegt en beheert die gelden van de loopbaanspaarrekening, de opbrengsten ervan dienen dan om de loopbaanintervallen te financieren.

Het wetsvoorstel spreekt zich niet uit over de aard en de verzekeringstechnische kenmerken van dit product van de verzekeraar. Enerzijds zal de verzekeringssector waarschijnlijk wel inspelen op de productmogelijkheden die dit voorstel hen biedt, anderzijds zijn zij ook onderworpen aan een reglementering die voldoende waarborgen biedt.

Loopbaaninterval: het gaat hier om periodes tijdens de arbeidsrelatie:

— van minder werken die door de wetgeving georganiseerd zijn: de verschillende vormen van tijdskrediet; de thematische verloven zoals ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, palliatief verlof; de schorsingen wegens bepaalde gebeurtenissen zoals adoptieverlof, verlof voor pleegzorg, familiaal verlof of verlof om dwingende redenen, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ziekte, ongeval, klein verlet, politiek verlof; schorsingen wegens economische redenen, slecht weer, technische stoornis; educatief verlof, sociale promotie en dergelijke meer;

— van minder werken die door de wetgeving niet georganiseerd zijn: de gevallen waar in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst wordt, voor een deel (aantal uren per week of dag) of volledig (niet werken);

— waarin de arbeidsovereenkomst van de werknemer herleid wordt – in onderling akkoord – van een voltijdse arbeidsovereenkomst naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

In feite kan dus elke periode van minder werken tijdens de arbeidsrelatie in aanmerking komen.

Daar zijn wel een aantal voorwaarden aan verbonden:

— het moet gaan om een periode van 'minder-werken', wat betekent dat de aanvangssituatie van waaruit het akkoord vertrekt een periode van meer werken is. Dat meer werken is de arbeidsduur die in de arbeidsovereenkomst overeengekomen is, zoals ze tot uiting komt in de werkroosters van het arbeidsreglement dat op de werknemer van toepassing is. Dat kan dus een voltijdse arbeidsduur zijn of een deeltijdse;

L'assureur investit et gère les fonds versés sur le compte épargne-carrière, les produits de ceux-ci servent ensuite au financement des intervalles de carrière.

Nous ne nous prononçons pas sur la nature et les caractéristiques techniques de ce produit de l'assureur. D'une part, le secteur de l'assurance mettra probablement à profit les possibilités en termes de produit offertes par la présente proposition, d'autre part, il est également soumis à une réglementation qui offre suffisamment de garanties.

Intervalle de carrière: il s'agit ici de périodes au cours de la relation de travail:

— pendant lesquelles le travailleur réduit ses prestations sous une forme organisée par la loi : les différentes formes de crédit-temps ; les congés thématiques comme le congé parental, le congé pour l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le congé pour soins palliatifs ; les suspensions en raison de certains événements comme le congé d'adoption, le congé pour soins d'accueil, le congé familial ou le congé pour raisons impérieuses, le congé d'accouchement et de maternité, la maladie, les accidents, le petit chômage, le congé politique; les suspensions pour raisons économiques, intempéries, accident technique ; le congé-éducation, la promotion sociale, etc.;

— de réduction des prestations non organisées par la législation: les cas dans lesquels, d'un commun accord, l'employeur et le travailleur suspendent temporairement le contrat de travail, partiellement (nombre d'heures par semaine ou par jour) ou complètement (congé);

— dans lesquelles le contrat de travail du travailleur est ramené – d'un commun accord – d'un temps plein à un temps partiel.

En fait, toute période de réduction des prestations pendant la relation de travail peut donc être prise en compte.

Certaines conditions sont toutefois prévues:

— il doit s'agir d'une période de réduction des prestations, ce qui signifie que la situation de départ sur laquelle se fonde l'accord est une période où l'intéressé travaille davantage. Ces prestations plus élevées correspondent à la durée du travail convenue dans le contrat de travail, telle qu'elle s'exprime dans les horaires de travail inscrits dans le règlement de travail applicable au travailleur. Il peut donc s'agir de prestations à temps plein ou à temps partiel;

— die periode van minder werken moet effectief zijn, dus omgezet worden in de praktijk;

— die periode van minder werken moet zich binnen de arbeidsrelatie afspelen. Het kan dus niet gaan om vergoedingen die op de één of andere wijze erop gericht zijn om het einde van de arbeidsovereenkomst (extra) te vergoeden. Het voorstel beschrijft wel enkele feitelijke situaties waarin een restgedeelte kan verschuldigd zijn na het einde van de arbeidsrelatie.

Het feit dat die loopbaanintervallen al vergoed worden (bv. gewaarborgd loon bij ziekte, klein verlet) speelt geen enkele rol. Evenmin wie die vergoedingen betaalt (bv. de werkgever, de RVA, het RIZIV, een Fonds voor bestaanszekerheid...).

Aanvullend pensioen: het gaat hier uitsluitend om het aanvullend pensioen dat door de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (hierna 'WAP' genoemd) geregeld wordt. Dit voorstel creëert geen nieuwe of bijkomende pensioenvorming. Het beoogt louter om een bijkomende financiering, op initiatief van de werknemer maar betaald door de werkgever, mogelijk te maken.

Voordelen in natura: loon is een beloning in geld en volgens de Loonbeschermingswet moet dat (geld) loon in euro uitgedrukt en betaald worden. Daarnaast is het gebruikelijk om de werknemers ook voordelen te geven die niet in geld zijn, maar een materiële vorm hebben. Dat kunnen kleine voordelen zijn, zoals gratis koffie, thee, water, maar ook substantiëlere voordelen, zoals het privégebruik van een gsm, PC, bedrijfsfiets, bedrijfswagen... of nog aanvullende verzekeringen zoals een hospitalisatieverzekering. Sommige voordelen hebben een hybride karakter, zoals de maaltijdcheques, ecocheques, cultuurcheques... Ons land kent een grote verscheidenheid aan dergelijke niet geldelijke voordelen, omdat veel ervan een gunstig sociaal- en fiscaalrechtelijk statuut hebben. Deze voordelen kosten de werkgever doorgaans minder dan een brutoloon in geld en de werknemer houdt er meer netto aan over.

Er bestaat geen twijfel over dat deze voordelen in natura ook een deel van het loon vormen, maar dikwijls worden ze niet op dezelfde wijze gepercipieerd als het loon in geld. Dergelijke voordelen hebben door hun vorm (in natura en niet in geld) ook het nadeel dat ze slechts kunnen aangewend worden voor het doel waarvoor ze gecreëerd werden, terwijl loon in geld een universeel ruilmiddel is dat op onbeperkte wijze

— cette période de réduction des prestations doit être effective, et donc être mise en pratique;

— cette période de réduction des prestations doit s'inscrire dans la relation de travail. Il ne peut donc pas s'agir d'indemnités qui, d'une manière ou d'une autre, visent à indemniser (davantage) la fin du contrat de travail. La proposition décrit toutefois certaines situations factuelles dans lesquelles un montant résiduel peut être dû après la fin de la relation de travail.

Le fait que ces intervalles de carrière sont déjà rémunérés (par exemple, salaire garanti en cas de maladie, de petit chômage) ne joue aucun rôle en l'espèce, pas plus que l'organisme qui paie ces rémunérations (par exemple, l'employeur, l'ONEm, l'INAMI, un Fonds de sécurité d'existence, etc.).

Pension complémentaire: il s'agit exclusivement de la pension complémentaire réglée par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (ci-après dénommée LPC). La présente proposition ne crée pas de constitution nouvelle ou supplémentaire de pension. Elle vise simplement à permettre un financement supplémentaire, à l'initiative du travailleur, mais payé par l'employeur.

Avantages en nature: le salaire est une rémunération en espèces et, en vertu de la loi sur la protection de la rémunération, cette rémunération (en espèces) doit être exprimée et payée en euros. Par ailleurs, il est d'usage de donner également aux travailleurs des avantages qui ne sont pas en espèces, mais qui ont une forme matérielle. Il peut s'agir de petits avantages, comme du café, du thé ou de l'eau gratuits, mais aussi d'avantages plus substantiels, comme l'utilisation privée d'un GSM, d'un PC, d'une bicyclette de société, d'une voiture de société, ... ou encore d'assurances complémentaires comme une assurance hospitalisation. Certains avantages ont un caractère hybride, comme les chèques-repas, les écochèques, les chèques-culture ... Notre pays connaît une grande diversité de tels avantages non pécuniaires, parce qu'un grand nombre d'entre eux bénéficient d'un traitement plus avantageux sur les plans social et fiscal. Ces avantages coûtent moins à l'employeur qu'une rémunération brute en espèces, et le travailleur en retire davantage.

Il est indéniable que ces avantages en nature constituent également une partie de la rémunération. Pourtant, ils sont souvent perçus autrement que la rémunération en espèces. De par leur forme (en nature et non en espèces), ces avantages présentent également l'inconvénient de ne pouvoir être utilisés que dans le but pour lequel ils ont été créés, alors que l'argent est un moyen d'échange universel qui peut être utilisé sans aucune

kan gebruikt worden voor om het even welke aankoop. Het is dus goed mogelijk dat een werknemer die een specifiek voordeel in natura krijgt daar maar weinig, of geen, waardering kan voor opbrengen als dat specifieke voordeel niet overeenstemt met een bestaande behoefte van hem. Bijvoorbeeld als een werknemer een hospitalisatieverzekering krijgt, terwijl hij al op een andere of soms meerdere wijzen gedekt is voor die kosten, of recht heeft op een bedrijfswagen terwijl hij daar geen behoefte aan heeft omdat hij al een eigen wagen heeft.

In dit voorstel komen de voordelen in natura prominent in beeld, om omgevormd te kunnen worden naar een vorm van uitgesteld loon voor de loopbaanintervallen, via het loopbaanspaarbudget en de loopbaanspaarrekening.

Dit voorstel is niet van dien aard om de wettelijke bepalingen uit de Loonbeschermingswet en het Sociaal Strafwetboek, die betrekking hebben op de voordelen in natura, te wijzigen. Ook de rechtspraak in verband met deze wettelijke bepalingen is onverkort van toepassing.

Ondernemingspremies: de loonbedragen in geld die als 'variabel loon' worden aangeduid. Volgens de Loonbeschermingswet moet het loon om de maand (bedienden), of tweemaal per maand (arbeiders) betaald worden. Daarnaast kan loon ook gekoppeld worden aan bijzondere prestaties, doelstellingen, of andere onregelmatig voorkomende gebeurtenissen. Het is deze laatste categorie van loon die hier bedoeld wordt.

Bruto loonkosten: hiermee worden in dit voorstel niet alleen de brutolonen bedoeld, maar ook de bijkomende kosten die de werkgever heeft op die brutolonen, zijnde de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (RSZ) en de premies van de wettelijke verzekeringen (arbeidsongevallen) en van de aanvullende verzekeringen (bv. verzekeringen aanvullend pensioen, hospitalisatieverzekering, ...).

Verzekeraar: het voorstel verwijst hiervoor naar de bestaande wetgeving inzake verzekeringen. Ze brengt op geen enkele wijze een wijziging aan deze wetgeving aan.

Artikel 4

De werkgever beslist vrij of hij al dan niet een systeem van loopbaansparen invoert. Hij heeft hier geen akkoord voor nodig.

restriction pour n'importe quel achat. Il est donc tout à fait imaginable qu'un travailleur qui reçoit un avantage en nature spécifique ne l'apprécie que modérément, voire pas du tout, s'il ne correspond pas à un besoin existant. On peut songer par exemple au travailleur qui reçoit une assurance-hospitalisation alors qu'il est déjà couvert d'une ou de plusieurs autres façons pour ces frais, ou encore à celui qui a droit à une voiture de société mais n'en a pas besoin car il possède déjà sa propre voiture.

La présente proposition de loi met en exergue les avantages en nature, qui peuvent être convertis en une sorte de salaire différé pour les intervalles de carrière, par le biais du budget épargne-carrière et du compte épargne-carrière.

La loi proposée n'a pas pour objectif de modifier les dispositions de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs et du Code pénal social relatives aux avantages en nature. De même, la jurisprudence relative à ces dispositions légales est intégralement applicable.

Primes d'entreprises: les rémunérations en espèces qui sont qualifiées de 'salaire variable'. La loi concernant la protection de la rémunération prévoit que cette rémunération doit être payée tous les mois (employés) ou deux fois par mois (ouvriers). Par ailleurs, la rémunération peut également être liée à des prestations ou objectifs particuliers, ou à d'autres événements qui se présentent de façon irrégulière. C'est de cette dernière catégorie de rémunération qu'il est question en l'espèce.

Coûts salariaux bruts: au sens de la présente proposition de loi, ce sont non seulement les salaires bruts, mais aussi les coûts supplémentaires pris en charge par l'employeur sur ces salaires bruts, à savoir les cotisations patronales de sécurité sociale (ONSS) et les primes des assurances légales (accidents du travail) et des assurances complémentaires (par exemple, les assurances pension complémentaire, les assurances hospitalisation, ...).

Assureur: la proposition de loi renvoie à cet égard à la législation existante en matière d'assurances, qu'elle ne modifie d'aucune manière.

Article 4

L'employeur décide librement d'instaurer ou non un système d'épargne-carrière. Il ne doit recueillir aucun accord pour le faire.

Uiteraard respecteert hij alle bestaande kanalen en verplichtingen van het sociaal overleg.

Hij heeft ook de discretionaire bevoegdheid om het systeem van loopbaansparen op te heffen of te wijzigen, onverminderd de toepassing van artikel 23.

Dit betekent geen afwijking op de klassieke hiërarchie van de rechtsbronnen, noch op de bestaande mogelijkheden van de werkgever om de loon- en arbeidsvoorwaarden aan te passen. De werknemer kan maar gebonden worden, mits diens akkoord, overeenkomstig artikel 9.

De rechtspraak die deze materie regelt is ook van toepassing op dit artikel.

Artikel 5

Net zoals de invoering (en stopzetting) van het systeem van loopbaansparen tot het uitsluitend initiatiefrecht van de werkgever behoort, conform artikel 4, zo bepaalt de eerste paragraaf van artikel 5 dat de werkgever ook de inhoud, de geldelijke omvang, van het loopbaanspaarbudget bepaalt (met andere woorden het totale bedrag dat de werknemer via dat budget kan besteden aan de loopbaanintervallen van zijn keuze). Dat is echter geen exclusieve bevoegdheidstoewijzing, de materie kan ook bij cao geregeld worden of in een individuele arbeidsovereenkomst opgenomen worden maar dat is geen verplichting.

De tweede en derde paragraaf handelen over de voeding van het loopbaanspaarbudget.

Dat kan door een financiering van de werkgever, dus loonkostenverhogend. Maar die mogelijkheid is uitdrukkelijk ondergeschikt aan de toepassing van de loonnorm volgens de wet van 26 juli 1996. Dus zolang deze wet of de toepassing ervan door de sociale partners of, bij ontstentenis van zo een beslissing, door de overheid bij koninklijk besluit, hier geen afwijking op voorziet, moet deze financiering binnen de loonnorm blijven.

Om die reden zal de voeding via de derde paragraaf de meeste mogelijkheden geven. De financiering van het loopbaanspaarbudget door omzetting van bestaande loonvoordelen.

De extralegale voordelen die in ondernemingen gekend zijn, zijn legio. En ze hebben de eigenschap steeds

Il va sans dire qu'il respecte tous les canaux et toutes les obligations qui existent actuellement en matière de concertation sociale.

Il dispose également du pouvoir discrétionnaire de supprimer ou de modifier le système d'épargne-carrière, sans préjudice de l'application de l'article 23.

Cette faculté ne déroge en rien à la hiérarchie classique des sources de droit, ni aux possibilités existantes dont dispose l'employeur pour adapter les conditions de salaire et de travail. Conformément à l'article 9, le travailleur ne peut être lié que moyennant son accord.

La jurisprudence qui règle cette matière s'applique également à cet article.

Article 5

Tout comme l'instauration (et l'arrêt) du système d'épargne-carrière relève, conformément à l'article 4, du droit d'initiative exclusif de l'employeur, le premier paragraphe de l'article 5 prévoit que l'employeur détermine également la teneur et l'ampleur financière du budget épargne-carrière (c'est-à-dire le montant total que le travailleur peut consacrer, à l'aide de ce budget, aux intervalles de carrière de son choix). Cette compétence n'est cependant pas attribuée de manière exclusive à l'employeur, cette matière pouvant également être réglée par le biais d'une CCT ou être reprise dans un contrat de travail individuel, bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation.

Les deuxième et troisième paragraphes traitent de l'alimentation du budget épargne-carrière.

Le budget peut être alimenté par un financement de l'employeur, ce qui entraîne donc une hausse du coût salarial. Cette possibilité est toutefois explicitement soumise à l'application de la norme salariale, conformément à la loi du 26 juillet 1996. Par conséquent, tant qu'il n'est pas dérogé à cette règle par cette loi ou en vertu d'un accord entre partenaires sociaux ou, à défaut, d'une décision des pouvoirs publics par voie d'arrêté royal, ce financement doit rester dans les limites de la norme salariale.

C'est pour cette raison que l'alimentation du compte selon la formule visée au troisième paragraphe offre le plus de possibilités, à savoir le financement du budget épargne-carrière par la conversion d'avantages salariaux existants.

Les entreprises octroient de nombreux avantages extralégaux. Et, leur nombre ne cesse d'augmenter.

toe te nemen. Veel van die populariteit heeft te maken met het feit dat hun RSZ-regime doorgaans lichter is, dan normaal loon in geld.

Een greep uit de praktijk: aandelenopties, renteloze leningen, hospitalisatieverzekeringen, verzekeringen gewaarborgd inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid, bijkomende vakantiedagen, bijkomende feestdagen, dagen arbeidsduurvermindering als de onderneming de arbeidsduur laat zakken beneden de sectorale arbeidsduurgrens, anciënniteitscadeaus, anciënniteitsverlofdagen, nieuwjaarsrecepties, sinterklaasfeesten, geschenken voor allerlei familiale gelegenheden, bedrijfsrestaurants, maaltijden, recepties, uitstappen, bedrijfsfeesten, jubileumfeesten, medisch onderzoek, bewegingsadvies, fitness, parkings, strijkdienst, kinderopvangdienst, kilometervergoedingen voor het gebruik van de privéwagen, brandstofkosten, ...

Daarnaast kunnen ook ondernemingspremies omgezet worden, ook hier zijn er tal van voorbeelden mogelijk; ploegentoeslagen die op ondernemingsniveau zijn toegekend, wachtvergoedingen, een eindejaarspremie die op ondernemingsniveau is toegekend, alle vormen van variabel loon in functie van te behalen doelstellingen, bijkomend (extra-wettelijk) vakantiegeld, bijkomende overurentoeslagen, aanwervingspremies, anciënniteitspremies, fietsvergoedingen, winstdeelnames, etc.

En hybride voordelen: maaltijdcheques, sport- en cultuurcheques, ecocheques

En de bedrijfsmiddelen die nodig zijn om het werk uit te voeren, maar die ook voor privédoeleinden kunnen gebruikt worden: bedrijfswagens, bedrijfsfietsen, laptop, gsm en smartphones, tablets, etc.

