

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 december 2018

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
19 december 2012 betreffende
de bezoldiging van de personeelsleden
en van de mandatarissen van de instellingen
van openbaar nut, van de autonome
overheidsbedrijven en de rechtspersonen
waarop de Staat rechtstreeks
of onrechtstreeks een overheersende
invloed uitoefent, als natuurlijke persoon ter
invoering van een loonnorm
voor overheidsbestuurders**

(ingediend door de heer Roel Deseyn)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 décembre 2018

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du
19 décembre 2012 relative à
la rémunération des membres du personnel
et des mandataires des organismes d'intérêt
public, des entreprises publiques autonomes
et des personnes morales sur lesquelles l'État
exerce directement ou indirectement
une influence dominante, en tant que
personne physique, en vue d'instaurer
une norme en matière de rémunération
des administrateurs publics**

(déposée par M. Roel Deseyn)

SAMENVATTING

Momenteel bestaat er geen federale wettelijke norm over de hoogte van de vergoeding van overheidsbestuurders, enkel een gedragslijn die voorziet in een bezoldigingsplafond van 290 000 euro voor overheidsbedrijven en in een plafond van 650 000 euro voor beursgenoteerde overheidsbedrijven zoals Proximus en Bpost.

In de praktijk is de bezoldiging bij sommige overheidsbedrijven of marktregulators echter aanzienlijk hoger. Nochtans schaadt een te grote kloof tussen de bezoldiging van CEO's en die van de overige werknemers de sociale cohesie, voedt ze het onrechtvaardigheidsgevoel en draagt ze het risico in zich dat de productiviteit van werknemers afneemt vanwege demotivatie. Specifiek voor overheidsbestuurders geldt

RÉSUMÉ

Actuellement, il n'existe pas de norme légale fédérale concernant le niveau de rémunération des administrateurs publics, mais seulement une ligne de conduite qui prévoit un plafond de rémunération de 290 000 euros pour les entreprises publiques et un plafond de 650 000 euros pour les entreprises publiques cotées en bourse, comme Proximus et Bpost.

En pratique, il appert toutefois que le niveau de rémunération est substantiellement plus élevé au sein de certaines entreprises publiques ou de certains régulateurs de marché. Un écart trop important entre la rémunération des CEO et celle des autres travailleurs nuit toutefois à la cohésion sociale et au sentiment d'équité, et risque en soi d'entraîner une baisse de productivité des travailleurs par démotivation.

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-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

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

bovendien dat te hoge toplonen negatief afstralen op de hele overheid en politiek, en soms rechtstreeks op de overheidsfinanciën wegen.

Dit wetsvoorstel beoogt daarom op federaal niveau een premiernorm in te voeren voor overheidsbestuurders analoog aan het Vlaamse decreet. Hun bezoldiging mag in principe niet hoger zijn dan deze van de eerste minister. De vertrekvergoeding wordt beperkt tot maximum één jaar bezoldiging bij voortijdige beëindiging van een mandaat, bij vrijwillig vertrek is er geen recht op een vertrekpremie. De federale regering kan in uitzonderlijke omstandigheden en mits motivering toestaan dat afgeweken wordt van de maximumbezoldiging.

Spécifiquement pour les administrateurs publics, des rémunérations excessives ont des répercussions sur l'ensemble des pouvoirs publics et du monde politique et pèsent parfois directement sur les finances publiques.

