

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 december 2007

19 décembre 2007

WETSVOORSTEL

**betreffende de uitvoering van het
interprofessioneel akkoord 2007-2008**

(ingediend door
mevrouw Inge Vervotte c.s.)

PROPOSITION DE LOI

**relative à l'exécution de l'accord
interprofessionnel 2007-2008**

(déposée par
Mme Inge Vervotte et consorts)

INHOUD

1. Toelichting	3
2. Wetsvoorstel	10

SOMMAIRE

1. Développements	3
2. Proposition de loi	10

<i>cdH</i>	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>	
<i>CD&V-N-VA</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>	
<i>Ecolo-Groen!</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>	
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>	
<i>LDD</i>	:	<i>Lijst Dedecker</i>	
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>	
<i>Open Vld</i>	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>	
<i>PS</i>	:	<i>Parti Socialiste</i>	
<i>sp.a - spirit</i>	:	<i>Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.</i>	
<i>VB</i>	:	<i>Vlaams Belang</i>	

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
<i>DOC 52 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	<i>DOC 52 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>	<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
	<i>(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>		<i>(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum</i>	<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering</i>	<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT :</i>	<i>moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>	<i>MOT :</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>	<i>e-mail : publications@laChambre.be</i>

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

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

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

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

Hoofdstuk II: Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

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

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

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

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

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

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

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

Chapitre II: Les avantages non récurrents liés aux résultats

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK I****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet

HOOFDSTUK II**Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen****Afdeling I***Algemene bepalingen***Art. 2**

Onderhavig hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren.

Art. 3

Voor de toepassing van onderhavig hoofdstuk, wordt met niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bedoeld:

De voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.

Art. 4

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden ingevoerd in overeenstemming met de procedures, de modaliteiten en de voorwaarden die worden opgelegd door onderhavig hoofdstuk, alsook door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE PREMIER****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II**Avantages non récurrents liés aux résultats****Section première***Dispositions générales***Art. 2**

Le présent chapitre est applicable aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 3

Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par avantages non récurrents liés aux résultats:

Les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définis-sables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats.

Art. 4

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont instaurés conformément aux procédures, aux modalités et aux conditions établies par le présent chapitre ainsi que par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Art. 5

In overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, kan elke werkgever het initiatief nemen om niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren, onverminderd een initiatief genomen in de schoot van het paritaire comité of het paritaire subcomité.

Op het niveau van de onderneming kunnen deze voordelen, in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de werknemers voor wie er geen syndicale afvaardiging bestaat, naar keuze van de werkgever, ofwel via een collectieve arbeidsovereenkomst, ofwel via een toetredingsakte.

Het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of als bijlage bij hoger vermelde toetredingsakte gevoegd.

Art. 6

§ 1. Voor de toepassing van onderhavig hoofdstuk mogen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

§ 2. In afwijking van wat bepaald is in § 1 mogen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de plaats komen van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen die beantwoorden aan de volgende kenmerken:

1° het gaat om voordelen die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming of een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers;

2° deze voordelen zijn afhankelijk van het bereiken van collectieve doelstellingen, al dan niet samengaand met individuele doelstellingen.

§ 3. Voor de toepassing van § 2 is vereist dat de in artikel 5 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte uitdrukkelijk vermeldt dat het in de plaats komt van een bestaand stelsel en dat dit stelsel als bijlage wordt gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte.

Art. 5

Conformément à la convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail, chaque employeur peut prendre l'initiative d'instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats sans préjudice d'une initiative prise au sein de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire.

Au niveau de l'entreprise, ces avantages peuvent être instaurés, conformément à la convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail, par une convention collective de travail ou, pour les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, au choix de l'employeur, soit par le biais d'une convention collective de travail, soit par un acte d'adhésion.

Un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats est contenu dans la convention collective de travail ou annexé à l'acte d'adhésion susvisé.

Art. 6

§ 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, les avantages non récurrents liés aux résultats ne peuvent être instaurés dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques ou des compléments à tout ce qui précède, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité.

§ 2. Par dérogation à ce qui est prévu au § 1, les avantages non récurrents liés aux résultats peuvent se substituer à un système existant d'avantages liés aux résultats qui répondent aux caractéristiques suivantes:

1° il s'agit d'avantages qui sont liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs;

2° ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs collectifs s'accompagnant ou non d'objectifs individuels.

§ 3. Pour l'application du § 2, il est requis que la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion visé à l'article 5 mentionne expressément qu'il se substitue à un système existant et que ce système est annexé à la convention collective ou à l'acte d'adhésion.