Al deze voordelen en premies kunnen in aanmerking komen voor omzetting naar het loopbaanspaarbudget. Wel enkel in de mate dat ze op ondernemingsniveau heronderhandeld kunnen worden, zodat hun opeisbaarheid verdwijnt.

Artikel 6

Deze omzetting moet wel beantwoorden aan een aantal waarborgen, waarin dit artikel voorziet.

De omzetting moet juridisch correct geschieden. Dat betekent dat die voordelen juridisch en *de facto* ook

Leur popularité s'explique en grande partie par le fait qu'ils sont soumis à un régime ONSS généralement plus avantageux que celui auquel est assujéti le salaire normal en espèces.

Nous n'en citerons que quelques uns: options sur actions, prêts sans intérêts, assurances hospitalisation, assurances revenu garanti en cas d'incapacité de travail de longue durée, jours de vacances supplémentaires, jours fériés supplémentaires, jours de réduction du temps de travail lorsque l'entreprise fait passer le temps de travail en-dessous de la limite sectorielle, cadeaux d'ancienneté, jours de congé d'ancienneté, réceptions de nouvel an, fêtes de Saint-Nicolas, cadeaux pour toutes sortes d'événements familiaux, restaurants d'entreprise, repas, réceptions, excursions, fêtes d'entreprise, fêtes à l'occasion de jubilés, examens médicaux, conseils en matière d'exercices, fitness, parking, service de repassage, garderie d'enfants, indemnités kilométriques pour utilisation du véhicule privé, frais de carburant, ...

Par ailleurs, des primes d'entreprise peuvent également être converties. Les possibilités en la matière sont également nombreuses: primes d'équipe octroyées au niveau de l'entreprise, indemnités d'attente, prime de fin d'année octroyée au niveau de l'entreprise, toutes les formes de salaire variable en fonction des objectifs à atteindre, pécule de vacances supplémentaire (extra-légal), suppléments pour heures supplémentaires, primes à l'embauche, primes d'ancienneté, indemnités vélo, participations aux bénéfices, etc.

À cela, s'ajoutent encore les avantages hybrides: les chèques-repas, les chèques sport et culture, les écochèques.

Citons également les biens d'investissement nécessaires pour travailler mais qui peuvent aussi être utilisés à des fins privées: les voitures de société, les bicyclettes d'entreprise, les ordinateurs portables, GSM et smartphones, les tablettes, etc.

Tous ces avantages et primes peuvent être convertis en budget épargne-carrière. À condition toutefois qu'ils puissent être renégociés au niveau de l'entreprise, afin qu'il soit mis fin à leur exigibilité.

Article 6

Cette conversion doit cependant répondre à une série de garanties, qui sont prévues par cet article.

La conversion doit être juridiquement correcte. Cela implique que ces avantages disparaissent sous l'angle

verdwijnen voor de werknemers die kiezen om deel te nemen aan het systeem van loopbaansparen. Dat systeem kan dus niet gecombineerd worden met een verdere toepassing en toekenning van die voordelen.

De juridische omzetting moet geschieden volgens de hiërarchie van de rechtsbronnen. Dus een bestaand voordeel kan maar omgevormd en opgeheven worden door een rechtsbron van hetzelfde of een hoger niveau dan de rechtsbron die het ingevoerd heeft. Dat betekent dat de werkgever in de eerste plaats moet nagaan op welke wijze één van de voordelen van artikel 5 werd ingevoerd (cao, schriftelijke arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, mondelinge arbeidsovereenkomst, gebruik, eenzijdige wilsuiting of als volstreckte juridische vrijgevigheid), en dan via dat zelfde – of een hoger – hiërarchisch niveau de wijziging zo aanbrengen dat het de werkgever toegelaten wordt om de kostprijs van deze voordelen naar een loopbaanspaarbudget om te zetten.

Indien – en in de mate dat – een werkgever één van de voordelen van artikel 4 omzet naar het loopbaanspaarbudget, dan moet die omzetting integraal zijn. Een deel van die omzetting kan niet gebruikt worden voor andere doeleinden.

Het opzetten van een systeem van loopbaansparen kan wel bijkomende kosten voor de werkgever veroorzaken.

Deze kosten mogen op een billijke wijze gedekt worden, de werkgever geeft hierover een concrete toelichting en motivatie aan de instanties van het sociaal overleg. Indien er geen dergelijk georganiseerd overleg aanwezig is, dan geeft de werkgever deze informatie aan de werknemers die deelnemen aan het systeem, en dit vooraf aan hun eerste keuze.

De bepalingen van artikel 6 betekenen niet dat de omzetting van de mogelijke voordelen van artikel 5 steeds volledig moet geschieden. Het is perfect mogelijk dat sommige voordelen gedeeltelijk omgezet worden, zodat de kostprijs gesplitst wordt. Een deel van die kostprijs gaat naar het loopbaanspaarbudget, en een deel van die kostprijs blijft naar dat voordeel gaan, zodat het nog deels blijft bestaan. Dit artikel heeft enkel betrekking op het gedeelte dat omgezet wordt.

Deze paragraaf heeft ook geen invloed op de onderliggende voordelen, vóór (en los van) hun omzetting conform artikel 5. De werkgever bepaalt nog steeds de toekenning, wijziging of intrekking van deze voordelen, conform de hiërarchie van de rechtsbronnen.

juridique et *de facto* pour les travailleurs qui choisissent de participer au système d'épargne-carrière. Ce système ne peut donc être combiné avec la poursuite de l'application et de l'octroi de ces avantages.

La conversion doit être opérée conformément à la hiérarchie des sources de droit. Donc, un avantage existant ne peut être converti et supprimé que par une source de droit du même niveau – ou d'un niveau supérieur – que la source de droit qui l'a instauré. Cela signifie que l'employeur doit en premier lieu vérifier de quelle manière chacun des avantages visés à l'article 5 a été instauré (CCT, contrat de travail écrit, règlement de travail, contrat de travail verbal, usage, déclaration unilatérale de volonté ou libéralité juridique absolue), et ensuite apporter la modification par le biais de ce même niveau hiérarchique – ou d'un niveau plus élevé – de manière à pouvoir convertir le coût de ces avantages en budget épargne-carrière.

Si – et dans la mesure où – un employeur convertit l'un des avantages visés à l'article en budget épargne-carrière, cette conversion doit être intégrale. Une partie de cette conversion ne peut être utilisée à d'autres fins.

L'instauration d'un système d'épargne-carrière peut entraîner des coûts supplémentaires pour l'employeur.

Ces coûts peuvent être couverts de manière équitable, l'employeur soumettant une motivation et un commentaire concrets à ce sujet aux organes de la concertation sociale. En l'absence d'une telle concertation organisée, l'employeur communique cette information aux travailleurs qui participent au système, et ce, préalablement à leur premier choix.

Les dispositions de l'article 6 ne signifient pas que la conversion des éventuels avantages visés à l'article 5 doit toujours être complète. Il est parfaitement possible que certains avantages ne soient convertis qu'en partie, de sorte que le coût soit scindé. Une partie du coût va au budget épargne-carrière et une autre partie continue à être affectée à cet avantage, de sorte qu'il continue à exister partiellement. Cet article concerne uniquement la partie qui est convertie.

Ce paragraphe n'a pas non plus d'incidence sur les avantages sous-jacents, avant (et indépendamment de) leur conversion conformément à l'article 5. L'employeur continue à fixer l'octroi, la modification ou le retrait de ces avantages, conformément à la hiérarchie des sources de droit.

Artikel 7

Dit artikel zorgt ervoor dat het loopbaanspaarbudget niet in de plaats kan komen van andere loonvoordelen, andere dan deze die voorzien zijn in artikel 5 (en waar van het juridische lot in artikel 6 wordt geregeld).

Deze bepaling komt ook voor in de reglementering met betrekking tot de maaltijdcheques, de sport-of cultuurcheques en de ecocheques (zie artikel 19*bis*, 19*ter* en 19*quater* van het koninklijk besluit van 27 juni 1969).

Artikel 8

Het is belangrijk dat het juridisch statuut van het loopbaanspaarbudget duidelijk gedefinieerd wordt.

Het loopbaanspaarbudget is een virtueel bedrag, een rekeneenheid, dat het de werknemer mogelijk moet maken om de omvang van de bedragen te kennen die hij in de loopbaanspaarrekening wil laten storten door de werkgever.

Het loopbaanspaarbudget fungeert dan als een tussenfase naar de loopbaanspaarrekening en moet dan ook juridisch neutraal gemaakt worden.

Om die juridische neutraliteit tot stand te brengen, bepaalt het voorstel in dit artikel dat het loopbaanspaarbudget geen tegenprestatie voor arbeid is, noch een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

Zowel werkgever als werknemer zijn op geen enkele wijze verplicht om in een systeem van loopbaansparen te stappen. Die vrijheid van de werkgever wordt gewaarborgd door artikel 4.

De vrijheid van de werknemer wordt door artikel 9 gewaarborgd.

De werknemer heeft de volledige vrijheid om al dan niet gebruik te maken van de mogelijkheid van het loopbaansparen, hij kan noch expliciet; noch impliciet, gedwongen worden om hier aan deel te nemen.

Indien de werknemer niet deelneemt aan het systeem van loopbaansparen, dan behoudt hij het recht op de loonvoordelen van artikel 5.

Dat is natuurlijk maar mogelijk in de mate dat die voordelen nog bestaan. Sommige extralegale voordelen hebben een collectief karakter (bv. bedrijfsfeesten, bedrijfsrestaurant...). Indien die in aanmerking komen voor

Article 7

Cet article fait en sorte que le budget épargne-carrière ne puisse être instauré en remplacement d'autres avantages salariaux, autres que ceux prévus à l'article 5 (et dont le sort juridique est réglé à l'article 6).

Cette disposition figure également dans la réglementation relative aux chèques-repas, aux chèques sport ou culture, et aux écochèques (voir les articles 19*bis*, 19*ter* et 19*quater* de l'arrêté royal du 27 juin 1969).

Article 8

Il est important de définir clairement le statut juridique du budget épargne-carrière.

Le budget épargne-carrière est un montant virtuel, une unité de compte destinée à permettre au travailleur de connaître les montants qu'il souhaite que l'employeur verse sur le compte épargne-carrière.

Le budget épargne-carrière constitue donc une étape intermédiaire vers le compte épargne-carrière. Il doit dès lors être rendu juridiquement neutre.

Pour garantir cette neutralité juridique, cet article prévoit que le budget épargne-carrière n'est pas la contrepartie d'un travail, ni un avantage acquis en vertu du contrat de travail.

Article 9

Ni l'employeur ni le travailleur ne sont tenus, de quelque façon que ce soit, de prendre part à un système d'épargne-carrière. Cette liberté de l'employeur est garantie par l'article 4.

La liberté du travailleur est garantie par l'article 9.

Le travailleur est entièrement libre de faire usage ou non de la possibilité d'épargne-carrière. Il ne peut être contraint ni explicitement, ni implicitement à y participer.

Si le travailleur ne participe pas au système de l'épargne-carrière, il conserve le droit aux avantages salariaux de l'article 5.

Il est évident que ce n'est possible que dans la mesure où ces avantages existent encore. Certains avantages extralégaux ont un caractère collectif (par exemple : les fêtes d'entreprise, le restaurant d'entreprise...).

omvorming naar een loopbaanspaarbudget, dan kan dat niet op individuele basis geschieden, het voordeel verdwijnt dan voor alle werknemers.

In dat geval heeft de werknemer recht op een gelijkwaardig voordeel. Om dat te bepalen verwijst dit artikel naar de procedure van artikel 23, § 2. Daar wordt voorzien dat werkgever en werknemer in onderling akkoord bepalen wat de bestemming is van de vrijgekomen financiële middelen, indien de werknemer beslist om niet langer deel te nemen. Op dezelfde wijze moeten beide partijen dan ook bepalen welke vorm het gelijkwaardig voordeel moet aannemen.

Indien zo een akkoord niet mogelijk is, dan wordt de waarde van het gelijkwaardig voordeel (de totale waarde van het voordeel, dus de brutokost plus de bijkomende werkgeverskosten) als een budget gebruikt om er een jaarlijkse bruto premie mee te financieren. Vanuit dat budget worden ook alle werkgeverskosten gefinancierd.

Artikel 10

Het loopbaanspaarbudget is een tussenstap, een hulpmiddel voor de werknemer om te bepalen hoeveel geld de werkgever kan storten aan de loopbaanspaarrekening.

Dit artikel bepaalt dat het geld gestort wordt aan een verzekeraar, die deze gelden beheert en belegt in een levensverzekeringsformule: de loopbaanspaarrekening.

Het voorstel bepaalt geen minimum rendementsgarantie van de loopbaanspaarrekening.

De werkgever kiest de verzekeraar.

Artikel 11

De keuzevrijheid van de werknemer is tweeledig.

Niet alleen heeft hij de vrijheid om al dan niet toe te treden tot een systeem van loopbaansparen. Maar binnen dat systeem heeft hij ook de vrijheid om te kiezen tussen de mogelijkheden die de werkgever aanbiedt.

Deze keuzevrijheid wordt in een apart artikel opgenomen, zodat daar geen enkele twijfel kan over bestaan.

S'ils entrent en ligne de compte pour la transformation en budget épargne-carrière, l'avantage disparaît pour tous les travailleurs.

Dans ce cas, le travailleur a droit à un avantage équivalent. Afin de le déterminer, cet article renvoie à la procédure de l'article 23, § 2, qui prévoit que l'employeur et le travailleur déterminent de commun accord qu'elle sera l'affectation des moyens financiers libérés, si le travailleur décide de ne plus participer. Les deux parties doivent dès lors déterminer, de la même manière, quelle forme devra revêtir l'avantage équivalent.

Si un tel accord n'est pas possible, la valeur de l'avantage équivalent (la valeur totale de l'avantage, c'est-à-dire le coût brut plus les charges patronales supplémentaires) est utilisée comme un budget pour financer une prime brute annuelle. Ce budget finance également toutes les charges patronales.

Article 10

Le budget épargne-carrière est une étape intermédiaire, un dispositif permettant au travailleur de déterminer quel montant l'employeur peut verser sur le compte épargne-carrière.

Cet article dispose que l'argent est versé à un assureur, qui le gère et l'investit dans une formule d'assurance vie: le compte épargne-carrière.

La proposition ne prévoit aucune garantie de rendement minimum du compte épargne-carrière.

L'assureur est choisi par l'employeur.

Article 11

La liberté de choix offerte au travailleur est double.

Non seulement il est libre d'adhérer au système d'épargne-carrière, mais, au sein de ce système, il est également libre de choisir entre les possibilités proposées par l'employeur.

Cette liberté de choix fait l'objet d'un article distinct, de manière à qu'il ne puisse y avoir aucun doute à ce sujet.

Artikel 12

Dit artikel bepaalt de mogelijke inhoud van deze keuze: loopbaanintervallen en een mogelijke opname als aanvullend pensioen.

Om deze mogelijkheden te kunnen financieren, kan de werknemer de gelden van de loopbaanspaarrekening aanspreken.

Het artikel bepaalt duidelijk dat de werknemer recht heeft op de gelden die belegd zijn in de loopbaanspaarrekening. Dat recht is ook een noodzakelijk voorwaarde voor zijn keuzemogelijkheid.

Het recht op de financiering van de aangeboden mogelijkheden, is niet alleen een recht, maar tegelijkertijd ook een beperking. De gelden van de loopbaanspaarrekening mogen op geen enkele andere wijze aangewend worden.

De volgende artikelen gaan dan meer in detail in op de geboden mogelijkheden van het loopbaansparen.

Artikel 13

Een eerste mogelijkheid voor de werknemer, is het aanwenden van de gelden van de loopbaanspaarrekening voor de “georganiseerde loopbaanintervallen”.

De georganiseerde loopbaanintervallen zijn alle mogelijke periodes en situaties van minder werken, die al vooraf georganiseerd zijn, door de overheid of de sociale partners.

In de commentaar bij artikel 3, punt 5, a), geven wij daar de voorbeelden van.

De werknemer heeft dan de mogelijkheid om die loopbaanintervallen (bijkomend) te financieren. Hij beslist over de nadere regelen daarvan (omvang, duur). Maar de betalingen geschieden wel maandelijks. Kortere of langere intervallen laat het voorstel niet toe. Dat is niet zozeer om de vrijheid van de werknemer te beknotten, maar om de administratieve afhandeling ervan mogelijk te maken.

In de mate dat aan de georganiseerde loopbaanintervallen al een uitkering verbonden is (RVA, RIZIV, werkgever, Fonds voor bestaanszekerheid, etc.), vormt de bijkomende financiering ervan via de loopbaanspaarrekening daar dan een cumulatie mee.

Article 12

Cet article précise les possibilités de choix: des intervalles de carrière ou la constitution d’une pension complémentaire.

Pour pouvoir financer ces possibilités, le travailleur peut utiliser les fonds placés sur le compte épargne-carrière.

L’article prévoit expressément que le travailleur a droit aux fonds placés sur le compte épargne-carrière. Ce droit est également une condition sine que non pour sa possibilité de choix.

Le droit au financement des possibilités proposées constitue à la fois un droit, mais aussi une restriction. Les fonds placés sur le compte épargne-carrière ne peuvent être utilisés d’aucune autre manière.

Les articles suivants abordent plus en détail les possibilités offertes par le compte épargne-carrière.

Article 13

Une première possibilité pour le travailleur est l’utilisation des fonds placés sur le compte épargne-carrière pour “des intervalles de carrière organisés”.

Les intervalles de carrière organisés sont toutes les périodes et situations de réduction du travail possibles qui ont été préalablement organisées par les autorités et les partenaires sociaux.

Nous en citons des exemples dans le commentaire de l’article 3, point 5, a).

Le travailleur a la possibilité de financer (à titre complémentaire) ces intervalles de carrière. C’est lui qui fixe les modalités de ce financement (montant, durée). Mais les paiements sont mensuels. La proposition n’autorise pas la fixation d’intervalles plus courts ou plus longs. La philosophie qui sous-tend ce choix est non de restreindre la liberté du travailleur, mais bien de permettre le traitement administratif des intervalles de carrière.

Dans la mesure où les intervalles de carrière organisés donnent déjà lieu à une allocation (ONEm, INAMI, employeur, Fonds de sécurité d’existence, etc.), leur financement complémentaire par le système du compte épargne-carrière entraîne un cumul.

De meeste van die uitkeringen hebben hun eigen cumulatieregels.

Om mogelijke wetsconflicten of onverenigbaarheden tegen te gaan bepaalt dit artikel in zijn § 5, op algemene wijze dat dergelijke cumulaties toegelaten zijn. Alle bestaande bepalingen die hier van afwijken zijn daardoor impliciet gewijzigd.

Artikel 14.

De tweede mogelijkheid voor de werknemer, is het aanwenden van de gelden van de loopbaanspaarrekening voor de 'ongeorganiseerde loopbaanintervallen'. In tegenstelling tot de georganiseerde loopbaanintervallen zijn deze loopbaanintervallen geen vooraf gegeven. In de commentaar bij artikel 3, punt 5, b) en c) gaan wij daar dieper op in.