La présente proposition de loi vise dès lors à instaurer, au niveau fédéral, une norme du premier ministre pour les administrateurs publics par analogie avec le décret flamand. Leur rémunération ne peut en principe pas excéder celle du premier ministre. L'indemnité de départ est limitée à un an de rémunération maximum en cas de fin prématurée du mandat, un départ volontaire ne donnant pas droit à une indemnité de départ. Le gouvernement fédéral peut, dans des circonstances exceptionnelles et moyennant motivation, autoriser qu'il soit dérogé au plafond de rémunération.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wij wensen een premiernorm in te voeren voor federale overheidsbestuurders vergelijkbaar met de Peeters- en Balkenende-norm. De bezoldiging van personeelsleden van overheidsinstanties en overheidsbedrijven mag niet meer bedragen dan die van de premier. De vertrekvergoeding wordt beperkt tot maximum één jaar bezoldiging bij voortijdige beëindiging van een mandaat, bij vrijwillig vertrek is er geen recht op een vertrekpremie. De pensioenregeling mag niet gunstiger zijn dan die van de premier. De federale regering kan in uitzonderlijke omstandigheden en mits motivering toestaan dat afgeweken wordt van de maximumbezoldiging. De voorgestelde regeling treedt onmiddellijk in werking voor nieuwe arbeidscontracten.

Context

Sinds de jaren 70 neemt de kloof tussen de bezoldiging van CEO's en die van de overige werknemers toe. De matigende werking van de openbaarmakingsverplichtingen is beperkt¹. Een te grote loonspanning is niet goed voor de sociale cohesie en het rechtvaardigheidsgevoel, in het bijzonder in tijden van loonmatiging. Wanneer bestuurders een hogere bezoldiging dan nodig ontvangen, ontstaat er een ongezonde verhouding binnen de onderneming die het risico in zich draagt dat de productiviteit van werknemers afneemt vanwege demotivatie. Te hoge toplonen van overheidsbestuurders stralen af op de hele overheid en politiek en wegen soms rechtstreeks op de overheidsfinanciën.

Er kunnen ethische vragen gesteld worden bij de hoogte van de verloning van sommige managers, maar ook van sommige sportmensen, acteurs, ... Hoge lonen bij een topmanager of politicus creëren eerder nijd dan bewondering en ook sneller dan bij een sportman, arts of celebrity.

De federale overheid participeert in diverse bedrijven. Overheidsbedrijven hebben een voorbeeldfunctie maar ook nood aan een *modern governance*-kader waar de overheid zich terughoudend opstelt als het gaat over operationele kwesties en personeelszaken. Het Noorse staatsfonds kondigde aan het debat te willen

¹ E.C.H.J. LOKIN, *De bezoldiging van bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen*, Rotterdam, Erasmus Universiteit, 2018, 792 p.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Nous souhaitons instaurer, pour les administrateurs publics fédéraux, une norme de rémunération "Premier ministre" comparable à la norme Peeters et à la norme Balkenende. La rémunération des membres du personnel des pouvoirs publics et des entreprises publiques ne pourra pas excéder celle du premier ministre. L'indemnité de départ sera plafonnée à un an de rémunération en cas de fin prématurée du mandat, le départ volontaire ne donnant pas droit à une prime de départ. Le régime de pension ne pourra pas être plus favorable que celui du premier ministre. Le gouvernement fédéral pourra permettre de déroger au plafonnement de la rémunération, en cas de circonstances exceptionnelles et moyennant motivation. La réglementation proposée entrera immédiatement en vigueur pour les nouveaux contrats de travail.

Contexte

Depuis les années 1970, le fossé entre la rémunération des CEO et celles des autres travailleurs ne fait qu'augmenter, l'effet modérateur de l'obligation de publicité étant limité¹. Or, une tension salariale trop importante n'est pas bonne pour la cohésion sociale, ni pour le sentiment de justice, en particulier en période de modération salariale. Lorsque les administrateurs perçoivent une rémunération plus élevée que nécessaire, un déséquilibre malsain s'installe au sein de l'entreprise et ce déséquilibre peut entraîner une baisse de la productivité des travailleurs induite par leur démotivation. Lorsqu'ils sont trop élevés, les salaires des administrateurs publics ont des répercussions sur l'ensemble des pouvoirs publics et du monde politique, et pèsent parfois directement sur les finances publiques.