§ 4. Van deze mogelijkheid kan enkel gebruik gemaakt worden indien het nieuwe stelsel conform is aan de bepalingen van onderhavig hoofdstuk en de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Afdeling II

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ingevoerd via toetredingsakte

Onderafdeling I

Eerste fase van de procedure

Art. 7

§ 1. Wanneer, in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen via een toetredingsakte worden ingevoerd, wordt elk ontwerp van toetredingsakte opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen, samen met het ontwerp van toekenningsplan dat als bijlage moet worden toegevoegd.

§ 2. De werkgever houdt gedurende een termijn van vijftien dagen die ingaat op de dag van overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte en van het plan in bijlage aan elke betrokken werknemer, een register ter beschikking van de betrokken werknemers waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen.

§ 3. Binnen diezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de betrokken werknemers hun opmerkingen ook via naar behoren ondertekende brief meedelen aan de ambtenaar die belast is met het toezicht op de uitvoering van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Hun naam mag noch worden meegedeeld, noch worden onthuld.

§ 4. Na afloop van deze termijn stuurt de werkgever het register ter inzage naar hoger vermelde ambtenaar die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigt.

§ 5. Indien hem geen enkele opmerking van de betrokken werknemers werd meegedeeld en het register geen enkele opmerking bevat, wordt de opmaakprocedure geacht te zijn afgelopen op de vijftiende dag volgend op deze van de overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte aan de betrokken werknemers.

§ 6. Indien hem opmerkingen van de betrokken werknemers werden meegedeeld of indien het register opmerkingen van de betrokken werknemers bevat, deelt

§ 4. Il ne peut être fait usage de cette possibilité que si le nouveau système est conforme aux dispositions du présent chapitre et de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Section II

Avantages non récurrents liés aux résultats introduits par voie d'acte d'adhésion

Sous-section première

Première phase de la procédure

Art. 7

§ 1^{er}. Lorsque, conformément à la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, les avantages non récurrents liés aux résultats sont introduits par voie d'acte d'adhésion, tout projet d'acte d'adhésion est établi par l'employeur qui doit le remettre à chaque travailleur concerné, de même que le projet de plan d'octroi qui doit y être annexé.

§ 2. Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de la remise du projet d'acte d'adhésion et du plan qui lui est annexé à chaque travailleur concerné, l'employeur tient à la disposition des travailleurs concernés un registre où ceux-ci peuvent consigner individuellement leurs observations.

§ 3. Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs concernés peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de surveiller l'exécution de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.

§ 4. Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité qui lui en accuse immédiatement réception.

§ 5. Si aucune observation des travailleurs concernés ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, la procédure d'établissement est censée être clôturée le quinzième jour suivant celui de la remise du projet d'acte d'adhésion aux travailleurs concernés.

§ 6. Si des observations par les travailleurs concernés lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs concernés, il les fera

hij deze binnen de vier dagen mee aan de werkgever die ze aan de betrokken werknemers mededeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen.

§ 7. Indien hij erin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgesloten op de achtste dag volgend op deze van de verzoening.

§ 8. Indien hij er niet in slaagt, stuurt deze ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde paritaire comité.

§ 9. Het paritaire comité doet een laatste verzoeningspoging op zijn eerstvolgende vergadering.

§ 10. Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

§ 11. Indien het paritaire orgaan voor een bepaalde activiteitstak niet werkt, dan maakt de ambtenaar bedoeld in § 3 van dit artikel de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

§ 12. Deze duidt het paritaire comité waaronder werkgevers met een gelijkaardige activiteit vallen, aan om zich over het geschil uit te spreken.

§ 13. De beslissing van het paritaire comité wordt binnen de acht dagen na de uitspraak door de secretaris aan de werkgever ter kennis gebracht.

Onderafdeling II

Tweede fase

Art. 8

§ 1. De opmaakprocedure wordt geacht te zijn afgelopen op het ogenblik waarop de toetredingsakte, eventueel gewijzigd ten gevolge van een beslissing van het paritaire comité, bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is neergelegd.

§ 2. Zodra de eerste fase van de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgelopen is, wordt deze toetredingsakte, waarbij een toekenningsplan van de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen als bijlage moet worden gevoegd, opgesteld in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot

connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs concernés. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

§ 7. S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée le huitième jour suivant celui de la conciliation.

§ 8. S'il n'y parvient pas, ce fonctionnaire transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente.

§ 9. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

§ 10. Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75% au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

§ 11. Si, pour une branche d'activité, l'organe paritaire ne fonctionne pas, le fonctionnaire visé au § 3 de cet article saisit le Conseil national du Travail.

§ 12. Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

§ 13. La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Sous-section II

Deuxième phase

Art. 8

§ 1^{er}. La procédure d'établissement est censée être clôturée au moment où l'acte d'adhésion, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, est déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 2. Dès que la première phase de la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée, cet acte d'adhésion auquel doit être annexé un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats établi dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et l'accusé de

van de Nationale Arbeidsraad, en het ontvangstbewijs waarvan sprake in artikel 7, §4, door de werkgever bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd. Indien de griffie vaststelt dat de opmaakprocedure niet werd gevolgd, is deze neerlegging niet ontvankelijk.