Ze zijn maar mogelijk indien werkgever en werknemer daar een akkoord over sluiten. De mogelijkheid om dat te doen, wordt in de loonbijlage voorzien.

Aangezien het akkoord tussen werkgever en werknemer de enige rechtsbron is, bepaalt het voorstel dat deze loopbaanintervallen ook "effectief" moeten zijn. Dat het om een periode moet gaan, waarin er daadwerkelijke minder arbeidsprestaties geleverd worden. Die voorwaarde is opgenomen in artikel 3, punt 5. En in de commentaar bij dat artikel wordt er nader op ingegaan.

De gelden van de loopbaanspaarrekening vormen dan een vervangend inkomen voor de werknemer tijdens deze periodes van niet-werken, of van minder-werken. Het probleem van mogelijke cumulatieproblemen kan zich hier niet stellen.

Artikel 15 en 16

De derde mogelijkheid is de opname als aanvullend pensioen.

Het regeerakkoord bepaalt op twee plaatsen dat de werknemer de mogelijkheid moet hebben om zijn pensioen aan te vullen.

Eenzijds op bladzijde 11 van het regeerakkoord:

"een "loopbaanrekening" in te voeren die de werknemers in staat stelt om tijd en/of een loon te accumuleren. Zij kunnen deze tijd en/of dit loon vervolgens gebruiken om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken,

La majorité de ces allocations sont soumises à leurs propres règles de cumul.

Pour éviter les conflits de lois ou les incompatibilités éventuels, le paragraphe 5 de cet article autorise de manière générale ce type de cumuls. Toutes les dispositions existantes qui dérogent à cette règle sont dès lors implicitement modifiées.

Article 14

La deuxième possibilité qui s'offre au travailleur est d'utiliser les fonds du compte épargne-carrière pour les 'intervalles de carrière non organisés' qui, contrairement aux intervalles de carrière organisés, ne sont pas prévus préalablement. Nous nous penchons plus avant sur la question dans le commentaire de l'article 3, point 5, b) et c).

Le recours à ces intervalles de carrière non organisés suppose la conclusion d'un accord entre l'employeur et le travailleur. La possibilité de convenir de ces intervalles de carrière est prévue dans l'annexe salariale.

Étant donné que l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur est la seule source juridique, la proposition de loi prévoit que ces intervalles de carrière doivent également être 'effectifs' et qu'il doit s'agir d'une période de réduction effective des prestations de travail. Cette condition figure à l'article 3, point 5. Elle est examinée plus avant dans le commentaire de cet article.

Les fonds du compte épargne-carrière constituent dès lors un revenu de remplacement pour le travailleur au cours de ces périodes d'inactivité professionnelle ou de réduction des prestations. Aucun problème de cumul ne risque de se poser en l'espèce.

Articles 15 et 16

La troisième possibilité consiste à affecter les fonds du compte épargne-carrière au financement d'une pension complémentaire.

Deux passages de l'accord de gouvernement prévoient la possibilité pour le travailleur de compléter sa pension.

Ainsi, l'accord de gouvernement évoque en page 11 :

"(la mise) en place (d')un "compte carrière" qui permette aux travailleurs d'accumuler du temps et/ou une rémunération. Ils peuvent ensuite utiliser ce temps et/ou cette rémunération pour interrompre temporairement

om de overgang tussen twee banen te overbruggen (als aanvulling bij hun werkloosheidsuitkering) of om hun wettelijk pensioen aan te vullen”.

Anderzijds op bladzijde 41 van het regeerakkoord

“Het wordt mogelijk gemaakt voor de werknemers om een vrij aanvullend pensioen in de tweede pijler op te bouwen via inhoudingen op het loon verricht door de werkgever. De werknemers bepalen, binnen bepaalde grenzen, vrij het bedrag. De fiscale voordelen zullen gelijk zijn aan deze die van toepassing zijn voor aanvullende pensioenstelsels die door werkgevers worden ingesteld”.

Het voorstel geeft een invulling aan deze twee bepalingen, maar met enige beperkingen.

Beide vermeldingen in het regeerakkoord houden de suggestie in dat het om autonome vormen van aanvullend pensioen zou kunnen gaan. Wij menen dat dit niet aangewezen is.

De huidige reglementering van de aanvullende pensioenen (WAP: de wet van 28 april 2003) kent een zeer uitgewerkte regeling. Het lijkt ons niet goed voor de rechtszekerheid om daar nog een ander systeem naast te zetten, dat zou kunnen gaan concurreren met de WAP.

Om dezelfde reden krijgt de loopbaanspaarrekening geen minimale rendementsvereiste.

In het belang van de rechtszekerheid en de efficiëntie, worden de aanvullingen in de aanvullende pensioenen vanuit de loopbaanspaarrekening, geïntegreerd in de WAP. De voorwaarde is dan ook dat de financiering vanuit de loopbaanspaarrekening gaat naar het aanvullend pensioen dat de werkgever al ingericht heeft in zijn onderneming.

Er moet dus al een aanvullend pensioen aanwezig zijn op ondernemingsvlak, ingericht door de werkgever (een sectoraal pensioenstelsel op zich volstaat niet).

En dat bestaand stelsel van aanvullend pensioen moet ook van toepassing zijn op de betrokken werknemer. Hij mag dus niet tot een categorie behoren waar het pensioenstelsel niet op van toepassing zou zijn. Noch mag hij van zijn wettelijke mogelijkheid gebruik hebben gemaakt om niet toe te treden tot een nieuw stelsel, in overeenstemming met artikel 15 van de WAP.

leur carrière, pour assurer la transition entre deux emplois (en complément de l'allocation de chômage), ou pour compléter leur pension légale”.

Il indique par ailleurs en page 41 que :

“les salariés auront la possibilité de se constituer volontairement une pension complémentaire dans le 2^e pilier grâce à des retenues salariales effectuées par l'employeur. Les salariés déterminent librement le montant, dans certaines limites. Les avantages fiscaux seront les mêmes que ceux applicables aux régimes de pension complémentaire instaurés par les employeurs”.

La présente proposition de loi vise à mettre ces dispositions en œuvre, en instaurant toutefois certaines limitations.

Les deux passages précités de l'accord de gouvernement suggèrent qu'il pourrait s'agir de formes autonomes de pension complémentaire, ce que nous ne jugeons pas opportun.

La réglementation actuelle en matière de pensions complémentaires (LPC: loi du 28 avril 2003) est extrêmement détaillée. Il ne nous semble pas judicieux, en termes de sécurité juridique, d'instaurer un autre système qui pourrait venir concurrencer la LPC.

C'est également pour cette raison qu'aucune condition de rendement minimum n'est prévue dans le cadre du compte épargne-carrière.

Dans un souci d'efficacité et de sécurité juridique, les compléments prévus dans le cadre des pensions complémentaires financées par le biais du compte épargne-carrière sont intégrés dans la LPC, à condition que le financement découlant du compte épargne-carrière soit affecté à la pension complémentaire que l'employeur a déjà instaurée au sein de son entreprise.

Un régime de pension complémentaire doit donc préalablement exister au niveau de l'entreprise et être organisé par l'employeur (un régime de pension sectoriel n'est pas suffisant en soi).

Et il faut également que ce régime de pension complémentaire s'applique au travailleur concerné. Ce dernier ne peut donc pas relever d'une catégorie à laquelle le régime de pension ne s'appliquerait pas et il ne peut pas non plus avoir usé de la possibilité que lui confère la loi de ne pas adhérer au nouveau régime, conformément à l'article 15 de la LPC.

De betalingen die vanuit de loopbaanspaarrekening geschieden, worden geïnitieerd op initiatief van de werknemer. Hij bepaalt er ook de nadere regelen van.

Omwille van de eenvormigheid met de WAP, bepaalt het voorstel ook dat het pensioenreglement deze mogelijkheid moet voorzien.

Eveneens om in overeenstemming te blijven met de WAP, bepaalt het voorstel dat de beslissing van de werknemer niet afhankelijk mag gesteld worden van een bijkomende beslissing van de werkgever. Die voorwaarde is al besloten in de vrijheid van de werknemer dat een kernpunt is van dit voorstel. Maar gelet op de uitdrukkelijke bepaling van artikel 13 van de WAP en voor de goede orde wordt het in dit voorstel hernomen.

Doordat de stortingen vanuit de loopbaanspaarrekening ten goede komen aan het aanvullend pensioen waar de werkgever als inrichter optreedt, zijn ook de bestaande fiscale maatregelen integraal van toepassing, de fiscale wetgeving verwijst naar de voorwaarden van de WAP. Er moet wel op gelet worden dat de 80 % regel gerespecteerd wordt op dat vlak. Een ander punt dat in het regeerakkoord trouwens naar voor komt. Om dit sluitend te maken, bepaalt het voorstel ook dat de stortingen vanuit de loopbaanspaarrekening juridisch als werkgeversbijdragen moeten beschouwd worden.

Het voorstel spreekt zich niet uit over de aard van het aanvullend pensioen in de onderneming. Er zijn namelijk twee systemen mogelijk: een toezegging van het type “vaste bijdragen” (art. 3, § 1, punt 14) of een toezegging van het type ‘vaste prestaties’ (art. 3, § 1, punt 15).

Bij een toezegging “vaste prestatie” belooft de werkgever een bepaald resultaat, namelijk het uitkeren van een bepaald bedrag of een bepaald percentage van het jaarloon. Hoeveel bijdragen hiervoor door de werkgever moeten betaald worden, is onzeker. Afhankelijk van het rendement op de bijdragen, zal de kost van de toezegging afnemen of toenemen.

Dat stelt een mogelijk probleem bij de stortingen die geïnitieerd worden door de werknemer vanuit de loopbaanspaarrekeningen. Die bijdragen zullen opgaan en ten goede komen aan de algemeen geformuleerd toezegging, waardoor de individualisatie ervan moeilijker wordt. De bestaande toezeggingen zullen op dat vlak door de verzekeraar moeten herbekeken worden, om te zien hoe een en ander kan aangepast worden.

Les versements effectués au moyen du compte épargne-carrière sont opérés à l’initiative du travailleur. Ce dernier en définit également les modalités.

Pour des raisons d’uniformité avec la LPC, la proposition précise également que le règlement de pension doit prévoir cette possibilité.

De même, pour rester en conformité avec la loi précitée, la proposition prévoit que la décision du travailleur ne peut être subordonnée à une décision complémentaire de l’employeur. Cette condition est déjà incluse dans le libre choix laissé au travailleur, un principe qui est au cœur même de la présente proposition. Mais eu égard à la disposition explicite de l’article 13 de la LPC et pour éviter toute ambiguïté, elle est réitérée dans la présente proposition.

Du fait que les versements au moyen du compte épargne-carrière sont effectués au profit de la pension complémentaire dans le cadre de laquelle l’employeur agit en tant qu’organisateur, les mesures fiscales existantes s’appliquent également dans leur intégralité, la législation fiscale renvoyant aux conditions de la LPC. À cet égard, la règle des 80 % doit toutefois être respectée, un autre point qui est d’ailleurs mis en avant dans l’accord de gouvernement. À cet effet, la proposition prévoit également que ces versements doivent être considérés comme des cotisations patronales sur le plan juridique.

La proposition ne se prononce pas sur la nature de la pension complémentaire dans l’entreprise. Deux systèmes sont en effet possibles: un engagement de type “contributions définies” (art. 3, § 1^{er}, 14^o) ou un engagement de type ‘prestations définies’ (art. 3, § 1^{er}, 15^o).

Dans le cadre d’un engagement de type “prestations définies”, l’employeur promet un résultat déterminé, à savoir l’octroi d’un certain montant ou pourcentage de la rémunération annuelle. Le montant exact des contributions que doit payer l’employeur à cet effet est incertain. Suivant le rendement des contributions, le coût de l’engagement diminuera ou augmentera.

Cette méthode est potentiellement problématique en cas de versements initiés par les travailleurs au moyen des comptes épargne-carrière. Ces contributions augmenteront et bénéficieront à l’engagement formulé en termes généraux, compliquant ainsi l’individualisation. Les engagements existants devront être réexaminés par l’assureur sur ce plan, afin de voir comment adapter tel ou tel autre point.

Bij een toezegging van “vaste bijdragen” wordt een bepaalde bijdrage gestort, maar hoeveel dit oplevert is onzeker (met uitzondering van de wettelijke minimumgarantie). Een extra storting zal zeker en vast meer aanvullend pensioen opleveren, maar hoeveel is onzeker voor de werknemer. Voor de werkgever staat de kost wel vast (zijn premiebijdrage en eventueel de bijpassing indien de minimumgarantie niet wordt behaald).

Artikel 17

Dit artikel geeft aan de aangesloten werknemer de mogelijkheid om het premiebudget niet alleen aan aanvullende pensioenen te besteden, maar ook aan verzekeringscontracten die voorzien in een aanvulling op de uitkeringen van de sociale zekerheid.

Artikel 38, § 2, van het WIB en ook het koninklijk besluit van 14 november 2003 dat de WAP van 28 april 2003 uitvoert, geven daar voorbeelden van.

Maar die mogen niet beperkend geïnterpreteerd worden. Elke sociale zekerheidsuitkering komt hiervoor in aanmerking. Zo zijn bijvoorbeeld de aanvullende kinderbijslagen niet *expressis verbis* opgenomen in die lijsten maar ze zijn eveneens een aanvulling op een voordeel in het kader van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid.

Dans le cadre d'un engagement de type “contributions définies”, une contribution bien définie est versée mais son rendement est incertain (à l'exception de la garantie minimum légale). Un versement supplémentaire permettra sans aucun doute d'augmenter la pension complémentaire, mais le travailleur ne sait pas dans quelle mesure. Pour l'employeur, le coût est fixe (la prime qu'il verse, ainsi que le supplément si la garantie minimum n'est pas atteinte).

Article 17

Cet article donne au travailleur affilié la possibilité non seulement d'affecter les versements effectués au profit de la pension complémentaire, mais également au profit de contrats d'assurance prévoyant un complément aux prestations de la sécurité sociale.

L'article 38, § 2, du CIR ainsi que l'arrêté royal du 14 novembre 2003 exécutant la LPC du 28 avril 2003, en donnent des exemples.

Ceux-ci ne peuvent pas être interprétés de manière limitative. Toute prestation de sécurité sociale entre en ligne de compte à cet égard. Ainsi, les allocations familiales complémentaires, par exemple, ne figurent pas, *expressis verbis*, sur ces listes, mais viennent également compléter un avantage dans le cadre de la législation relative à la sécurité sociale.

Hieronder geven wij als illustratie de gevallen mee in artikel 4-2 van het koninklijk besluit van 14 november 2003:

À titre d'illustration, les cas figurant dans l'article 4-2 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 sont énumérés ci-dessous :

1° toezeggingen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de wettelijke uitkeringen bij overlijden of arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval of ongeval ofwel beroepsziekte of ziekte;	1° Les engagements qui doivent être considérés comme un complément aux indemnités légales en cas de décès ou d'incapacité de travail par suite d'un accident du travail ou d'un accident ou bien d'une maladie professionnelle ou d'une maladie;
2° toezeggingen die uitsluitend tot doel hebben medische kosten te vergoeden die verband houden met hospitalisatie, dagverpleging, ernstige aandoeningen en palliatieve thuiszorg van de werknemer in voorkomend geval van alle inwonende gezinsleden;	2° les engagements qui ont exclusivement pour but de rembourser des frais médicaux relatifs à l'hospitalisation, à la journée d'hospitalisation, aux affections graves et aux soins palliatifs à domicile du travailleur et le cas échéant de tous les membres de la famille vivant sous le même toit;
3° toezeggingen die uitsluitend tot doel hebben specifieke kosten te vergoeden, veroorzaakt door de afhankelijkheid van de werknemer;	3° les engagements qui ont exclusivement pour but de rembourser les frais spécifiques provoqués par la dépendance du travailleur;
4° toezeggingen die uitsluitend voorzien in de uitkering van een rente ingeval de werknemer het slachtoffer is van een ernstige aandoening;	4° les engagements qui prévoient exclusivement le versement d'une rente dans le cas où le travailleur est la victime d'une affection grave;
5° andere persoonsverzekeringen of gelijkaardige toezeggingen dan die welke hiervoor zijn bedoeld, voor zover deze verzekeringen of toezeggingen gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen: a) de verzekeringscontracten of de toezeggingen kunnen worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend in het kader van de wetgeving inzake de sociale zekerheid; b) de contracten en toezeggingen mogen uitsluitend voorzien in uitkeringen tijdens het dienstverband van de voornoemde personen. Periodes van schorsing van het dienstverband worden ook in aanmerking genomen.	5° les assurances de personnes ou engagements similaires autres que les engagements visés ci-avant, pour autant que ces assurances ou engagements répondent simultanément aux conditions suivantes: a) les contrats d'assurance ou les engagements peuvent être considérés comme un complément d'avantages attribués dans le cadre de la législation en matière de sécurité sociale; b) les contrats et engagements ne peuvent prévoir que des versements pendant le contrat de travail des personnes précitées. Des périodes de suspensions de contrat de travail sont également prises en considération.

Voor de toepassing van dit artikel hebben de volgende termen de hiernavolgende betekenis:

Pour l'application de cet article les termes suivants ont le sens défini ci-après:

1°	"hospitalisatie": elk medisch noodzakelijk verblijf van ten minste één nacht in een instelling die wettelijk als ziekenhuisinstelling wordt aangezien;	1°	"hospitalisation": tout séjour médicalement nécessaire d'au moins une nuit dans une institution légalement considérée comme une institution hospitalière;
2°	"dagverpleging": het medisch noodzakelijk verblijf zonder overnachting in een instelling die wettelijk als ziekenhuisinstelling wordt aangezien;	2°	"journée d'hospitalisation": le séjour médicalement nécessaire sans nuitée dans une institution légalement considérée comme une institution hospitalière
3°	"ernstige aandoeningen": aandoeningen die als zodanig door de minister bevoegd voor Sociale Zaken erkend zijn;	3°	"affections graves": les affections reconnues comme telles par le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions;
4°	"palliatieve thuiszorg": de behandeling thuis van terminale patiënten die gericht is op de fysische en psychische noden van de patiënt en bijdragen tot het bewaren van een zekere kwaliteit van het leven;	4°	"soins palliatifs à domicile": le traitement au domicile des patients en phase terminale orienté vers les besoins physiques et psychiques du patient et contribuant au maintien d'une certaine qualité de vie;
5°	"afhankelijkheid": de medisch vaststaande nood aan hulp voor het vervullen van gewone en instrumentele activiteiten van het dagelijkse leven."	5°	"dépendance": le besoin médicalement établi d'aide pour accomplir les activités ordinaires et instrumentales de la vie quotidienne.

Artikel 18

In artikel 12 wordt bepaald dat de werknemer recht heeft op de gelden die belegd zijn in de loopbaanspaarrekening.

Dit artikel expliciteert dat het gaat om uitgesteld loon. De regels van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en het fiscaal recht zijn er op van toepassing, zoals op elk ander loon. Met enkele uitzonderingen die dit voorstel bepaalt.