S'il est vrai que la rémunération de certains managers, mais aussi de certains sportifs, acteurs, etc., peut soulever des questions éthiques, les salaires élevés des top managers ou des mandataires politiques suscitent davantage la jalousie que l'admiration, bien plus que les revenus des sportifs, des médecins ou des célébrités.

L'autorité fédérale détient une participation dans plusieurs entreprises. Les entreprises publiques servent d'exemple et ont besoin d'un cadre de gouvernance moderne dans lequel l'autorité publique fait preuve de réserve à l'égard des questions opérationnelles et des ressources humaines. Le fonds souverain norvégien a

¹ E.C.H.J. LOKIN, *De bezoldiging van bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen*, Rotterdam, Erasmus Universiteit, 2018, 792 p.

aangaan over toplonen in de ondernemingen waarin ze participeert. Ook de Belgische overheden participeren in diverse bedrijven en kunnen het voorbeeld geven. Ze moeten hun rol als actieve (minderheids)aandeelhouders blijven opnemen zodat soberheid aan de dag wordt gelegd.

Een redelijke loonspanning is aangewezen zonder de concurrentiepositie van de betrokken organisaties te fnuiken. In bijzonder voor organisaties die in concurrentie staan met volledig private spelers of zich hierop moeten voorbereiden is een concurrentieel en aantrekkelijk verloningsbeleid nodig. Toplonen zijn nodig om toptalenten aan te trekken al bewijst onderzoek dat hogere topsalarissen nagenoeg niet van invloed zijn op de mate van betrokkenheid en tevredenheid van CEO's.²

Een recente doctoraatsstudie ziet geen transfermarkt voor CEO's, zoals die bestaat voor toptrainers. Een soort eredivisie voor CEO's zou niet bestaan. "Raden van bestuur verkeren in de perceptie dat zij bij het vaststellen van de bezoldiging in de greep van de markt worden gehouden. Dit vloeit voort uit de praktijk van het gebruikmaken van een externe referentie bij het vaststellen van de bezoldiging."³

Huidige regeling

Momenteel bestaat er geen federale wettelijke norm maar enkel een gedragslijn. Deze gedragslijn voorziet in een bezoldigingsplafond van 290 000 euro voor overheidsbedrijven en in een plafond van 650 000 euro voor beursgenoteerde overheidsbedrijven zoals Proximus en Bpost. Het plafond is inclusief bonus en andere voordelen zoals bedrijfswagen of stortingen in een pensioenfondsen. In de praktijk echter blijkt dat de bezoldiging bij sommige overheidsbedrijven of marktregulators aanzienlijk hoger is.⁴

annoncé vouloir lancer le débat sur les hauts salaires dans les entreprises dans lesquelles il détient une participation. Les autorités belges détiennent également une participation dans plusieurs entreprises et peuvent montrer l'exemple. Elles doivent continuer à assumer leur rôle d'actionnaire (minoritaire) actif afin de faire preuve de sobriété.

Il convient de maintenir une tension salariale raisonnable tout en veillant à ne pas saper la compétitivité des organisations concernées. Une politique de rémunération concurrentielle et attrayante est nécessaire, en particulier pour les organisations qui sont en concurrence avec des acteurs entièrement privés ou qui doivent s'y préparer. Des hauts salaires sont nécessaires pour attirer les éléments les plus talentueux, bien qu'une étude prouve que des hauts salaires plus élevés n'ont pratiquement pas d'influence sur l'implication et la satisfaction des CEO's.²

Une récente thèse de doctorat ne relève pas de marché des transferts pour les CEO, tel qu'il en existe un pour les entraîneurs des grands clubs. Il n'existerait pas une sorte de division d'honneur pour CEO. "Les conseils d'administration ont l'impression qu'ils sont maintenus dans l'emprise du marché lors de la fixation de la rémunération. Cela découle de la pratique consistant à utiliser une référence externe pour fixer la rémunération."³