§ 3. Samen met de neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat een toetredingsakte met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij hoger vermelde griffie werd neergelegd. Dit bericht moet vermelden dat deze toetredingsakte bij hoger vermelde griffie werd neergelegd en aan het paritaire comité werd overgemaakt.

Art. 9

§ 1. Na de neerlegging van de toetredingsakte in overeenstemming met artikel 8, maakt de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan aan het bevoegde paritaire comité over met het oog op de uitoefening van de vorm- en marginale controle waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Het bevoegde paritaire comité voert deze controles uit binnen de twee maanden na deze overdracht.

De beslissing van het paritaire comité is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Wanneer de beslissing van het paritaire comité positief is, dan zijn de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van het paritaire comité negatief is, dan zijn de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte of van het toegevoegde toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

De beslissing van het paritaire comité en desgevallend de motivering van deze beslissing, wordt meegedeeld aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die de werkgever en de door de Minister aangeduide ambtenaar onmiddellijk inlicht.

réception visé à l'article 7, §4, fait l'objet par l'employeur d'un dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce dépôt est irrecevable si le Greffe constate que la procédure d'établissement n'a pas été suivie.

§ 3. En même temps que le dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'employeur fait connaître aux travailleurs par affichage d'un avis qu'un acte d'adhésion relatif à des avantages non récurrents liés aux résultats a été déposé au Greffe susvisé. Cet avis doit mentionner que cet acte d'adhésion a été déposé au Greffe susvisé et transmis à la commission paritaire.

Art. 9

§ 1^{er}. Dès le dépôt de l'acte d'adhésion intervenu conformément à l'article 8, le Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale transmet l'acte d'adhésion et le plan d'octroi qui lui est annexé à la commission paritaire compétente pour qu'elle effectue les contrôles de forme et marginal prévus par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 2. La commission paritaire compétente effectue ces contrôles dans les deux mois de cette transmission.

La décision de la commission paritaire n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75% au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Lorsque la décision de la commission paritaire est positive, l'acte d'adhésion et le plan d'octroi qui lui est annexé sont approuvés.

Lorsque la décision de la commission paritaire est négative, l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé ne sont pas approuvés. La motivation de cette décision doit indiquer précisément les manquements de l'acte d'adhésion ou du plan d'octroi qui lui est annexé.

La décision de la commission paritaire et le cas échéant la motivation de celle-ci sont transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui informe immédiatement l'employeur et le fonctionnaire désigné par le Ministre.

§ 3. Binnen diezelfde termijn van twee maanden kan elk van de organisaties die in het paritaire comité vertegenwoordigd zijn, haar opmerkingen meedelen aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die deze simultaan overmaakt aan de door de Minister aangeduide ambtenaar en aan de Voorzitter van het paritaire comité. Deze licht de leden onmiddellijk in.

§ 4. Bij gebrek aan beslissing van het paritaire comité binnen de twee maanden na de overdracht van de toetredingsakte en het bijgevoegde plan voert de bevoegde ambtenaar de vorm- en marginale controles uit waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar positief is, worden de toetredingsakte en het toegevoegde plan beschouwd als zijnde goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar negatief is, worden de toetredingsakte en het toegevoegde plan beschouwd als zijnde niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte of van het toegevoegde toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

De beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar en desgevallend de motivering van deze beslissing, worden binnen de maand nadat de zaak aan deze ambtenaar werd voorgelegd, aan de werkgever en het bevoegde paritaire comité meegedeeld.

Indien de door de minister aangeduide ambtenaar geen uitspraak doet binnen de maand nadat de zaak aan hem werd voorgelegd, wordt zijn beslissing geacht positief te zijn.

§ 5. Wanneer de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan na afloop van onderhavige controleprocedure als goedgekeurd worden beschouwd, worden ze ook beschouwd als beantwoordend aan de voorwaarden inzake vorm- en marginale controle waarin voorzien is in §§ 1 en 4 van dit artikel.

Art. 10

Wanneer in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, de te bereiken doelstellingen of niveaus waarin het toekenningsplan voorziet, worden gewijzigd, deelt de werkgever deze gewijzigde doelstellingen of niveaus mee aan de griffie van de Algemene Di-

§ 3. Pendant ce même délai de deux mois, chacune des organisations représentées au sein de la commission paritaire peut communiquer ses remarques au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, qui les transmet simultanément au fonctionnaire désigné par le Ministre et au Président de la commission paritaire. Celui-ci en informe immédiatement ses membres.

§ 4. A défaut de décision de la commission paritaire dans les deux mois de la transmission de l'acte d'adhésion et du plan qui lui est annexé, le fonctionnaire compétent effectue les contrôles de forme et marginal prévus par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Lorsque la décision du fonctionnaire désigné par le ministre est positive, l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé sont considérés comme étant approuvés.