Wanneer artikel 8 bepaalt dat de het loopbaanspaar-budget geen rechten doet ontstaan en dus ook geen loon is, dan bepaalt dit artikel uitdrukkelijk dat dit bij de loopbaanspaarrekening wel het geval is, wanneer de gelden daarvan gebruikt worden voor de bestemmingen die artikel 12 bepaalt (andere bestemmingen zijn uitgesloten).

Om geen enkele twijfel te laten bestaan stelt de tweede paragraaf van dit artikel dat bij de aanwending van die gelden, het om loon gaat dat RSZ-plichtig is.

De combinatie van artikel 8 met dit artikel doet dus juridisch het recht op uitgesteld loon ontstaan.

Artikel 19

Het concept van de loopbaanspaarrekening is een noodzaak wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt.

Doordat de gelden dan aanwezig zijn bij een derde en externe instantie (de loopbaanspaarrekening bij de verzekeraar), kunnen de rechten daarop geregeld worden voor de werknemer, zonder dat de oorspronkelijke werkgever met een zware en complexe administratieve procedure wordt belast (zoals dat bijvoorbeeld voor de vakantiegelden het geval is).

Afhankelijk van de situatie van de werknemer na het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever die het systeem van het loopbaansparen geïnstalleerd heeft, kan de werknemer volgens dit voorstel heel nauwkeurig de bestemming van de gelden van zijn loopbaanspaarrekening bepalen.

Indien hij in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, die ook een systeem van loopbaansparen heeft ingevoerd, dan kan de werknemer de reserves van zijn lopende loopbaanspaarrekening – die ingesteld was door de vroegere werkgever – laten storten in de loopbaanspaarrekening van de nieuwe werkgever. Dit naar analogie met artikel 32, § 1, 1°, a) van de WAP.

Article 18

L'article 12 prévoit que le travailleur a droit aux fonds qui sont placés sur son compte épargne-carrière.

Cet article précise qu'il s'agit d'une rémunération différée. Les règles du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et du droit fiscal y sont applicables, comme c'est le cas pour toute autre rémunération, à quelques exceptions près, prévues par la présente proposition.

Alors que l'article 8 prévoit que le budget épargne-carrière ne fait pas naître de droit et n'est dès lors pas une rémunération, l'article 18 prévoit expressément que c'est bel et bien le cas pour le compte épargne-carrière, lorsque les fonds sont utilisés pour les affectations prévues par l'article 12 (d'autres affectations sont exclues).

Pour ne laisser subsister aucun doute, il est précisé dans le paragraphe 2 de cet article qu'en cas d'utilisation de ces fonds, il s'agit d'une rémunération soumise à l'ONSS.

La combinaison de l'article 18 avec l'article 8 fait dès lors naître juridiquement le droit à la rémunération différée.

Article 19

Le concept du compte épargne-carrière est une nécessité si le contrat de travail du travailleur prend fin.

Ces fonds étant détenus auprès d'un organisme tiers et externe (compte épargne-carrière auprès de l'assureur), le travailleur conserve les droits y afférents sans que l'employeur initial ne soit confronté à une procédure administrative lourde et complexe (comme c'est le cas pour les pécules de vacances par exemple).

Selon la situation du travailleur après la fin de son contrat de travail auprès de l'employeur qui a mis en place le système d'épargne-carrière, le travailleur pourra déterminer très précisément l'affectation des fonds placés sur son compte épargne-carrière.

S'il entre en service chez un nouvel employeur, qui a également introduit un système d'épargne-carrière, il pourra faire verser les réserves de son compte épargne-carrière courant – qui avait été mis en place par l'ancien employeur – sur le compte épargne-carrière de son nouvel employeur, et ce, par analogie avec l'article 32, § 1, 1°, a), de la LPC.

In dat geval zal hij onder de toepassing van het systeem van zijn nieuwe werkgever vallen, en moet hij dus ook een specifieke loonbijlage bij zijn nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan.

De werknemer kan zijn lopende loopbaanspaarrekening echter ook aanhouden, en van daaruit dan de loopbaanintervallen bij zijn nieuwe werkgever financieren, ongeacht of die nu al dan niet een eigen systeem van loopbaansparen heeft ingericht.

Een loonbijlage is hier dan niet vereist, maar uiteraard zal hij het akkoord van de werkgever moeten krijgen voor vormen van ongeorganiseerde loopbaanintervallen, maar dat is een toepassing van het gemeen arbeidsrecht.

Een storting vanuit de loopbaanspaarrekening in het aanvullend pensioen van de nieuwe werkgever, is wel maar mogelijk indien die werkgever ook over een collectieve toezegging beschikt waarbij de werkgever de inrichter is, en op voorwaarde dat het pensioenreglement daartoe aangepast wordt, in overeenstemming met de voorwaarden van artikel 16. Hier heeft de werknemer dus de medewerking van zijn nieuwe werkgever nodig.

Indien de werknemer niet in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, dan kunnen er zich verschillende situaties voordoen. Dat is de situatie van paragraaf 3 van dit artikel.

Indien hij de pensioengerechtigde leeftijd niet heeft bereikt en hij geen beroep doet op werkloosheidsuitkeringen, omdat hij geen werkzoekende is, dan kan hij deze gelden laten uitbetalen. Bijvoorbeeld als hij een zelfstandig statuut aanneemt. In dat geval zullen die gelden gelijkgesteld worden met een opzeggingsvergoeding, voor hun sociaalrechtelijke en fiscale behandeling.

Hij kan die gelden echter ook in het beheer van de loopbaanspaarrekening laten, waarna een van de volgende situaties aan bod komt.

Ofwel doet hij wel een beroep op werkloosheidsuitkeringen, dan kan hij deze gelden vanuit de loopbaanspaarrekening de bestemming geven van een aanvullend inkomen, in cumulatie met de werkloosheidsuitkeringen.

Ofwel behoudt hij de gelden in het beheer van de loopbaanspaarrekening tot het ogenblik dat hij met pensioen gaat. Dan kan hij deze gelden de bestemming geven van een aanvulling op zijn pensioenuitkeringen. Op dit punt sluit het voorstel ook aan op de regeringsverklaring (blz. 11).

Dans ce cas, le système de son nouvel employeur lui sera applicable, et il devra donc conclure une annexe salariale spécifique jointe à son nouveau contrat de travail.

Le travailleur peut cependant conserver également son compte épargne-carrière en cours, et financer à partir de celui-ci ses intervalles de carrière auprès de son nouvel employeur, que ce dernier ait organisé ou non son propre système d'épargne-carrière.

Une annexe salariale n'est dans ce cas pas nécessaire, mais le travailleur devra bien évidemment obtenir l'accord de son employeur pour prendre des intervalles de carrière non organisés, mais c'est une application du droit commun du travail.

Un versement, au moyen du compte épargne-carrière, dans la pension complémentaire du nouvel employeur n'est toutefois possible que si cet employeur dispose également d'un engagement collectif organisé par lui et à condition que le règlement en matière de pension soit adapté en conséquence, conformément aux conditions prévues à l'article 16. Dans ce cas-ci, le travailleur a donc besoin de la collaboration de son nouvel employeur.

Si le travailleur n'entre pas au service d'un nouvel employeur, plusieurs situations peuvent se présenter. C'est la situation prévue au paragraphe 3 de cet article.

S'il n'a pas atteint l'âge de la pension légale et qu'il ne demande pas d'allocations de chômage, parce qu'il n'est pas demandeur d'emploi, il peut se faire verser ces fonds. Par exemple, s'il adopte le statut d'indépendant. Dans ce cas, ces fonds seront assimilés à une indemnité de licenciement pour ce qui est de leur traitement en droit social et fiscal.

Il peut cependant également laisser ces fonds sur le compte épargne-carrière, ce qui débouche alors sur une des situations suivantes.

Ou bien il demande les allocations de chômage, et dans ce cas il peut convertir ces fonds du compte épargne-carrière en un revenu complémentaire, cumulés aux allocations de chômage.

Ou bien il continue de faire gérer les fonds dans le cadre du compte épargne-carrière jusqu'au moment de son départ à la retraite. Il peut alors utiliser ces fonds pour compléter ses prestations de retraite. Sur ce point, la présente proposition de loi rejoint le texte de la déclaration gouvernementale (p. 11).

Het voorstel bepaalt dat de cumulatie van deze betalingen met de sociale zekerheidsuitkeringen toegelaten is.

In de situatie dat de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, en paragraaf 3 van dit artikel dus van toepassing is, dan ondergaan de resterende gelden van de loopbaanspaarrekening een wijziging in hun statuut.

De gelden die in bedrag overeenstemmen met de bedragen die de oorspronkelijke werkgever gestort heeft vanuit het loopbaanspaarbudget hebben het juridisch karakter van uitgesteld loon, zoals al eerder toegelicht.

Maar de gelden die de opbrengst zijn van de beleggingen van die gestorte gelden, krijgen het karakter van een roerend inkomen. Het gaat dan om de rentes en de mogelijke winstdeelnemingen.

Ze worden daardoor vrij van RSZ en vrijgesteld van belastingen.

Dit is bedoeld als een financiële aanmoediging voor zowel de werkgever als de werknemer, om een systeem van loopbaansparen op te zetten en daar gebruik van te maken.

Deze aanmoediging komt louter de werknemer ten goede. Door het gewijzigde sociaal statuut van deze opbrengsten, zijn er geen werkgeversbijdragen op verschuldigd. Maar die werkgeversbijdragen zijn initieel als loonkost mee opgenomen in het loopbaanspaarbudget en gestort in de loopbaanspaarrekening, ze komen enkel de werknemer ten goede.

Het voorstel wijzigt daartoe de nodige wettelijke bepalingen.

Artikel 20

Een belangrijk punt in het voorstel is de aandacht voor de administratieve verwerking van het loopbaansparen.

Indien hier geen praktische regelingen voor uitgewerkt worden, is de toepassing ervan in de praktijk een doodgeboren kind.

Om die reden bepaalt dit artikel dat de brutobedragen, zoals die bepaald worden in de voorgaande artikelen, aan een erkend sociaal secretariaat gestort worden. Dit sociaal secretariaat verricht dan alle noodzakelijke handelingen, inhoudingen en bijdragen op de brutolonen als uitgesteld loon.

La proposition autorise le cumul de ces paiements avec les indemnités de sécurité sociale.

Dans le cas où le travailleur ne conclut pas de nouveau contrat de travail et où le paragraphe 3 de cet article est donc applicable, les fonds qui restent sur le compte épargne-carrière subissent une modification de statut.

Les fonds dont le montant correspond aux montants que l'employeur initial a versés sur le budget épargne-carrière ont le statut juridique de rémunération différée, comme expliqué précédemment.

Mais les fonds qui sont le produit du placement de ces fonds versés, acquièrent le statut de revenu mobilier. Il s'agit dans ce cas des intérêts et des participations bénéficiaires.

Ils sont dès lors exemptés de cotisations sociales et exonérés d'impôts.

Il s'agit d'un incitant financier tant pour l'employeur que pour le travailleur, le premier étant encouragé à mettre en place un système d'épargne-carrière et le second à en faire usage.

Cet encouragement bénéficie uniquement au travailleur. Compte tenu de la modification de leur statut social, ces produits ne font l'objet d'aucune cotisation patronale. Mais comme ces cotisations patronales sont initialement incluses en tant que coût salarial dans le budget épargne-carrière et versées sur le compte épargne-carrière, elles ne bénéficient qu'au travailleur.

La proposition modifie les dispositions légales nécessaires à cette fin.

Article 20

Un point important de la proposition est l'attention accordée au traitement administratif de l'épargne-carrière.

Si aucune réglementation pratique n'est développée à cet égard, son application dans la pratique est condamnée d'avance.

C'est la raison pour laquelle l'article prévoit que les montants bruts prévus aux articles précédents sont versés à un secrétariat social agréé. Ce secrétariat social effectue alors toutes les opérations, retenues et cotisations sur les salaires bruts en tant que rémunération différée.

Uit het hele concept van het loopbaansparen, en uit artikel 18 in het bijzonder, blijkt dat de gelden van de loopbaanspaarrekening niet alleen de brutolonen vertegenwoordigen, maar ook alle kosten die daarmee verbonden zijn voor de werkgever (werkgeversbijdragen voor de RSZ, vakantiegelden, ...), zoals dat al bepaald is in artikel 3, punt 3 en artikel 6, paragraaf 2.

Concreet berekent het sociaal secretariaat vanuit de brutobedragen van de spaarloopbaanrekening, de brutolonen en de werkgeverskosten verbonden aan die brutolonen. De op deze wijze berekende werkgeverskosten krijgen hun normale bestemmingen. Het overblijvende brutoloon wordt tot een nettoloon herrekend, volgens de geldende regels. Het nettoloon wordt gestort aan de werknemer.

Deze procedure via een erkend sociaal secretariaat is noodzakelijk voor de situaties van artikel 19, waar de werknemer niet langer in dienst is van de werkgever die het systeem van loopbaansparen opgestart heeft.

Om die reden en in die situaties kiest de werknemer het sociaal secretariaat. In de andere gevallen (de werknemer verandert niet van werkgever) kiest de werkgever het sociaal secretariaat.

Deze nieuwe en bijzondere wettelijke opdracht die aan een erkend sociaal secretariaat wordt gegeven in de toepassingen van artikel 19, vereist een aanpassing van de wettelijke opdracht van de erkende sociale secretariaten.

In de normale omstandigheden treedt een sociaal secretariaat op als lasthebber van de werkgever. In deze bijzondere omstandigheden moet het sociaal secretariaat als autonome instelling optreden. Om dit mogelijk te maken worden de erkende sociale secretariaten – in die welomschreven wettelijke gevallen – gelijkgesteld met een werkgever. Dus louter voor de toepassing van de inning van de sociale zekerheidsbijdragen. In die omstandigheden is het sociaal secretariaat ook belast met het opmaken van de loonbrief.

Het sociaal secretariaat bezorgt aan de werknemer ook jaarlijks een overzicht van de stand van zijn loopbaanspaarrekening. Dat zijn gegevens van de verzekeraar, maar in het kader van de verdere wettelijke verplichtingen voor de berekeningen van de nettolonen, lijkt het efficiënter dat deze gegevens ook uitgaan van het sociaal secretariaat.

Om dat mogelijk te maken, is de verzekeraar wel verplicht om alle nodige gegevens tijdig aan het sociaal secretariaat te bezorgen.

Il ressort du concept de l'épargne-carrière, et de l'article 18 en particulier, que les montants portés au compte épargne-carrière représentent non seulement les salaires bruts, mais également tous les coûts qui y sont liés et qui sont à charge de l'employeur (cotisations ONSS, pécules de vacances, etc.), comme c'est d'ailleurs déjà prévu à l'article 3, 3°, ainsi qu'à l'article 6, § 2.

Concrètement, le secrétariat social calcule, sur la base des montants bruts du compte épargne-carrière, les salaires bruts et les charges patronales y afférentes. Les charges patronales ainsi calculées sont affectées à leurs fins habituelles. Le salaire brut résiduel est recalculé en salaire net conformément aux règles en vigueur, et ce salaire net est versé au travailleur.

Cette procédure confiée à un secrétariat social agréé est nécessaire pour les situations évoquées à l'article 19, c'est-à-dire lorsque le travailleur n'est plus au service de l'employeur qui a lancé le système d'épargne-carrière.

Pour cette raison et dans ces circonstances, c'est le travailleur qui choisit le secrétariat social. Dans les autres cas (le travailleur ne change pas d'employeur), c'est l'employeur qui choisit le secrétariat social.

Cette nouvelle mission légale particulière qui est confiée aux secrétariats sociaux agréés dans les applications de l'article 19 nécessite une modification de leur mission légale.

Dans des circonstances normales, le secrétariat social agit en tant que mandataire de l'employeur, mais dans ces circonstances particulières, il doit agir comme un organisme autonome. Pour permettre ce changement, les secrétariats sociaux agréés sont assimilés – dans ces cas légaux clairement définis – à un employeur, mais uniquement, donc, pour la perception des cotisations de sécurité sociale. Dans ces circonstances, le secrétariat social est également chargé d'établir la fiche de paie.

Le secrétariat social fournit également au travailleur un relevé annuel de l'état de son compte épargne-carrière. Il s'agit en réalité de données de l'assureur, mais dans le cadre des autres obligations légales en matière de calcul des salaires nets, il paraît plus rationnel que ces données soient également fournies par le secrétariat social.

Pour que ce soit possible, l'assureur est cependant obligé de fournir toutes les données nécessaires en temps voulu au secrétariat social.

In deze materie wordt ook veel bij koninklijk besluit geregeld. Het voorstel geeft dan ook aan de Koning de bevoegdheid om de nodige verdere uitvoeringsbesluiten te nemen.

Artikel 21

De overeenkomst is de juridische sluitsteen van het systeem van loopbaansparen.

De overeenkomst waarborgt de vrije keuze van de werknemer om al dan niet toe te treden tot het systeem.

De overeenkomst is ook het juridisch middel dat zorgt voor de omvorming van de loonvoordelen van artikel 4, naar het loopbaanspaarbudget (tenzij dit bij ondernemings-cao zou geschieden) en de neerslag daarvan, namelijk de definiëring van de bedragen die door de werkgever aan de spaarloopbaanrekening worden gestort.

Indien de omvorming van de loonvoordelen naar loopbaanspaarbudget via cao zou plaats vinden, dan nog moet het resultaat daarvan in de individuele overeenkomst met de werknemer opgenomen worden, in overeenstemming met dit artikel.

De verzekeraar die de loopbaanspaarrekening beheert, wordt er duidelijk in gedefinieerd, evenals de loopbaanspaarrekening zelf.

De bestemmingen die de werknemer zal kunnen kiezen, komen er ook in voor. Deze zijn minder van aard om rechten en plichten voor de werknemer en werkgever te creëren, dan wel om aan beide partijen de mogelijkheid te geven zich hierop voor te bereiden.

Voor de werkgever is dat bijvoorbeeld het aanpassen van het pensioenreglement, indien stortingen in de aanvullende pensioenregeling mogelijk is. Evenals het opstellen van het reglement van de loopbaanspaarrekening.

Een en ander is voor de werkgever de gelegenheid om het geheel in te bedden in een coherente loonpolitiek en een HR-beleid.

Voor de werknemer is het de start om zijn loopbaan zelf in handen te nemen, desgevallend samen met zijn gezin. Het uiteindelijke doel van dit voorstel.

Het opnemen van de mogelijkheid om een niet-georganiseerd loopbaaninterval overeen te komen, houdt

Dans cette matière, de nombreux points sont également réglés par arrêté royal. La proposition habilite dès lors le Roi à prendre les arrêtés d'exécution nécessaires.

Article 21

Le contrat est la clé de voûte juridique du régime de l'épargne-carrière.

Le contrat garantit le libre choix du travailleur d'adhérer ou non à ce régime.

Le contrat est aussi le moyen juridique permettant de convertir les avantages salariaux visés à l'article 4 en budget épargne-carrière (à moins que cette conversion ne soit effectuée par le biais d'une CCT d'entreprise) et d'en préciser les modalités pratiques, à savoir la définition des montants versés par l'employeur dans le compte épargne-carrière.

Si la conversion des avantages salariaux en budget épargne-carrière a lieu par le biais d'une CCT, son résultat doit alors encore être indiqué dans le contrat individuel conclu avec le travailleur, conformément à cet article.