Réglementation actuelle

Il n'existe actuellement pas de norme légale fédérale mais seulement une ligne de conduite. Celle-ci prévoit une rémunération plafonnée à 290 000 euros pour les entreprises publiques et un plafond de 650 000 euros pour les entreprises publiques cotées en bourse, telles que Proximus et bpost. Le plafond comprend le bonus et d'autres avantages, tels que la voiture de société ou des versements dans un fonds de pension. Dans la pratique, il apparaît toutefois que la rémunération est considérablement plus élevée dans certaines entreprises publiques ou chez certains régulateurs du marché.⁴

² X. BAETEN, *CEO Motives*, Gent, Vlerick Business School, 2016, 73 p.

³ E.C.H.J. LOKIN, *De bezoldiging van bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen*, Rotterdam, Erasmus Universiteit, 2018, 792 p.

⁴ Schriftelijke vragen nr. 1449 (Vr. en Antw. Kamer, nr. 54/79, 24 juni 2016, 69), nr. 1503 (Vr. en Antw. Kamer, nr. 54/112, 31 maart 2017, 77) en nr. 1101 (Vr. en Antw. Kamer, nr. 54/148, 9 maart 2018, 232).

² X. BAETEN, *CEO Motives*, Gent, Vlerick Business School, 2016, 73 p.

³ E.C.H.J. LOKIN, *De bezoldiging van bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen*, Rotterdam, Erasmus Universiteit, 2018, 792 p.

⁴ Question écrite n° 1449 (*Questions et réponses, Chambre*, n° 54/79, 24 juin 2016, 69), n° 1503 (*Questions et réponses, Chambre*, n° 54/112, 31 mars 2017, 77) et n° 1101 (*Questions et réponses, Chambre*, n° 54/148, 9 mars 2018, 232).

In Vlaanderen werd voor alle Vlaamse overheidsmanagers een wettelijke norm ingesteld (decreet van 22 november 2013⁵). De Peeters-norm voorziet in een plafond van 242 000 euro. De Vlaamse regering kan een uitzondering op plafond toestaan. De vertrekpremie bedraagt maximaal één jaar. Het pensioen mag niet voordeliger zijn dan dit van de minister-president.

Dit voorstel schrijft een algemene regeling in de wet met betrekking tot overheidsmanagers⁶ in, analoog aan het Vlaams decreet.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

De premiernorm geldt voor alle rechtspersonen waarop de Federale Staat rechtstreeks of onrechtstreeks een overheersende invloed uitoefent. Meer specifiek is deze wet van toepassing op de instellingen van openbaar nut zoals bedoeld in artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut die tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren, de autonome overheidsbedrijven zoals bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en de rechtspersonen waarop de Federale Staat een invloed uitoefent:

— door ofwel met deze rechtspersoon een beheerscontract of bestuursovereenkomst af te sluiten;

— door ofwel, rechtstreeks of onrechtstreeks, meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, beheers- of directieorgaan aan te wijzen of door een of meerdere personen aan te wijzen die het administratief toezicht van de regering in zijn midden moet uitoefenen;

— door ofwel, rechtstreeks of onrechtstreeks, de meerderheid van het geplaatst kapitaal te bezitten;

— door ofwel, rechtstreeks of onrechtstreeks, te beschikken over de meerderheid van de stemmen verbonden aan de door het bedrijf uitgegeven aandelen.

De totale jaarlijkse bezoldiging van een personeelslid of een lid van een raad van bestuur van een of meerdere

⁵ Decreet van 22 november 2013 betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector.

⁶ Wet van 19 december 2012 betreffende de bezoldiging van de personeelsleden en van de mandatarissen van de instellingen van openbaar nut, van de autonome overheidsbedrijven en de rechtspersonen waarop de Staat rechtstreeks of onrechtstreeks een overheersende invloed uitoefent, als natuurlijke persoon.