L'assureur qui gère le compte épargne-carrière y est clairement défini, de même que le compte épargne-carrière lui-même.

Les affectations que pourra choisir le travailleur y figurent également. Celles-ci visent moins à créer des droits et des devoirs dans le chef du travailleur et de l'employeur qu'à donner la possibilité aux deux parties de s'y préparer.

Pour l'employeur, il s'agira par exemple d'adapter le règlement de pension, si des versements dans le régime de pension complémentaire sont possibles, ainsi que d'établir le règlement du compte épargne-carrière.

Ce sera aussi l'occasion, pour l'employeur, d'intégrer le tout dans un politique salariale et des ressources humaines cohérente.

Pour le travailleur, ce sera l'occasion de prendre désormais sa carrière en mains, le cas échéant avec sa famille, ce qui est l'objectif final de la présente proposition de loi.

La possibilité de convenir d'un intervalle de carrière non organisé n'engage aucune des deux parties. Cela

geen vaste verbintenis in van beide partijen. Het is de weergave van hun intentie om dit wel degelijk overeen te komen, wanneer de werknemer dit in de toekomst zou plannen. Op dat ogenblik moeten beide partijen dan de juiste overeenkomst aangaan om de basisarbeidsovereenkomst tijdelijk aan te passen.

Artikel 22 tot 25

De overeenkomst is een bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer en voor een bepaalde termijn.

Na het aflopen van die termijn heeft de werknemer de vrije keuze om, hetzij de vorige overeenkomst verder te zetten, hetzij zijn keuzes te wijzigen, hetzij uit het systeem zelf te stappen.

De werkgever verliest hier een stuk van zijn vrije wilsautonomie, van zijn mogelijkheden om op vrije wijze over de nadere regelen van deze bijlage te onderhandelen. Hij mag namelijk op basis van dit voorstel niet afwijken van de twee keuzemogelijkheden die de werknemer heeft bij het einde van de looptijd van de bijlage.

Op deze wijze kan elke expliciete of impliciete druk vermeden worden.

De sanctie hierop is efficiënt. Het voorstel bepaalt dat elke afwijking van de werkgever op deze bepaling uit het voorstel van rechtswege nietig is. Dit betekent dat die afwijking juridisch niet bestaat en de werknemer daar niet van kan afwijken, zelfs niet indien hij daar een overeenkomst over sluit.

Een afwijking van de werkgever kan ook zijdelings zijn, door bv. bijkomende voorwaarden op te leggen aan de werknemers naar aanleiding van de mogelijke vernieuwing van de bijlage.

De regeling van dit voorstel moet wel beperkend geïnterpreteerd worden, ze heeft enkel betrekking op de situatie van dit artikel. Het beperkt helemaal niet de mogelijkheden van de werkgever om op basis van de arbeidsovereenkomstenwet de onderliggende arbeidsovereenkomst te heronderhandelen of te beëindigen.

Evenmin tast deze regeling het recht van de werkgever aan om het systeem van het loopbaanspaarbudget stop te zetten of te wijzigen, conform artikel 4 van het voorstel.

In geval van stopzetting blijven de laatste mobiliteitskeuzes van de werknemer voor onbepaalde tijd van

montre qu'ils ont bel et bien l'intention de convenir de cet intervalle si le travailleur le prévoit à l'avenir. À ce moment, les deux parties devront donc conclure le contrat approprié en vue d'adapter temporairement le contrat de travail de base.

Articles 22 à 25

Le contrat est une annexe au contrat de travail individuel du travailleur et vaut pour une durée déterminée.

À l'issue de cette durée, le travailleur a le loisir de poursuivre le contrat précédent, de modifier ses choix ou de se retirer du système.

L'employeur perd, en l'espèce, une partie de son autonomie décisionnelle, de sa faculté de négocier librement les modalités de cette annexe. Il ne peut pas, en effet, sur la base de la présente proposition, déroger aux deux possibilités qui s'offrent au travailleur au terme de l'échéance de l'annexe.

Cette procédure permet d'éviter toute pression implicite ou explicite.

La sanction prévue est efficace. La proposition prévoit que toute dérogation de l'employeur à cette disposition est nulle de plein droit. Cela signifie que, d'un point de vue juridique, cette dérogation n'existe pas, et le travailleur ne peut pas y déroger, même s'il conclut un accord en ce sens.

Une dérogation de l'employeur peut également prendre des voies détournées, en imposant, par exemple des conditions supplémentaires aux travailleurs à la suite du renouvellement éventuel de l'annexe.

La réglementation contenue dans la présente proposition de loi doit toutefois faire l'objet d'une interprétation restrictive, car elle porte uniquement sur la situation visée dans cet article. Elle ne limite aucunement le pouvoir de l'employeur de renégocier le contrat de travail sous-jacent ou d'y mettre fin sur la base de la loi relative aux contrats de travail.

Cette réglementation ne porte pas davantage atteinte au droit de l'employeur de supprimer ou de modifier le système du budget épargne-carrière, conformément à l'article 4 de la proposition de loi.

En cas de suppression, les derniers choix opérés par le travailleur en matière d'épargne-carrière restent

toepassing. De werkgever kan die dan enkel wijzigen in onderling akkoord met de werknemers.

Artikel 26

Het gaat om een complexe materie en de werknemer moet zeer bewust kunnen kiezen en oordelen.

Dit artikel bevat dan ook de ingrediënten om uitvoerig te communiceren met de werknemers en hen te informeren. Deze informatie moet opgenomen worden in een “reglement”, zodat er zo weinig mogelijk interpretatieproblemen kunnen ontstaan.

Omdat het invoeren van een loopbaanspaarregeling ook impact heeft op de werking en de organisatie van de onderneming, moeten de werknemersafgevaardigden hier ook bij betrokken worden, in overeenstemming met cao nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK 6

Fiscale wijzigingsbepalingen

De loopbaanspaarrekening genereert inkomsten die vallen onder de notie van beroepsinkomsten van artikel 23, § 1, 5°, WIB “*pensioenen, renten en als zodanig geldende toelagen*”.

Deze inkomsten worden geëxpliciteerd in artikel 34 WIB, § 1, 2°, a).

Onder artikel 52 WIB, 3°, b) zijn de werkgeversbijdragen en –premies om de inkomsten van de loopbaanspaarrekening te vormen, aftrekbaar als beroepskost.

Maar op het ogenblik dat de inkomsten van de loopbaanspaarrekening aangewend worden voor de bestemmingen van de artikelen 13 en 14, worden ze in dit voorstel gekwalificeerd als uitgesteld loon.

In die kwalificatie zouden ze dan ook in aanmerking als beroepskost – zoals artikel 49 WIB en artikel 52, 3°, WIB bepaalt.

Dit zou kunnen leiden tot een dubbele aftrek.

Om die reden wordt in artikel 53 van het WIB een bepaling onder 25° toegevoegd, waardoor de aanwending van de gelden van de loopbaanspaarrekening als aanvullend en vervangend inkomen voor de georganiseerde

applicables pour une durée indéterminée. L’employeur ne peut les modifier qu’en accord avec les travailleurs.

Article 26

Il s’agit d’une matière complexe et le travailleur doit pouvoir choisir et juger en parfaite connaissance de cause.

Cet article fixe dès lors les modalités en vue de communiquer en détail avec les travailleurs et de les informer. Cette information doit être reprise dans un “règlement” afin de limiter le plus possible les problèmes d’interprétation.

L’instauration d’un système d’épargne-carrière ayant également des répercussions sur le fonctionnement et l’organisation de l’entreprise, les délégués des travailleurs doivent y être associés, conformément à la CCT n° 9 du Conseil national du travail.

CHAPITRE 6

Dispositions modificatives en matière fiscale

Le compte épargne-carrière génère des revenus relevant de la notion de revenus professionnels au sens de l’article 23, § 1^{er}, 5°, du CIR, “*les pensions, rentes et allocations en tenant lieu*”.

Ces revenus sont précisés à l’article 34, § 1^{er}, 2°, a), du CIR.

Conformément à l’article 52, 3°, b), du CIR, les cotisations et primes patronales destinées à constituer le compte épargne-carrière sont déductibles à titre de frais professionnels.

Mais dès que les revenus du compte épargne-carrière sont affectés en exécution des articles 13 et 14, ils sont qualifiés, dans la présente proposition de loi, de salaire différé.

Dans cette qualification, ils entreraient dès lors en considération en tant que frais professionnels – comme le prévoient les articles 49 et 52, 3°, du CIR.

Cela pourrait donner lieu à une double déduction.

C’est pourquoi il est ajouté à l’article 53 du CIR un point 24°, en vertu duquel l’utilisation des fonds du compte épargne-carrière en tant que revenu complémentaire et de remplacement pour les intervalles de

en ongeorganiseerde loopbaanintervallen (en met het statuut van uitgesteld loon) toch niet aftrekbaar zijn.

Artikel 30 heeft deze wijzigingsbepaling als voorwerp.

In artikel 29 wordt dan uitdrukkelijk bepaald dat de stortingen vanuit de loopbaanspaarrekening in de aanvullende pensioentoezegging van de werkgever een aftrekbare beroepskost is, maar dan wel op het ogenblik van de financiering van de loopbaanspaarrekening door de werkgever, vanuit het loopbaanspaarbudget. Artikel 52, 3°, b), WIB wordt in die zin uitgebreid.

De aftrek geschiedt dus niet op het ogenblik van de storting van loopbaanspaarrekening in de aanvullende pensioentoezegging. Waarmee deze wettelijke situatie logisch overeenkomt met die van artikel 28, hierboven.

Artikel 31

Dit artikel vult artikel 171, enig lid, 6°, WIB aan. Hierdoor worden de gelden van artikel 16, § 4 een uitgesteld loon dat belast wordt aan de gemiddelde aanslagvoet van vorig jaar.

Het gaat dan om de gelden die het equivalent vormen van de bedragen die de werkgever in de loopbaanspaarrekening heeft gestort, vanuit het loopbaanspaarbudget.

De andere gelden (rentes en winstdeelnames) krijgen het karakter van een vrijgesteld roerend inkomen.

Artikel 27 en 28

Om dat mogelijk te maken, wordt artikel 34, § 1, WIB aangevuld, met de bepaling onder 4°. En verder vrijgesteld via een aanvulling van artikel 39, § 2, 2° door de toevoeging van een bepaling onder e).

Sociaalrechtelijke wijzigingsbepalingen

Artikelen 34 en 36

In artikel 19, § 4, 2° wordt bepaald dat de gelden die de opbrengst zijn van de beleggingen van de gestorte gelden in de loopbaanspaarrekening (rentes en mogelijke winstdeelnames) het karakter krijgen van een roerend inkomen.

carrière organisés et non organisés (avec le statut de rémunération différée) ne sont pas déductibles.

L'article 30 prévoit cette modification.

L'article 29, quant à lui, prévoit explicitement que les versements à partir du compte épargne-carrière vers l'engagement de pension complémentaire de l'employeur constituent des frais professionnels déductibles, mais uniquement au moment du financement du compte épargne-carrière par l'employeur à partir du budget épargne-carrière. Le champ d'application de l'article 52, 3°, b), du CIR est étendu en ce sens.

La déduction n'a donc pas lieu au moment du versement du compte épargne-carrière vers l'engagement de pension complémentaire. Cette situation légale correspond donc logiquement à celle de l'article 28 décrite ci-dessus.

Article 31

Cet article complète l'article 171, alinéa unique, 6°, du CIR. Les fonds visés à l'article 16, § 4, deviennent ainsi une rémunération différée qui est imposée au taux moyen de l'année précédente.

Il s'agit des fonds qui constituent l'équivalent des montants versés par l'employeur dans le compte épargne-carrière, à partir du budget épargne-carrière.

Les autres fonds (les intérêts et les participations bénéficiaires) acquièrent le caractère d'un revenu mobilier exempté d'impôt.

Articles 27 et 28

À cet effet, l'article 34, § 1^{er}, du CIR est complété par le point 4° et l'article 39, § 2, 2° est complété par un e).

Dispositions modificatives en matière de droit social

Articles 34 et 36

L'article 19, § 4, 2°, stipule que les produits du placement des fonds versés au compte épargne-carrière (intérêts et éventuelles participations bénéficiaires) revêtent le caractère d'un revenu mobilier.

Op fiscaal vlak wordt dat geregeld door de aanpassing van artikel 34, § 1, van het WIB, door artikel 27 van het voorstel.

Op sociaalrechtelijk vlak moeten ze uit het loonbegrip gesloten worden, zowel in de wet van 27 juni 1969, als in de wet van 29 juni 1981. De artikelen 34 en 36 van het voorstel brengen die wijzigingen aan.

Artikelen 33 en 35

Artikel 20 § 5 van het voorstel bepaalt dat de erkende sociale secretariaten gelijkgesteld worden met een werkgever, voor de toepassing van artikel 19 en 20, § 4 van het voorstel.

Deze artikelen wijzigen daartoe de wetten van 27 juni 1969 en 29 juni 1981. Beide wetten voorzien in hun toepassingsgebied (artikel 1) dat ze van toepassing zijn op de werkgevers en enkele gelijkgestelde "personen".

De juridisch meest efficiënte aanpassing voor dit voorstel is dan ook deze gelijkstellingen uit te breiden tot de sociale secretariaten, maar inhoudelijk dan wel direct beperkt voor de materies waarin artikel 20, § 5 van het voorstel voorziet.

Artikel 37

Artikel 38, § 3^{ter}, van de wet van 29 juni 1981 voert een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage in van 8,86% op alle stortingen die de werkgever om aan zijn werknemers aanvullende voordelen te geven betreffende ouderdom en overlijden. Dus de werkgeversbijdragen voor de aanvullende pensioenen.

Dit voorstel voorziet in de artikelen 15, 16 en 17, dat er vanuit de loopbaanspaarrekening een bijkomende financiering kan geschieden van het aanvullend pensioen dat door de werkgever georganiseerd wordt.

Artikel 38, § 3^{ter} wordt in die mate aangevuld dat dergelijke stortingen eveneens onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage van 8,86 %. Dit stemt overeen met de bedoeling van het voorstel om deze stortingen gelijk te stellen met werkgeversbijdragen.

Sur le plan fiscal, cette disposition est réglée par la modification de l'article 34, § 1^{er}, du CIR opérée par l'article 27 de la proposition.

Sur le plan du droit social, ces produits doivent être exclus de la notion de rémunération, tant dans la loi du 27 juin 1969 que dans celle du 29 juin 1981. Ces modifications sont apportées par les articles 34 et 36 de la proposition.

Articles 33 et 35

L'article 20, § 5, de la proposition stipule que les secrétariats sociaux agréés sont assimilés à un employeur pour l'application des articles 19 et 20, § 4, de la proposition.

Les articles 33 et 35 modifient à cet effet les lois des 27 juin 1969 et 29 juin 1981. Ces deux lois prévoient, dans leur champ d'application (article 1^{er}), qu'elles s'appliquent aux employeurs et à certaines "personnes" assimilées.

La modification la plus efficace sur le plan juridique consiste dès lors à étendre ces assimilations aux secrétariats sociaux, mais à limiter directement cette extension, sur le plan du contenu, aux matières visées à l'article 20, § 5, de la proposition.

Article 37

L'article 38, § 3^{ter}, de la loi du 29 juin 1981 instaure une cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 % sur tous les versements effectués par l'employeur dans le but d'octroyer à ses travailleurs des avantages complémentaires en matière de retraite et de décès. Il s'agit donc des cotisations patronales liées aux pensions complémentaires.

La présente proposition de loi prévoit, en ses articles 15, 16 et 17, la possibilité d'utiliser le compte-carrière pour financer à titre subsidiaire la pension complémentaire organisée par l'employeur.

L'article 38, § 3^{ter} de la loi précitée est complété de manière à ce que de tels versements soient également soumis à la cotisation spéciale de 8,86 %. Cette modification est conforme au principe de la proposition, qui est d'assimiler de tels versements à des cotisations patronales.

Wijzigingen van de wet van 28 april 2003 (WAP)

Het voorstel voorziet in de artikelen 15, 16 en 17, dat er vanuit de loopbaanspaarrekening een bijkomende financiering kan geschieden van het aanvullend pensioen dat door de werkgever georganiseerd wordt.

Artikel 38 van het voorstel wijzigt daartoe de WAP.

De wijziging kan beperkt blijven tot een aanpassing van de wettelijke definitie van de notie “aanvullende pensioenen” in de bepaling onder 1° van artikel 3, § 1, van de wet van 28 april 2003. Die definitie verwijst naar de stortingen die werkgevers doen om aan hun werknemers een rust- of overlevingspensioen toe te kennen als aanvulling bij het wettelijk pensioen van de sociale zekerheid.

De uitbreiding bestaat erin om in die definitie ook te verwijzen naar de stortingen die vanuit de loopbaanspaarrekening kunnen geschieden in deze aanvullende rust- of overlevingspensioenen. Maar dan wel in toepassing van de artikelen 15, 16 en 17 van het voorstel, waardoor de inhoud van deze artikelen automatisch de voorwaarden en nadere regelen zijn van deze gelijkstelling.

Op dezelfde wijze wordt de notie “vaste bijdrage” in artikel 3, § 1, 14° aangepast.

HOOFDSTUK 7

Sancties

De sancties zijn eenvoudig en doeltreffend.

In de plaats van een heel controleapparaat op te stellen van inspectie en processen verbaal, bepaalt het voorstel dat de inbreuken op een aantal bepalingen van dit voorstel nietig zijn.

Artikel 39 schrijft voor dat de inbreuk op een aantal artikelen van het voorstel bestraft wordt met nietigheid.

Het gaat om de rechtshandelingen die de gewaarborgde vrijheden voor de werknemer zouden inperken. Of om de bepalingen die ertoe strekken dat de geldsommen van de omgezette loonvoordelen niet ten volle zouden aangewend worden voor het loopbaanspaarbudget, of zouden onttrokken worden aan de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving.

De werknemer hoeft deze nietigheid niet in te roepen. De nietigheid is ook absoluut, ze kan niet gedekt worden door de werknemer.

Modifications de la loi du 28 avril 2003 (LPC)

La proposition prévoit, en ses articles 15, 16 et 17, que la pension complémentaire organisée par l'employeur peut faire l'objet d'un financement supplémentaire au départ du compte épargne-carrière.

L'article 38 de la proposition modifie la LPC à cette fin.

Cette modification peut se limiter à une adaptation de la définition légale de la notion de “pensions complémentaires” dans le 1° de l'article 3, § 1^{er}, de la loi du 28 avril 2003. Cette définition renvoie aux versements effectués par les employeurs pour accorder à leurs salariés une pension de retraite ou de survie en tant que complément à la pension légale de la sécurité sociale.

L'élargissement consiste à renvoyer également, dans cette définition, aux versements pouvant être effectués depuis le compte épargne-pension dans ces pensions complémentaires de retraite ou de survie. Il faut toutefois que ces versements soient effectués en application des articles 15, 16 et 17 de la proposition, de sorte que le contenu de ces articles fixe automatiquement les conditions et les modalités de cette assimilation.

De la même manière, la notion de “contribution définie” visée à l'article 3, § 1^{er}, 14°, est adaptée.

CHAPITRE 7

Sanctions

Les sanctions sont simples et efficaces.

Plutôt que d'élaborer tout un système de contrôle incluant des inspections et des procès verbaux, la proposition prévoit que les actes qui sont contraires à une série de dispositions de la proposition sont nuls.

L'article 39 prescrit que les actes qui sont contraires à une série d'articles de la proposition sont frappés de nullité.

Il s'agit des actes juridiques qui limiteraient les libertés garanties du travailleur, ou encore des dispositions qui tendent à faire en sorte que les sommes d'argent des avantages salariaux convertis ne soient pas pleinement affectées au budget épargne-carrière, ou soient soustraites à l'application de la législation sociale et fiscale.

Cette nullité ne doit pas être invoquée par le travailleur. Elle est absolue, ce qui signifie qu'elle ne peut pas être couverte par ce dernier.

Artikel 40 bevat dan een algemene nietigheidsclausule voor alle rechtshandelingen die van aard zijn dat ze de rechten van de werknemers inkorten of de werknemers benadelen. Deze bepaling is gelijkaardig aan die van artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Deze algemene nietigheidsclausule is relatief in die zin dat de werknemer beslist wanneer hij ze kan inroepen. De werkgever kan de nietigheid niet inroepen.

Artikel 41 heeft een zelfde strekking, maar regelt meteen ook het lot van de geldsommen die vanuit het loopbaanspaarbudget niet overgemaakt worden naar de loopbaanspaarrekening.

Artikel 42 bepaalt dat de kwalificatie van roerend inkomen zoals voorzien in artikel 27 en 28, vervalt indien de geldsommen van de omgezette loonvoordelen niet ten volle zouden aangewend worden voor het loopbaanspaarbudget, of zouden onttrokken worden aan de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving.

Op dezelfde wijze vervalt de uitsluiting uit het loonbegrip van de sociale zekerheid bedoeld in de artikelen 34 en 36.

Dat betekent concreet dat die geldsommen loon worden, zowel fiscaal als sociaal.

Er zijn geen strafsancties. Maar een manifest oneigenlijk gebruik van het loopbaanspaarbudget kan beschouwd worden als een fiscale en sociale fraude en dus een inbreuk op artikel 344 WIB of op de artikelen 23 tot en met 26 van de programmawet van 27 december 2012.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Franky DEMON (CD&V)
Roel DESEYN (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)

L'article 40 prévoit une clause de nullité générale pour tous les actes juridiques qui sont de nature à limiter les droits du travailleur ou à nuire à celui-ci. Il s'agit d'une disposition similaire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette clause de nullité générale est relative, en ce sens qu'il appartient au travailleur de décider à quel moment il souhaite s'en prévaloir. L'employeur ne peut pas, quant à lui, invoquer la nullité.

L'article 41 a une portée identique, mais il règle également le sort des sommes d'argent qui ne sont pas transférées du budget épargne-carrière au compte épargne-carrière.

L'article 42 dispose que la qualification de revenu mobilier visée aux articles 27 et 28 prend fin si les montants des avantages salariaux convertis ne sont pas entièrement affectés au budget épargne-carrière ou s'ils sont soustraits à l'application de la législation sociale et fiscale.

L'exclusion, prévue par les articles 34 et 36, de la notion de rémunération en ce qui concerne la sécurité sociale prend également fin.

Cela signifie concrètement que ces sommes d'argent sont alors considérées comme une rémunération, tant sur le plan fiscal que sur le plan social.

La présente proposition de loi ne prévoit pas de sanctions pénales, mais toute utilisation manifestement impropre du budget épargne-carrière peut être considérée comme une fraude fiscale et sociale, et donc comme une infraction à l'article 344 du CIR ou aux articles 23 à 26 inclus de la loi-programme du 27 décembre 2012.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Algemene bepalingen****Afdeling 1***Toepassingsgebied***Art. 2**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de personen bedoeld in de bepaling onder 1° tewerkstellen.

Afdeling 2*Definities***Art. 3**

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

— loopbaansparen: een systeem van uitgesteld loon waarmee de werknemer loopbaanspaarkeuzes kan maken en financieren;

— loopbaanspaarkeuze: de vrije keuze die de werknemer heeft om, aan de hand van zijn loopbaanspaarbudget, een loopbaaninterval of een aanvullende pensioenuitkering te financieren. Deze keuze is van bepaalde duur, zodat de werknemer na het verstrijken van die bepaalde duur een nieuwe keuze kan maken.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Dispositions générales****Section 1^{ère}***Champ d'application***Art. 2**

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

Section 2*Définitions***Art. 3**

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

— épargne-carrière: un système de rémunération différée par lequel le travailleur peut faire des choix d'épargne-carrière et les financer ;

— choix d'épargne-carrière: le libre choix dont dispose le travailleur pour financer, à l'aide de son budget épargne-carrière, un intervalle de carrière ou une pension complémentaire. Ce choix a une durée déterminée, si bien que le travailleur concerné peut, une fois cette durée échue, faire un nouveau choix. La

De geldigheidsduur van de keuze wordt bepaald door de werkgever, met een maximum van vijf jaar;

— loopbaanspaarbudget: een budget dat de werkgever creëert en dat kan samengesteld worden door zowel financieringen van de werkgever als door omvormingen van bepaalde loonvoordelen;

— loopbaanspaarrekening: de bedragen die gedefinieerd worden door het loopbaanspaarbudget en door de werkgever betaald worden aan een verzekeraar om daar belegd te worden en zodoende de loopbaanspaarkeuzes van de werknemer te financieren;

— loopbaaninterval: de periode tijdens de actieve loopbaan van de werknemer in zijn arbeidsrelatie met de werkgever waar hij effectief minder arbeidsprestaties verricht ten aanzien van de arbeidsduur die in zijn arbeidsovereenkomst is bepaald en dit ongeacht de rechtsbron van deze verminderde arbeidsprestaties of ten aanzien van de voltijdse arbeidsduur die van toepassing is in de onderneming van de werkgever;

— aanvullend pensioen: het pensioen bedoeld in artikel 3, § 1, 1°, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid en waarbij de werkgever optreedt als inrichter overeenkomstig artikel 5, b), van dezelfde wet;

— voordelen in natura: de niet-geldelijke voordelen in natura die de werknemers ontvangen en die op ondernemingsniveau worden toegekend. Voor de toepassing van deze wet is de waarde van deze voordelen in natura gelijk aan hun werkelijke waarde, waarbij de bruto kostprijs van de voordelen voor de werkgever als minimumgrens geldt;

— ondernemingspremies: de loonbedragen die op ondernemingsniveau worden toegekend, bovenop en aanvullend aan de sectorale loonregelingen, en die geen deel uitmaken van het maandloon dat in de onderneming van de werkgever wordt toegekend, ongeacht de rechtsbron;

— bruto loonkosten: de brutobedragen zoals die in de rechtsbron vermeld zijn en als basis dienen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen en de wettelijke en aanvullende verzekeringen, verhoogd met de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever moet betalen, het vakantiegeld en de premies van de wettelijke en aanvullende verzekeringen die op de brutobedragen berekend worden;

durée de validité du choix est fixée par l'employeur et peut atteindre cinq ans maximum;

— budget épargne-carrière: le budget créé par l'employeur, qui peut être constitué tant de financements de l'employeur que de la conversion de certains avantages salariaux;

— compte épargne-carrière: les montants définis par le budget épargne-carrière et payés par l'employeur à un assureur à des fins de placement de manière à financer les choix d'épargne-carrière du travailleur;

— intervalle de carrière: la période, dans la carrière active du travailleur au service de son employeur, pendant laquelle il réduit effectivement ses prestations, soit par rapport à la durée du travail prévue dans son contrat de travail, et ce, quelle que soit la source de droit de ces prestations de travail réduites, soit par rapport à la durée du travail à temps plein en application dans l'entreprise de l'employeur;

— pension complémentaire: la pension visée à l'article 3, § 1^{er}, 1°, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, l'employeur agissant en tant qu'organisateur de la pension, conformément à l'article 5, b), de cette même loi;

— avantages en nature: les avantages non pécuniaires reçus par les travailleurs et accordés au niveau de l'entreprise. Pour l'application de la présente loi, la valeur de ces avantages en nature équivaut à leur valeur réelle, le coût brut des avantages pour l'employeur constituant le seuil minimum;

— primes d'entreprises: les rémunérations qui sont accordées au niveau de l'entreprise, en sus et en complément des régimes salariaux sectoriels, et qui ne font pas partie du salaire mensuel accordé dans l'entreprise de l'employeur, indépendamment de la source de droit;

— coûts salariaux bruts: les montants bruts qui sont visés dans la source juridique et servent de base au calcul des cotisations de sécurité sociale et des assurances légales et complémentaires, majorés des cotisations de sécurité sociale dues par l'employeur, du pécule de vacances et des primes d'assurances légales et complémentaires, calculés sur la base de ces montants bruts;

— verzekeraar: de persoon of onderneming bedoeld in artikel 5, 1° van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen.

Afdeling 3

De invoering, wijziging of opheffing van een systeem van loopbaansparen

Art.4

De beslissing om een systeem van loopbaansparen in te voeren, te wijzigen of op te heffen behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever, rekening houdend met de voorschriften van het sociaal overleg.

HOOFDSTUK 3

Het loopbaanspaarbudget: samenstelling, juridische aard, waarborgen en beheer

Afdeling 1

De samenstelling van het loopbaanspaarbudget

Art. 5

§ 1. Het loopbaanspaarbudget wordt samengesteld door de werkgever.

§ 2. Het loopbaanspaarbudget kan samengesteld worden door een financiering van de werkgever onverminderd de toepassing van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

§ 3. Het loopbaanspaarbudget kan samengesteld worden door de omzetting van bepaalde loonvoordelen. In dat geval komen enkel de geldsommen in aanmerking die:

1° door de werkgever aangewend worden voor de financiering van de bruto kosten van de bestaande voordelen in natura en die bepaald zijn in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, door het gebruik in de onderneming of buiten elke rechtsbron om en dan als vrijgevigheid kunnen aanzien worden;

2° door de werkgever aangewend worden voor de financiering van de bruto loonkosten van de ondernemingspremies en die bepaald zijn in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, door het gebruik in de onderneming of buiten elke rechtsbron om en dan als vrijgevigheid kunnen aanzien worden.

— assureur: la personne ou l'entreprise visée à l'article 5, 1°, de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances.

Section 3

Instauration, modification ou suppression du système d'épargne-carrière

Art. 4

La décision d'introduire, de modifier ou de supprimer le système d'épargne-carrière relève de la compétence exclusive de l'employeur. Il tient compte, à cet égard, des prescriptions de la concertation sociale.

CHAPITRE 3

Budget épargne-carrière : composition, nature juridique, garanties et gestion

Section 1^{re}

Composition du budget épargne-carrière

Art. 5

§ 1^{er}. Le budget épargne-carrière est constitué par l'employeur.

§ 2. Le budget épargne-carrière peut être constitué au moyen d'un financement de l'employeur sans préjudice de l'application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

§ 3. Le budget épargne-carrière peut être constitué en convertissant certains avantages salariaux. Dans ce cas, seules sont prises en considération les sommes d'argent:

1° affectées par l'employeur au financement des frais bruts des avantages en nature existants et fixées par le contrat de travail individuel, le règlement de travail, les usages de l'entreprise ou indépendamment de toute source de droit, auquel cas elles peuvent être considérées comme le fruit d'un acte de générosité;

2° affectées par l'employeur au financement des coûts salariaux bruts des primes d'entreprises fixées par le contrat de travail individuel, le règlement de travail, les usages de l'entreprise ou indépendamment de toute source de droit, auquel cas elles peuvent être considérées comme le fruit d'un acte de générosité.

Art. 6

§ 1. Het loopbaanspaarbudget komt in de plaats van de in artikel 5, § 3 bedoelde voordelen in natura en ondernemingspremies die door de werkgever aangewend worden voor de samenstelling van het loopbaanspaarbudget. De omgezette voordelen in natura en ondernemingspremies kunnen niet gecumuleerd worden met het loopbaanspaarbudget.

Het juridisch omzetten van de in artikel 5, § 3 bedoelde voordelen in natura en ondernemingspremies naar het loopbaanspaarbudget, geschiedt door de werkgever in overeenstemming met de hiërarchie van de rechtsbronnen.

§ 2. In de mate dat in artikel 5, § 3 bedoelde voordelen in natura en ondernemingspremies naar het loopbaanspaarbudget worden omgezet, worden deze integraal omgezet naar het loopbaanspaarbudget, met inbegrip van alle werkgeverskosten die aan deze voordelen verbonden zijn. Deze omzetting mag op geen enkele wijze een aanleiding zijn tot een besparing van de werkgever op de globale loonkosten.

Art. 7

Voor de toepassing van deze wet mag het loopbaanspaarbudget niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling hierbij andere dan die bedoeld in de artikelen 5 en 6 en dit ongeacht de rechtsbron.

Afdeling 2

De juridische aard van het loopbaanspaarbudget

Art. 8

Het loopbaanspaarbudget dat tot stand komt in toepassing van deze wet is geen tegenprestatie voor arbeid noch een voordeel krachtens de overeenkomst.

Het is een rekeneenheid die de verbintenis van de werkgever bepaalt over de omvang van de gelden die de werkgever zal storten in de loopbaanspaarrekening.

Er kunnen geen rechten aan worden ontleend met uitzondering van de rechten die voortvloeien uit de toepassing van deze wet.

Art. 6

§ 1^{er}. Le budget épargne-carrière remplace les avantages en nature et les primes d'entreprise visés à l'article 5, § 3 qui sont utilisés par l'employeur pour composer le budget épargne-carrière. Les avantages en nature et primes d'entreprise convertis ne peuvent être cumulés avec le budget épargne-carrière.

La conversion juridique des avantages en nature et des primes d'entreprise visés à l'article 5, § 3, en budget épargne-carrière est effectuée par l'employeur conformément à la hiérarchie des sources juridiques.

§ 2. Dans la mesure où les avantages en nature et primes d'entreprise visés à l'article 5, § 3, sont convertis en budget épargne-carrière, ils le sont intégralement, à l'inclusion de l'ensemble des charges patronales liées à ces avantages. Cette conversion ne peut en aucun cas amener l'employeur à réaliser des économies sur les coûts salariaux globaux.

Art. 7

Dans le cadre de l'application de la présente loi, le budget épargne-carrière ne peut être instauré dans le but de remplacer, de convertir, voire de compléter, une rémunération, des primes, des avantages en nature ou tout avantage autres que ceux visés aux articles 5 et 6 et ce, quelle que soit la source juridique.

Section 2

La nature juridique du budget épargne-carrière

Art. 8

Le budget épargne-carrière qui naît en application de la présente loi n'est pas la contrepartie d'un travail, ni un avantage contractuel.

Il s'agit d'une unité de compte qui définit l'engagement de l'employeur quant au montant des fonds que versera ce dernier sur le compte épargne-carrière.

Aucun droit ne peut y être puisé, à l'exception des droits découlant de l'application de la présente loi.

Afdeling 3*Waarborgen van loopbaanspaarbudget***Art. 9**

§ 1. De werknemer kiest vrij of hij al dan niet deelneemt aan het systeem van het loopbaansparen, zowel bij de invoering van een systeem van loopbaansparen, als bij de aanwerving van de werknemer.

§ 2. De werknemer deelt zijn beslissing om al dan niet deel te nemen aan een systeem van loopbaansparen schriftelijk mede aan de hand van een document bepaald door de Koning.

§ 3. Indien de werknemer beslist om deel te nemen aan het systeem van loopbaansparen, dan wordt het resultaat van deze beslissing opgenomen in een schriftelijke bijlage van de arbeidsovereenkomst in overeenstemming met artikel 21.

§ 4. Indien de werknemer beslist om niet deel te nemen aan het systeem van loopbaansparen, dan behoudt hij de voordelen in natura en de ondernemingspremies zoals ze bestonden vóór de omzetting bedoeld in artikel 5, § 3, indien de werkgever nog gebonden is door die voordelen in natura en ondernemingspremies.

Indien de werkgever niet meer gebonden is door die voordelen in natura en ondernemingspremies bedoeld in artikel 5, § 3, dan heeft de werknemer recht op een gelijkwaardig voordeel volgens de procedure bedoeld in artikel 23, § 2.

*Beheer***Art. 10**

§ 1. De bedragen gedefinieerd door het loopbaanspaarbudget worden door de werkgever gestort aan een verzekeraar. Deze verzekeraar wordt door de werkgever gekozen.

§ 2. De bedragen die het loopbaanspaarbudget vertegenwoordigen worden belegd en beheerd door de verzekeraar in een loopbaanspaarrekening op naam van de werknemer.

De belegging ervan geschiedt onder de vorm van een levensverzekering waarvan de werknemer de verzekerde is en de werkgever de verzekeringnemer in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen.

Section 3*Garanties afférentes au budget épargne-carrière***Art. 9**

§ 1^{er}. Le travailleur choisit librement de prendre part ou non au système d'épargne-carrière, tant lors de l'instauration d'un système d'épargne-carrière que lors du recrutement du travailleur.

§ 2. Le travailleur communique par écrit, à l'aide d'un document fixé par le Roi, sa décision de prendre part ou non à un système d'épargne-carrière.

§ 3. Si le travailleur décide de prendre part au système d'épargne-carrière, cette décision est reprise dans une annexe écrite au contrat de travail, conformément à l'article 21.

§ 4. Si le travailleur décide de ne pas prendre part au système d'épargne-carrière, il conserve les avantages en nature et les primes d'entreprise tels qu'ils existaient avant la conversion visée à l'article 5, § 3, si l'employeur est encore lié par ces avantages en nature et primes d'entreprise.

Si l'employeur n'est plus lié par les avantages en nature et primes d'entreprises visés à l'article 5, § 3, le travailleur a droit à un avantage équivalent, selon la procédure prévue par l'article 23, § 2.

*Gestion***Art. 10**

§ 1^{er}. Les montants définis par le budget épargne-carrière sont versés par l'employeur à un assureur. Cet assureur est choisi par l'employeur.

§ 2. Les montants qui représentent le budget épargne-carrière sont investis et gérés par l'assureur sur un compte épargne-carrière ouvert au nom du travailleur.

Ils sont investis sous la forme d'une assurance vie dont le travailleur est l'assuré et l'employeur, le preneur d'assurance, conformément aux dispositions de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances.

HOOFDSTUK 4

De aanwending van de loopbaanspaarrekening**Afdeling 1***Waarborgen van de loopbaanspaarkeuze***Art. 11**

Binnen de mogelijkheden die de werkgever aanbiedt in het systeem van loopbaansparen dat hij in zijn onderneming invoert, is de loopbaanspaarkeuze van de werknemer volledig vrij.

*Aanwending***Art. 12**

§ 1. De werknemer heeft recht op de gelden die belegd zijn in de loopbaanspaarrekening en op de opbrengsten ervan bij de verzekeringsinstelling, voor de bestemmingen opgenomen in de schriftelijke bijlage bij de arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 21.

§ 2. Deze bestemmingen kunnen uitsluitend betrekking hebben op loopbaanintervallen, dan wel op de financiering van een aanvullend pensioen.