En Flandre, une norme légale a été instaurée pour tous les managers publics (décret du 22 novembre 2013⁵). La norme Peeters prévoit un plafond de 242 000 euros. Le gouvernement flamand peut autoriser une exception au plafond. La prime de départ peut s'élever au maximum au montant d'un traitement annuel. La pension ne peut pas être plus avantageuse que celle du ministre-président.

La présente proposition inscrit une réglementation générale dans la loi relative aux managers publics⁶, par analogie avec le décret flamand.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

La norme de rémunération "Premier ministre" s'appliquera à toutes les personnes morales sur lesquelles l'État fédéral exerce, directement ou indirectement, une influence dominante. La présente loi s'appliquera plus spécifiquement aux organismes d'intérêt public visés à l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public qui relèvent de la compétence de l'autorité fédérale, aux entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et aux personnes morales sur lesquelles l'État fédéral exerce une influence:

— soit en concluant avec elles un contrat de gestion ou un contrat d'administration;

— soit en désignant, directement ou indirectement, plus de la moitié des membres de leur organe d'administration, de gestion ou de direction ou en désignant une ou plusieurs personnes chargées d'exercer la tutelle administrative du gouvernement en leur sein;

— soit en détenant, directement ou indirectement, la majorité du capital souscrit;

— soit en disposant, directement ou indirectement, de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise.

La rémunération annuelle totale d'un membre du personnel ou d'un membre du conseil d'administration

⁵ Décret du 22 novembre 2013 relatif à la bonne gouvernance au sein du secteur public flamand.

⁶ Loi du 19 décembre 2012 relative à la rémunération des membres du personnel et des mandataires des organismes d'intérêt public, des entreprises publiques autonomes et des personnes morales sur lesquelles l'État exerce directement ou indirectement une influence dominante, en tant que personne physique.

van de in vorig lid bedoelde rechtspersonen mag niet meer bedragen dan de jaarlijkse bezoldiging van de eerste minister van de federale regering.

De federale regering kan in uitzonderlijke omstandigheden toestaan dat afgeweken wordt van de maximumbezoldiging. Dit voorstel voorziet in een uitzonderingsmogelijkheid zodat de regering voor een individuele aanwerving gemotiveerd kan afwijken van de premiernorm via een gemotiveerd koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De vertrekvergoeding wordt beperkt tot maximum één jaar bezoldiging bij voortijdige beëindiging van een mandaat. Bij vrijwillig vertrek is er geen recht op een vertrekpremie.

Het pensioen kan niet gunstiger zijn dan dat van de premier.

De premiernorm treedt onmiddellijk in werking voor alle nieuwe arbeidsovereenkomsten. Bestaande arbeidsovereenkomsten dienen gerespecteerd te worden.

Roel DESEYN (CD&V)

de l'une ou de plusieurs des personnes morales visées à l'alinéa précédent ne pourra excéder la rémunération annuelle du premier ministre du gouvernement fédéral.

En cas de circonstances exceptionnelles, le gouvernement fédéral pourra permettre de déroger au plafonnement de la rémunération. La présente proposition prévoit une possibilité d'exception afin de permettre au gouvernement de déroger de manière motivée à l'application de la norme de rémunération "Premier ministre", pour un recrutement spécifique, en adoptant un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

L'indemnité de départ sera plafonnée à un an de rémunération en cas de fin prématurée du mandat, le départ volontaire ne donnant pas droit à une prime de départ.

La pension ne pourra pas être plus élevée que celle du premier ministre.

La norme de rémunération "premier ministre" entrera immédiatement en vigueur pour tous les nouveaux contrats de travail. Les contrats de travail existants devront être honorés.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In de wet van 19 december 2012 betreffende de bezoldiging van de personeelsleden en van de mandatarissen van de instellingen van openbaar nut, van de autonome overheidsbedrijven en de rechtspersonen waarop de Staat rechtstreeks of onrechtstreeks een overheersende invloed uitoefent, als natuurlijke persoon wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/1. De jaarlijkse bezoldiging van de personeelsleden en de leden van de raad van bestuur van een of meerdere rechtspersonen vermeld in artikel 2, mag niet meer bedragen dan de jaarlijkse bezoldiging van de eerste minister van de federale regering.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad toestaan dat afgeweken wordt van de in het eerste lid vermelde maximumbezoldiging.”