§ 3. De werknemer kiest deze bestemmingen vrij.

Afdeling 2*De georganiseerde loopbaanintervallen***Art. 13**

§ 1. De werknemer kan gelden uit de loopbaanspaarrekening opnemen, voor de loopbaanintervallen die tot stand komen in toepassing van de door de overheid of de sociale partners georganiseerde verloven, schorsingen van de arbeidsovereenkomst, of periodes van minder werken.

§ 2. De gelden van de loopbaanspaarrekening vormen dan een aanvullend inkomen voor deze georganiseerde loopbaanintervallen.

§ 3. De werknemer beslist over de omvang van dit aanvullend inkomen en over de duur ervan, waarin hij de beschikking krijgt over dit aanvullend inkomen, rekening houdende met de reserves aanwezig in de loopbaanspaarrekening.

CHAPITRE IV

De l'utilisation du compte épargne-carrière**Section 1^{re}***Garanties du choix d'épargne-carrière***Art. 11**

Dans la limite des possibilités offertes par l'employeur dans le système d'épargne-carrière qu'il instaure dans son entreprise, le choix d'épargne-carrière du travailleur est totalement libre.

*Utilisation***Art. 12**

§ 1^{er}. Le travailleur a droit aux fonds qui sont placés sur le compte épargne-carrière et aux intérêts qu'ils produisent auprès de l'organisme assureur, pour les affectations figurant dans l'annexe écrite jointe au contrat de travail, conformément à l'article 21.

§ 2. Ces affectations peuvent uniquement concerner des intervalles de carrière ou le financement d'une pension complémentaire.

§ 3. Le travailleur choisit librement ces affectations.

Section 2*Les intervalles de carrière organisés***Art. 13**

§ 1^{er}. Le travailleur peut utiliser les fonds du compte épargne-carrière pour les intervalles de carrière qui interviennent en application des congés, suspensions du contrat de travail ou périodes de réduction du travail organisés par les autorités ou les partenaires sociaux.

§ 2. Les fonds du compte épargne-carrière constituent dans ce cas un revenu complémentaire pour ces intervalles de carrière organisés.

§ 3. Le travailleur décide de l'importance de ce revenu complémentaire et de la période durant laquelle il disposera de ce revenu complémentaire, en tenant compte des réserves présentes sur le compte épargne-carrière.

§ 4. De betalingen van het aanvullend inkomen geschieden maandelijks.

§ 5. Dit aanvullend inkomen vormt een toegelaten cumulatie met elke mogelijke andere bestaande vergoeding van deze georganiseerde loopbaanintervallen in de mate dat de bepalingen van deze wet worden nageleefd.

Afdeling 3

De niet-georganiseerde loopbaanintervallen

Art. 14

§ 1. De werknemer kan putten uit de loopbaanspaarrekening voor de loopbaanintervallen die tot stand komen in overleg met de werkgever.

§ 2. De mogelijkheid om een dergelijk niet-georganiseerd loopbaaninterval overeen te komen, wordt bepaald door de loonbijlage waar die mogelijke bestemming vermeld staat overeenkomstig artikel 21.

§ 3. De gelden van de loopbaanspaarrekening vormen desgevallend een vervangingsinkomen voor deze niet-georganiseerde loopbaanintervallen.

§ 4. De werknemer beslist over de omvang van dit vervangingsinkomen en over de duur ervan. Hij beschikt over dit inkomen rekening houdende met de reserves die aanwezig zijn in de loopbaanspaarrekening.

§ 5. De betalingen van het vervangingsinkomen geschieden maandelijks.

Afdeling 4

Financiering van een aanvullend pensioen

Art. 15

De werknemer kan de loopbaanspaarrekening, geheel of gedeeltelijk, aanwenden om een aanvullend pensioen te financieren.

Art. 16

§ 1. De financiering van een aanvullend pensioen vereist de volgende voorwaarden:

— de werkgever is gebonden door een collectieve pensioentoezegging waarbij de werkgever als inrichter optreedt overeenkomstig de wet van 28 april 2003;

§ 4. Les paiements du revenu complémentaire se font mensuellement.

§ 5. Ce revenu complémentaire peut être cumulé avec toute autre forme possible de rémunération existante de ces intervalles de carrière organisés, dans la mesure où les dispositions de la présente loi sont respectées.

Section 3

Les intervalles de carrière non organisés

Art. 14

§ 1^{er}. Le travailleur peut puiser dans le compte épargne-carrière pour couvrir les intervalles de carrière conclus de commun accord avec l'employeur.

§ 2. La possibilité de convenir de cet intervalle de carrière non organisé est déterminée par l'annexe salariale mentionnant cette affectation potentielle, conformément à l'article 21.

§ 3. Les fonds placés sur le compte épargne-carrière constituent le cas échéant un revenu de remplacement couvrant ces intervalles de carrière non organisés.

§ 4. Le travailleur décide du montant de ce revenu de remplacement et de sa durée. Il dispose de ce revenu compte tenu des réserves disponibles sur son compte épargne-carrière.

§ 5. Les paiements du revenu de remplacement sont mensuels.

Section 4.

Financement d'une pension complémentaire

Art. 15

Le travailleur peut affecter le compte épargne-carrière, en tout ou en partie, au financement d'une pension complémentaire.

Art. 16

§ 1^{er}. Le financement d'une pension complémentaire requiert les conditions suivantes:

— l'employeur est lié par un engagement collectif de pension dans le cadre duquel il agit en tant qu'organisateur conformément à la loi du 28 avril 2003;

— dit pensioenstelsel is van toepassing op de aangesloten werknemer die beroep doet op de loopbaanspaarrekening;

— de financiering uit de loopbaanspaarrekening geschiedt in dit pensioenstelsel;

— het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst bedoeld in artikel 5, § 2, van de wet van 28 april 2003 voorziet in deze mogelijkheid;

§ 2. De werknemer beslist vrij of hij al dan niet vanuit zijn loopbaanspaarrekening een aanvullend pensioen financiert.

Deze beslissing mag niet afhankelijk gesteld worden van een bijkomende beslissing van de werkgever, de inrichter of de pensioeninstelling.

§ 3. De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid is van toepassing onder voorbehoud van de afwijkingen die deze wet bepaalt.

De stortingen in het aanvullend pensioen die het gevolg zijn van de beslissing van de werknemer om vanuit zijn loopbaanspaarrekening een aanvullend pensioen te financieren in overeenstemming met deze wet, maken integraal deel uit van de collectieve pensioentoezegging waarbij de werkgever als inrichter optreedt.

§ 4. De stortingen in het aanvullend pensioen die het gevolg zijn van de beslissing van de werknemer om vanuit zijn loopbaanspaarrekening een aanvullend pensioen te financieren in overeenstemming met deze wet hebben niet tot gevolg dat zij als persoonlijke bijdragen van de werknemer kunnen gekwalificeerd worden.

§ 5. Het onderscheid dat zou kunnen ontstaan tussen de aangesloten werknemers ten gevolge van de toepassing van deze wet, berust op een objectief en redelijk criterium.

Art. 17

Indien het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst in de mogelijkheid voorziet, mag de werknemer de stortingen in het aanvullend pensioen in overeenstemming met deze wet, verdelen over de financiering van de verzekeringscontracten die voorzien in een aanvulling op uitkeringen van de sociale zekerheid.

— ce régime de pension s'applique au travailleur affilié qui a recours au compte épargne-carrière;

— le financement au moyen du compte épargne-carrière s'effectue dans ce régime de pension;

— le règlement de pension ou la convention de pension visé à l'article 5, § 2, de la loi du 28 avril 2003 prévoit cette possibilité;

§ 2. Le travailleur décide librement s'il finance ou non une pension complémentaire au moyen de son compte épargne-carrière.

Cette décision ne peut être subordonnée à une décision complémentaire de l'employeur, de l'organisateur ou de l'organisme de pension.

§ 3. La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale s'applique, sous réserve des dérogations prévues par la présente loi.

Les versements effectués dans le cadre de la pension complémentaire qui résultent de la décision du travailleur de financer une pension complémentaire au moyen de son compte épargne-carrière conformément à la présente loi, font intégralement partie de l'engagement collectif de pension dans le cadre duquel l'employeur agit en tant qu'organisateur.

§ 4. Les versements effectués dans le cadre de la pension complémentaire qui résultent de la décision du travailleur de financer une pension complémentaire au moyen de son compte épargne-carrière conformément à la présente loi ne peuvent pas de ce seul fait être requalifiés en cotisations personnelles du travailleur.

§ 5. La distinction qui pourrait apparaître entre les travailleurs affiliés à la suite de l'application de la présente loi se fonde sur un critère objectif et raisonnable.

Art. 17

Si le règlement ou la convention de pension prévoit cette possibilité, l'employeur peut affecter les versements effectués pour la pension complémentaire conformément à la présente loi au financement des contrats d'assurance prévoyant un complément aux prestations de la sécurité sociale.

HOOFDSTUK 5

Statuut van de loopbaanspaarrekening**Afdeling 1***Uitgesteld brutoloon***Art. 18**

§ 1. De gelden van de loopbaanspaarrekening vertegenwoordigen een uitgesteld brutoloon en de werkgeverskosten die verbonden zijn aan dit brutoloon zowel in de toepassing van de artikelen 13, 14 en 15.

De regels van het arbeidsrecht, het sociaal zekerheidsrecht en het fiscaal recht zijn er op van toepassing onder voorbehoud van de afwijkingen die deze wet bepaalt.

§ 2. Artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, zijn van toepassing op de gelden van de loopbaanspaarrekening vanaf het ogenblik dat ze aangewend worden voor de bestemmingen bedoeld in artikel 12.

Art. 19

§ 1. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt, om welke reden dan ook en de gelden van de loopbaanspaarrekening niet uitgeput zijn op het ogenblik van het effectieve einde van de arbeidsprestaties dan behoudt de werknemer zijn rechten op deze gelden en dit op de wijze bedoeld in de paragrafen 2 tot 5.

§ 2. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat bij een andere werkgever dan heeft hij de volgende mogelijkheden:

— de reserves van de lopende loopbaanspaarrekening laten storten in de loopbaanspaarrekening van de nieuwe werkgever, indien de nieuwe werkgever van de mogelijkheden van deze wet ook gebruik heeft gemaakt;

— de bestaande loopbaanspaarrekening behouden om van daaruit loopbaanintervallen in de zin van artikel 13 of 14 of een aanvullend pensioen in de zin van artikel 15 en volgens de voorwaarden van artikel 16 te financieren bij zijn nieuwe werkgever.

CHAPITRE 5

Statut du compte épargne-carrière**Section 1^{ère}***Salaire brut différé***Art. 18**

§ 1^{er}. Les fonds placés sur le compte épargne-carrière représentent une rémunération brute différée ainsi que les charges patronales liées à cette rémunération brute, et ce, dans le cadre de l'application des articles 13, 14 et 15.

Les règles du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et du droit fiscal y sont d'application, sous réserve des dérogations prévues par la présente loi.

§ 2. L'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, s'appliquent aux fonds placés sur le compte épargne-carrière à partir du moment où ils sont utilisés aux fins visées à l'article 12.

Art. 19

§ 1^{er}. Si le contrat de travail du travailleur prend fin, pour quelque motif que ce soit tandis que le compte épargne-carrière n'est pas épuisé au moment de la fin effective des prestations de travail, le travailleur conserve ses droits à cet égard conformément aux dispositions des §§ 2 à 5.

§ 2. S'il conclut un nouveau contrat de travail auprès d'un autre employeur, le travailleur a les possibilités suivantes :

— faire verser les réserves du compte épargne-carrière courant sur le compte épargne-carrière de son nouvel employeur si ce dernier profite également des possibilités offertes par la présente loi;

— conserver le compte épargne-carrière existant afin de l'utiliser pour financer, auprès de son nouvel employeur, des intervalles de carrière au sens de l'article 13 ou 14, ou une pension complémentaire au sens de l'article 15 et selon les conditions visées à l'article 16.

§ 3. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt, en de werknemer gaat geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan, dan behoudt hij zijn rechten op de loonspaarrekening volgens de bepalingen van de verzekeringsovereenkomst.

Hij kan er de volgende bestemmingen aan geven:

— ze laten uitbetalen naar aanleiding van het einde van de arbeidsovereenkomst;

— ze laten uitbetalen als een aanvulling op de wettelijke werkloosheidsuitkeringen, indien de werknemer hierop gerechtigd is;

— ze laten uitbetalen als een aanvulling op het wettelijk pensioen van de werknemer.

§ 4. In toepassing van paragraaf 3 en ongeacht de wijze van uitbetalen bedoeld in deze paragraaf is het statuut van deze gelden als volgt geregeld:

— de gelden van de loopbaanspaarrekening die het equivalent vormen van de bedragen die de werkgever in de loopbaanspaarrekening heeft gestort, in overeenstemming met artikel 10, § 1 behouden het juridisch karakter van uitgesteld loon van artikel 18;

— de opbrengsten van de loopbaanspaarrekening, zijnde de rentes en de winstdelingen, verliezen hun juridisch karakter van uitgesteld loon en vormen een vrijgesteld inkomen overeenkomstig artikel 39, § 2, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

§ 5. De uitbetalingen van de gelden van de loopbaanspaarrekening volgens de bestemmingen van paragraaf 3 van dit artikel, vormen een toegelaten cumulatie met de vergoedingen van de sociale zekerheid die in deze paragraaf aan bod komen, in de mate dat de bepalingen van deze wet worden nageleefd.

Afdeling 5

Administratieve behandeling

Art. 20

§ 1. Om de normale wettelijke en administratieve vormvereisten en verplichtingen op deze loonvorm te verrichten in overeenstemming met artikel 18 en 19 stort de verzekeraar deze gelden aan een erkend sociaal secretariaat bedoeld in artikel 27 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§ 3. Si le contrat de travail du travailleur prend fin, et si le travailleur ne conclut pas de nouveau contrat de travail, il conserve ses droits à l'égard du compte épargne-carrière selon les dispositions du contrat d'assurance.

Il peut les utiliser comme suit:

— demander leur liquidation à la fin du contrat de travail;

— demander leur liquidation au titre de complément aux allocations de chômage légales si le travailleur y a droit;

— demander leur liquidation au titre de complément de la pension légale de travailleur salarié.

§ 4. En application du paragraphe 3, et indépendamment du mode de liquidation visé dans ce paragraphe, le statut de ces fonds est réglé comme suit:

— les fonds du compte épargne-carrière correspondant aux montants versés par l'employeur sur le compte épargne-carrière conformément à l'article 10, § 1^{er}, conservent le statut juridique de la rémunération différée visée à l'article 18;

— les produits du compte épargne-carrière, c'est-à-dire les intérêts et les participations bénéficiaires, perdent le statut juridique de la rémunération différée et constituent un revenu exonéré conformément à l'article 39, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992.

§ 5. La liquidation des fonds du compte épargne-carrière selon les affectations visées au paragraphe 3 du présent article constitue un cumul autorisé avec les indemnités de sécurité sociale visées dans ce paragraphe pour autant que les dispositions de la présente loi soient respectées.

Section 5

Traitement administratif

Art. 20

§ 1^{er}. Pour se conformer aux formalités et obligations légales et administratives normalement applicables à cette forme de rémunération en vertu des articles 18 et 19, l'assureur verse ces fonds à un secrétariat social agréé visé à l'article 27 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 2. Het sociaal secretariaat verricht alle wettelijke inhoudingen en bijdragen en administratieve vormvereisten die noodzakelijk zijn met betrekking tot dit brutoloon en betaalt het nettoloon aan de werknemer.

§ 3. De werkgever kiest het sociaal secretariaat.

§ 4. De werknemer kiest het sociaal secretariaat:

1° in het geval dat de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en de werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheden van deze wet;

2° in het geval de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, wanneer zijn arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

§ 5. Voor de toepassing van § 4 wordt het erkend sociaal secretariaat gelijkgesteld met de werkgever, wat betreft de toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

§ 6. De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, is van toepassing, met dien verstande dat, voor de toepassing van § 4 van dit artikel, de verplichtingen van artikel 15 met betrekking tot het opmaken van een loonafrekening bij elke definitieve betaling van het loon, en artikel 36 met betrekking het bijhouden van deze documenten, ten laste komt van dit sociaal secretariaat.

§ 7. Jaarlijks informeert het sociaal secretariaat de werknemer over de stand van zijn loopbaanspaarrekening:

1° het initiële bedrag, de aangroei via de stortingen van de werkgever en de rente;

2° de bedragen die opgenomen werden in het voorgaande jaar;

3° het beschikbare saldo.

§ 8. Op vraag van de werknemer wordt hem een volledig overzicht gegeven van de gegevens van paragraaf 7 van alle verstreken jaren.

§ 9. De verzekeringsinstelling die loopbaanspaarrekening beheert, bezorgt alle noodzakelijke informatie aan het sociaal secretariaat, zodat dit zijn verplichtingen kan nakomen bedoeld in dit artikel.

§ 2. Le secrétariat social procède à toutes les retenues, verse toutes les cotisations et remplit toutes les formalités administratives imposées par la loi pour cette rémunération brute et il verse la rémunération nette au travailleur.

§ 3. L'employeur choisit le secrétariat social.

§ 4. Le travailleur choisit le secrétariat social:

1° dans le cas où le travailleur a conclu un nouveau contrat de travail et où l'employeur ne fait pas usage des possibilités offertes par la présente loi;

2° dans le cas où le travailleur ne conclut pas de nouveau contrat de travail après que son contrat de travail a pris fin.

§ 5. Pour l'application du paragraphe 4, le secrétariat social agréé est assimilé à l'employeur en ce qui concerne l'application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

§ 6. La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est d'application, étant entendu que pour l'application du paragraphe 4 de cet article, le secrétariat social précité prend en charge les obligations contenues dans l'article 15 ayant trait à l'établissement d'un décompte salarial lors de chaque règlement définitif du salaire et dans l'article 36 ayant trait à la tenue de ces documents.

§ 7. Le secrétariat social informe le travailleur chaque année de l'état de son compte épargne-carrière. Il lui communique:

1° le montant initial, l'accroissement résultant des versements de l'employeur et les intérêts;

2° les montants prélevés au cours de l'année précédente;

3° le solde disponible.

§ 8. Le travailleur peut obtenir, à sa demande, un relevé complet des données visées au paragraphe 7 pour l'ensemble des années écoulées.

§ 9. L'organisme assureur qui gère le compte épargne-carrière transmet toutes les informations nécessaires au secrétariat social, afin de permettre à celui-ci de se conformer aux obligations visées au présent article.

HOOFDSTUK 5

Vormvereisten

Afdeling 1

De overeenkomst

Art. 21

Naar aanleiding van de toetreding van de werknemer tot het systeem van loopbaansparen dat de werkgever organiseert, wordt een schriftelijke bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer, opgesteld.

Deze bijlage bevat de volgende bepalingen:

- het akkoord van de werknemer om deel te nemen aan het systeem van loopbaansparen;
- de loonvoordelen die omgezet worden naar het loopbaanspaarbudget, in overeenstemming met artikel 5, § 3;
- het feit dat deze omgezette loonvoordelen ophouden juridische uitwerking te hebben, in overeenstemming met artikel 6;
- het loopbaanspaarbudget dat de betalingen van de werkgever in de loopbaanspaarrekening van de werknemer definieert;
- de verzekeringsinstelling die de loopbaanspaarrekening van de werknemer beheert;
- de gegevens van de loopbaanspaarrekening;
- de bestemmingen die de werknemer zal kunnen kiezen voor de aanwending van zijn loopbaanrekening, in overeenstemming met artikel 12;
- de mogelijkheid om een niet-georganiseerd loopbaaninterval overeen te komen, in overeenstemming met artikel 14, § 2.

Art. 22

Deze schriftelijke bijlage maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst en is van bepaalde duur.

Zij geldt voor de duur van de loopbaanspaarkeuze en met een maximum van vijf jaar.

CHAPITRE 5

Formalités

Section 1^{re}*Le contrat*

Art. 21

À la suite de l'adhésion du travailleur au régime d'épargne-carrière organisé par son employeur, une annexe écrite est établie et jointe à son contrat de travail individuel.

Cette annexe comporte les dispositions suivantes:

- l'accord du travailleur d'adhérer au régime d'épargne-carrière;
- les avantages salariaux convertis en budget épargne-carrière, conformément à l'article 5, § 3;
- la mention que ces avantages salariaux convertis cessent de produire des effets juridiques, conformément à l'article 6;
- le budget épargne-carrière définissant les paiements de l'employeur affectés au compte épargne-carrière du travailleur;
- l'organisme assureur qui gère le compte épargne-carrière du travailleur;
- les données du compte épargne-carrière;
- les affectations que le travailleur pourra choisir lors de l'utilisation de son compte épargne-carrière, conformément à l'article 12;
- la possibilité de convenir d'un intervalle de carrière non organisé, conformément à l'article 14, § 2.

Art. 22

Cette annexe écrite fait partie du contrat de travail et a une durée déterminée.

Elle vaut pour la durée du choix d'épargne-carrière, et pendant cinq ans maximum.

Art. 23

§ 1. Bij het verstrijken van de bepaalde duur van de schriftelijke bijlage, beslist uitsluitend de werknemer over de verderzetting van zijn loopbaanspaarkeuze:

— ofwel kiest de werknemer nieuwe bestemmingen voor de aanwending van zijn loopbaanrekening;

— ofwel behoudt hij de eerder gemaakte keuzes voor eenzelfde termijn en wordt de bijlage bij de arbeidsovereenkomst van rechtswege met diezelfde termijn verlengd;

— ofwel beslist de werknemer om niet langer deel te nemen aan het systeem van het loopbaansparen.

§ 2. Indien de werknemer beslist om niet langer deel te nemen aan het systeem van het loopbaansparen, bepalen hij en de werkgever in onderling overleg de bestemming van de vrijgekomen financiële middelen.

Indien werkgever en werknemer niet tot een akkoord komen over deze bestemming, dan worden de vrijgekomen financiële middelen als een budget gehanteerd om in de vorm van een jaarlijkse bruto premie betaald te worden. Dit budget omvat alle kosten en bijdragen die verbonden zijn aan deze bruto premie.

Art. 24

De werkgever heeft geen rechten om af te wijken van deze individuele keuzemogelijkheid van de werknemer of om bijkomende voorwaarden op te leggen. Elke afwijking of bijkomende voorwaarde door de werkgever is nietig.

Art. 25

De werkgever kan het systeem van het loopbaansparen stopzetten of vervangen, voor het gehele bedrijf of voor de categorie van werknemers waartoe de werknemer behoort overeenkomstig artikel 4.

In dat geval blijft de laatste loopbaanspaarkeuze van toepassing en dit voor onbepaalde duur of voor de duur van de arbeidsovereenkomst indien de werknemer niet door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd is verbonden met de werkgever. Deze kunnen enkel in onderling akkoord gewijzigd worden.

Art. 23

§ 1^{er}. À l'expiration de la durée déterminée de l'annexe écrite, le travailleur décide seul de la poursuite de son choix d'épargne-carrière:

— soit le travailleur choisit de nouvelles affectations pour son compte épargne-carrière;

— soit il garde ses anciens choix pour la même durée et l'annexe au contrat de travail est prolongée de plein droit de la même durée;

— soit le travailleur décide de ne plus participer au système de l'épargne-carrière.

§ 2. Si le travailleur décide de ne plus participer au système de l'épargne-carrière, il détermine, en concertation avec l'employeur, la destination des moyens financiers libérés.

Si le travailleur et l'employeur ne parviennent pas à un accord concernant cette destination, les moyens financiers libérés sont utilisés comme un budget qui sera versé sous la forme d'une prime brute annuelle. Ce budget comprend tous les coûts et toutes les cotisations afférentes à cette prime brute.

Art. 24

L'employeur n'a pas le droit de déroger à cette possibilité de choix individuelle du travailleur ni d'imposer des conditions supplémentaires. Toute dérogation par l'employeur ou condition supplémentaire est nulle.

Art. 25

L'employeur peut arrêter ou remplacer l'épargne-carrière, pour l'ensemble de l'entreprise, ou pour la catégorie de travailleurs à laquelle appartient le travailleur, conformément à l'article 4.

Dans ce cas, les derniers choix d'épargne-carrière restent d'application, et ce, pour une durée indéterminée, ou pour la durée du contrat de travail si le travailleur n'est pas lié à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée. Ceux-ci peuvent uniquement être modifiés de commun accord.

Afdeling 2*Het reglement***Art. 26**

§ 1. De werkgever stelt een reglement met betrekking tot het systeem van de loopbaanspaarkeuze op. In dit reglement wordt de procedure van het invoeren en gebruiken van de loopbaanspaarkeuze opgenomen.

Het reglement bepaalt de samenstelling van het loopbaanspaarbudget in overeenstemming met artikel 5 op zulke wijze dat elke werknemer op individuele basis kan zien wat de waarde is van de voordelen in natura en de ondernemingspremies die voor hem worden omgezet in het loopbaanspaarbudget.

Het reglement vermeldt de identificatie en de regels met betrekking tot de loopbaanspaarrekening worden erin uiteengezet. De polis wordt als bijlage gevoegd.

§ 2. De werkgever waakt erover dat de werknemers uitvoerig geïnformeerd worden over de mogelijkheden en gevolgen van hun loopbaanspaarkeuzes zowel op sociaal als fiscaal vlak. Deze informatie is zowel collectief als individueel.

HOOFDSTUK 6**Wijzigingsbepalingen****Afdeling 1***Fiscale behandeling van het loopbaansparen***Art. 27**

Artikel 34, § 1, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2004, wordt aangevuld met de bepaling onder 4°, luidende:

“4° In toepassing van artikel 19, § 4, 2°, van de wet vanbetreffende het loopbaansparen, de beleggingsopbrengsten van de loopbaanspaarrekening die geen uitgesteld loon zijn omdat zij niet gevormd worden door de bedragen die de werkgever in de loopbaanspaarrekening heeft gestort, indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt en hij geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat.”

Section 2*Le règlement***Art. 26**

§ 1^{er}. L'employeur établit un règlement relatif au système du choix d'épargne-carrière. Ce règlement fixe la procédure d'instauration et d'utilisation du choix d'épargne-carrière.

Le règlement expose la composition du budget épargne-carrière conformément à l'article 5, de telle manière que chaque travailleur puisse voir, sur une base individuelle, quelle est la valeur des avantages en nature et des primes d'entreprise qui sont convertis pour lui dans le budget épargne-carrière.

Le règlement mentionne l'identification et expose les règles relatives au compte épargne-carrière. La police est jointe en annexe.

§ 2. L'employeur veille à ce que les travailleurs soient parfaitement informés des possibilités et des conséquences de leurs choix d'épargne-carrière sur le plan social et fiscal. Cette information est tant collective qu'individuelle.

CHAPITRE 6**Dispositions modificatives****Section 1^{re}***Traitement fiscal de l'épargne-carrière***Art. 27**

L'article 34, § 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2004, est complété par un 4° rédigé comme suit :

“4° En application de l'article 19, § 4, 2°, de la loi du ... relative à l'épargne-carrière, les revenus de placement du compte épargne-carrière, qui ne constituent pas une rémunération différée dès lors qu'ils ne sont pas constitués par les montants versés par l'employeur sur ce compte, si le contrat de travail du travailleur prend fin et que ce dernier n'en signe pas un nouveau.”

Art. 28

Artikel 39, § 2, 2°, van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 april 2003, wordt aangevuld met de bepaling onder e), luidende:

“e) in toepassing van artikel 19, § 4, 2°, van de wet vanbetreffende het loopbaansparen, de beleggings-opbrengsten van de loopbaanspaarrekening die geen uitgesteld loon zijn, omdat zij niet gevormd worden door de bedragen die de werkgever in de loopbaanspaarrekening heeft gestort, indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt en hij geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat.”

Art. 29

In artikel 52, enig lid, 3° van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 16 november 2015, wordt de bepaling onder b) aangevuld met een vijfde gedachtestreep, luidende:

“— De financiering van de collectieve aanvullende pensioentoezegging vanuit de loopbaanspaarrekening, in uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van betreffende het loopbaansparen, en dit op het ogenblik van de financiering van de loopbaanspaarrekening door de werkgever.”

Art. 30

Artikel 53 van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 maart 2009, wordt aangevuld met de bepaling onder 25°, luidende:

“25° De aanwending van de gelden van de loopbaanspaarrekening in uitvoering van de artikelen 13 en 14 van de wet van betreffende het loopbaansparen.”

Art. 31

Artikel 171, enig lid, 6°, van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 augustus 2003, wordt aangevuld met een vierde gedachtestreep, luidende:

“— het uitgestelde loon dat, in toepassing van artikel 19, § 4, 1°, van de wet vanbetreffende het loopbaansparen, gevormd wordt door de gelden van de loopbaanspaarrekening en die het equivalent vormen van de bedragen die de werkgever in de loopbaanspaarrekening heeft gestort, indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt en hij geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat.”

Art. 28

L'article 39, § 2, 2°, du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 28 avril 2003, est complété par un e), rédigé comme suit:

“e) En application de l'article 19, § 4, 2°, de la loi du ... relative à l'épargne-carrière, les revenus de placement du compte épargne-carrière, qui ne constituent pas une rémunération différée dès lors qu'ils ne sont pas constitués par les montants versés par l'employeur sur ce compte, si le contrat de travail du travailleur prend fin et que ce dernier n'en signe pas un nouveau.”

Art. 29

Dans l'article 52, alinéa unique, 3°, du même Code, le b) est complété par un cinquième tiret, rédigé comme suit:

“— du financement de l'engagement collectif de pension complémentaire à partir du compte épargne-carrière, en application des articles 15, 16 et 17 de la loi du ... relative au compte-carrière, et ce, au moment du financement dudit compte par l'employeur.”

Art. 30

L'article 53 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 27 mars 2009, est complété par un 25° rédigé comme suit:

“25° l'utilisation des fonds du compte épargne-carrière en exécution des articles 13 et 14 de la loi du ... relative à l'épargne-carrière.”

Art. 31

L'article 171, alinéa unique, 6°, du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 5 août 2003, est complété par un quatrième tiret rédigé comme suit :

“— la rémunération différée qui, en application de l'article 19, § 4, 1°, de la loi du ... relative à l'épargne-carrière, est constituée des fonds du compte épargne-carrière correspondant aux montants versés par l'employeur sur le compte épargne-carrière, si le contrat de travail du travailleur prend fin et que le travailleur ne conclut pas de nouveau contrat de travail.”

Art. 32

In artikel 175³ van het Wetboek diverse rechten en taksen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt tussen het derde en het vierde lid een lid ingevoegd, luidende:

“In afwijking van het eerste lid wordt de taks vermindert tot 0,50 pct. voor verzekeringsovereenkomsten die beantwoorden aan de criteria van de loopbaanspaarrekening bepaald in de wet van ... betreffende het loopbaansparen en gevormd worden door de stortingen van de werkgever vanuit het loopbaanspaarbudget, in overeenstemming met artikel 10 van deze wet.”.

Afdeling 2

Sociaalrechtelijke behandeling van het loopbaansparen

Art. 33

Artikel 1, § 1, tweede lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2014, wordt aangevuld met de bepaling onder c), luidende:

“c) De erkende sociale secretariaten bedoeld in artikel 27, voor de toepassing van artikel 20, § 5, van de wet van betreffende het loopbaansparen.”.

Art. 34

Artikel 14 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 december 2009, wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

“§ 5. De beleggingsopbrengsten van de loopbaanspaarrekening die geen uitgesteld loon zijn, in toepassing van 19, § 4, 2° van de wet van betreffende het loopbaansparen, zijn uitgesloten van het loonbegrip.”.

Art. 35

Artikel 1, § 2, 2°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aangevuld met de bepaling onder c), luidende:

“c) De erkende sociale secretariaten bedoeld in artikel 27 voor de toepassing van artikel 20, § 5, van de wet van betreffende het loopbaansparen.”.

Art. 32

Dans l'article 175³ du Code des droits et taxes divers, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 3 et 4 :

“Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la taxe est réduite à 0,50 p.c. pour les contrats d'assurance qui répondent aux critères du compte épargne-carrière fixés par la loi du ... relative à l'épargne-carrière et qui sont constitués par les versements effectués par l'employeur à partir du budget épargne-carrière, conformément à l'article 10 de cette loi.”.

Section 2

Traitement de l'épargne-carrière en droit social

Art. 33

L'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014, est complété par un c) rédigé comme suit:

“c) les secrétariats sociaux agréés visés à l'article 27, pour l'application de l'article 20, § 5, de la loi du ... relative à l'épargne-carrière.”.

Art. 34

L'article 14 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 23 décembre 2009, est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit:

“§ 5. Les produits des placements du compte épargne-carrière qui, en application de l'article 19, § 4, 2°, de la loi du ... relative à l'épargne-carrière, ne sont pas une rémunération différée, sont exclus de la notion de rémunération.”.

Art. 35

L'article 1^{er}, § 2, 2°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par un c) rédigé comme suit:

“c) les secrétariats sociaux agréés visés à l'article 27, pour l'application de l'article 20, § 5, de la loi du ... relative à l'épargne-carrière.”.

Art. 36

In artikel 23 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 16 november 2015, wordt het tweede lid aangevuld met de volgende zin:

“De beleggingsopbrengsten van de loopbaanspaarrekening die geen uitgesteld loon zijn, in toepassing van 19, § 4, 2° van de wet vanbetreffende het loopbaansparen, zijn uitgesloten van het loonbegrip.”.

Art. 37

In artikel 38, § 3^{ter}, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt in A het eerste lid aangevuld met de volgende zin:

“In toepassing van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van... betreffende het loopbaansparen, is deze bijzondere bijdrage verschuldigd op het ogenblik dat het aanvullend pensioen gefinancierd wordt door de stortingen vanuit de loopbaanspaarrekening.”.

Afdeling 3

Wijzigingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid

Art 38

In artikel 3, § 1, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— de bepaling onder 1° wordt vervangen als volgt:

“1° aanvullend pensioen: het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene voor of na de pensioenleeftijd, of de ermee overeenstemmende kapitaalswaarde, die op basis van de in een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst bepaalde verplichte stortingen, of van de stortingen vanuit de loopbaanspaarrekening overeenkomstig de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van ... betreffende het loopbaansparen, worden toegekend ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen;”;

Art. 36

Dans l'article 23 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 16 novembre 2015, l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante:

“Les produits des placements du compte épargne-carrière qui, en application de l'article 19, § 4, 2°, de la loi du ... relative à l'épargne-carrière, ne sont pas une rémunération différée, sont exclus de la notion de rémunération.”.

Art. 37

Dans l'article 38, § 3^{ter}, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, l'alinéa 1^{er} est complété par la phrase suivante:

“En application des articles 15, 16 et 17 de la loi du ... relative à l'épargne-carrière, cette cotisation spéciale est due au moment où la pension complémentaire est financée par les versements provenant du compte épargne-carrière.”.

Section 3

Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Art. 38

Dans l'article 3, § 1^{er}, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées :

— le 1° est remplacé par ce qui suit :

“1° pension complémentaire: la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié avant ou après la retraite, ou la valeur en capital qui y correspond, qui sont octroyées sur la base de versements obligatoires déterminés dans un règlement de pension ou une convention de pension, ou de versements provenant du compte épargne-carrière conformément aux articles 15, 16 et 17 de la loi du ... relative à l'épargne-carrière, en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale;”;

— de bepaling onder 14° wordt vervangen als volgt:

“14° toezegging van het type “vaste bijdragen”: de verbintenis tot het betalen van vooraf vastgestelde bijdragen of van de stortingen vanuit de loopbaanspaarrekening overeenkomstig de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van ... betreffende het loopbaansparen;”.

HOOFDSTUK 7

Sancties

Art. 39

Alle rechtshandelingen die strijdig zijn met de bepalingen van de artikelen 5, § 3; 6, § 2; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 16, § 3; 19; 23 en 24 zijn nietig.

Art. 40

Alle rechtshandelingen die de rechten van de werknemer inkorten of zijn verplichtingen verzwaren zijn nietig.

Art. 41

Indien de werkgever de bedragen die vertegenwoordigd worden door het loopbaanspaarbudget niet stort in de loopbaanspaarrekening in overeenstemming met artikel 10, dan verkrijgen zij hun juridische kwalificatie zoals die bestond op het ogenblik van hun omzetting in toepassing van artikel 5, § 3 met alle daaraan verbonden rechten.

Art. 42

In geval van inbreuk op de artikelen 5, § 3; 6, § 2 en 7 van deze wet, vervalt de kwalificatie van roerend inkomen bedoeld in de artikelen 27 en 28 en vervalt de uitsluiting uit het loonbegrip bedoeld in de artikelen 34 en 36.

— le 14° est remplacé par ce qui suit:

“14° engagement de type contributions définies: l'engagement qui porte sur le versement de contributions déterminées *a priori* ou sur les versements provenant du compte épargne-carrière conformément aux articles 15, 16 et 17 de la loi du ... relative à l'épargne-carrière;”.

CHAPITRE 7

Sanctions

Art. 39

Tous les actes juridiques qui sont contraires aux dispositions des articles 5, § 3; 6, § 2; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 16, § 3; 19; 23 et 24 sont nuls.

Art. 40

Tous les actes juridiques qui limitent les droits du travailleur ou alourdissent ses obligations sont nuls.

Art. 41

Si l'employeur ne verse pas les sommes représentées par le budget épargne-carrière sur le compte épargne-carrière, conformément à l'article 10, ces sommes reprennent leur qualification juridique telle qu'elle existait au moment de leur conversion en application de l'article 5, § 3, avec tous les droits y afférents.

Art. 42

En cas d'infraction aux articles 5, § 3, 6, § 2 et 7 de la présente loi, la qualification de revenu mobilier visée aux articles 27 et 28 prend fin, de même que l'exclusion de la notion de rémunération visée aux articles 34 et 36.

HOOFDSTUK 8**Inwerkingtreding****Art. 43**

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2017.

24 november 2015

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Franky DEMON (CD&V)
Roel DESEYN (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)

CHAPITRE 8**Entrée en vigueur****Art. 43**

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

24 novembre 2015