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/2. Als de arbeidsovereenkomst een vertrekpremie vaststelt, kan die premie hoogstens het bedrag van één vast jaarsalaris bedragen.

In afwijking van het eerste lid, wordt een hogere premie toegekend indien de wettelijke bepalingen inzake het arbeidsrecht hiertoe aanleiding geven.

De vertrekpremie omvat de opzegvergoeding, de eventuele vergoeding wegens concurrentiebeding, voordelen in natura of stortingen in een pensioenfonds die betrokkene ontvangt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bij vrijwillig vertrek is er geen recht op een vertrekpremie.”

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Dans la loi du 19 décembre 2012 relative à la rémunération des membres du personnel et des mandataires des organismes d'intérêt public, des entreprises publiques autonomes et des personnes morales sur lesquelles l'État exerce directement ou indirectement une influence dominante, en tant que personne physique, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit:

“Art. 4/1. La rémunération annuelle des membres du personnel et des membres du conseil d'administration de l'une ou de plusieurs des personnes morales visées à l'article 2 ne peut pas excéder la rémunération annuelle du Premier ministre du gouvernement fédéral.

Le Roi peut permettre de déroger au plafonnement de la rémunération visé à l'alinéa 1^{er} par arrêté délibéré en Conseil des ministres.”

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit:

“Art. 4/2. Si le contrat de travail prévoit une prime de départ, cette prime ne peut pas excéder un an de salaire fixe.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, une prime plus élevée peut être accordée si les dispositions légales du droit du travail le permettent.

La prime de départ inclut l'indemnité de préavis, l'indemnité éventuellement due en raison d'une clause de non-concurrence, les avantages en nature ou les versements à un fonds de pension alloués à l'intéressé après la cessation de son contrat de travail.

Le départ volontaire ne donne pas droit à une prime de départ.”

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 4/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/3. De pensioenregeling mag niet voordeliger zijn dan die van de eerste minister van de federale regering.

Het in het eerste lid vermelde verbod betreft zowel het te ontvangen bedrag, de persoonlijke bijdrage als de instapvoorwaarden in de aanvullende pensioenregeling.”

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 4/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/4. In afwijking van de in artikelen 4/1 tot 4/3 bepaalde beperkingen genieten de personeelsleden of titularissen in dienst of aangesteld op de datum van inwerkingtreding van deze wet en bij de verlenging van een mandaat na de inwerkingtreding van deze wet ten minste van de geldelijke arbeidsvoorwaarden die zij genoten op de datum van inwerkingtreding van deze wet.”

Art. 6

Deze wet kan worden geciteerd als “premiernormwet”.

12 oktober 2018

Roel DESEYN (CD&V)

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 4/3 rédigé comme suit:

“Art. 4/3. Le régime de pension ne peut pas être plus avantageux que celui du Premier ministre du gouvernement fédéral.

L’interdiction visée à l’alinéa 1^{er} s’applique au montant à percevoir, à la contribution personnelle et aux conditions d’admission au régime de pension complémentaire.”

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 4/4 rédigé comme suit:

“Art. 4/4. Par dérogation aux limitations visées aux articles 4/1 à 4/3, les membres du personnel ou les titulaires en service ou désignés à la date d’entrée en vigueur de la présente loi, et dont le mandat est prolongé après l’entrée en vigueur de la présente loi, bénéficient de conditions de travail financières au moins équivalentes à celles dont ils bénéficiaient à la date d’entrée en vigueur de la présente loi.”

Art. 6

La présente loi peut être dénommée “loi sur la norme de rémunération “premier ministre””.

12 octobre 2018