Lorsque la décision du fonctionnaire désigné par le ministre est négative, l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé sont considérés comme n'étant pas approuvés. La motivation de cette décision doit indiquer précisément les manquements de l'acte d'adhésion ou du plan d'octroi qui lui est annexé.

La décision du fonctionnaire désigné par le ministre et le cas échéant la motivation de celle-ci, sont, dans le mois de la saisine de ce fonctionnaire, communiquées à l'employeur ainsi qu'à la commission paritaire compétente.

Si le fonctionnaire désigné par le ministre ne se prononce pas dans le mois de sa saisine, sa décision est censée être positive.

§ 5. Lorsque l'acte d'adhésion et le plan d'octroi qui lui est annexé sont considérés comme étant approuvés suite à la présente procédure de contrôle, ils sont également considérés comme répondant aux conditions de contrôle de forme et marginal visés aux §§ 1^{er} et 4 du présent article.

Art. 10

Lorsque conformément à la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, les objectifs ou niveaux à atteindre prévus par le plan d'octroi sont modifiés, l'employeur communique au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation

rectie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De griffie deelt deze ter informatie mee aan het bevoegde paritaire comité.

Afdeling III

Sociaalrechtelijke behandeling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Art. 11

Aan de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voorzien in overeenstemming met onderhavig hoofdstuk, kunnen geen rechten worden ontleend, ten belope van het grensbedrag bepaald in artikel 38, § 3^{onies}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, met uitzondering van hun betaling door de werkgever. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan voorzien in gunstiger bepalingen voor de werknemers, met uitzondering van rechten op het gebied van sociale zekerheid of jaarlijkse vakantie en zonder dat dit mag leiden tot een wijziging van de ten aanzien van de Rijksdienst voor sociale zekerheid te vervullen administratieve formaliteiten.

Art. 12

Op het ogenblik voorzien voor de betaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ontvangt de werknemer een informatiefiche zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Die informatiefiche wordt onderworpen aan de verplichtingen van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en de uitvoeringsbesluiten van dit koninklijk besluit met betrekking tot de individuele rekening.

Art. 13

Artikel 23, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt als volgt aangevuld:

«De voordelen zoals bedoeld in hoofdstuk II, van de wet van ... betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 zijn uitgesloten uit het loonbegrip ten belope van het in artikel 38, § 3^{onies}, bepaalde bedrag.»

sociale, ces objectifs ou niveaux à atteindre modifiés et le Greffe les communique à la commission paritaire compétente pour information.

Section III

Traitement en droit social des avantages non récurrents liés aux résultats

Art. 11

Les avantages non récurrents liés aux résultats prévus conformément au présent chapitre, ne confèrent, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3^{onies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur. Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs, à l'exception de droits en matière de sécurité sociale ou de vacances annuelles, et ce sans que ceci ne puisse entraîner une modification des formalités administratives à remplir à l'égard de l'Office national de Sécurité sociale.

Art. 12

Au moment prévu pour le paiement des avantages non récurrents liés aux résultats, le travailleur reçoit une fiche d'information, comme prévu dans la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Cette fiche d'information est soumise aux obligations fixées par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et les arrêtés d'exécution de cet arrêté royal relatifs au compte individuel.

Art. 13

L'article 23, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est complété comme suit:

«Les avantages visés au chapitre II de la loi du ... relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant déterminé à l'article 38, § 3^{onies}.»

Art. 14

In artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt een § 3 ingevoegd luidend als volgt:

«De voordelen zoals bedoeld in hoofdstuk II, van de wet van ... betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 zijn uitgesloten uit het loonbegrip ten belope van het bedrag bepaald in artikel 38, § 3*novies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers».

Art. 15

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een § 3*novies*, ingevoegd luidend als volgt:

«§ 3*novies*. — De werkgever is een bijzondere bijdrage van 33% verschuldigd op het bedrag van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die worden toegekend met toepassing van hoofdstuk II, van de wet van ... betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en dit ten belope van een plafond van 2.200 euro per kalenderjaar, per werknemer bij elke werkgever die hem in dienst heeft.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit genomen op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad, het in het vorige lid bedoelde bedrag van 2.200 euro aanpassen.

Het bedrag van 2.200 euro is gekoppeld aan de gezondheidsindex van de maand september 2007 (105,71). Vanaf 1 januari 2009 wordt dit bedrag jaarlijks op 1 januari aangepast volgens de volgende formule: het basisbedrag wordt vermenigvuldigd met de gezondheidsindex van de maand september van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het nieuwe bedrag van toepassing zal zijn, en gedeeld door de gezondheidsindex van de maand september 2007. Het aldus berekende bedrag wordt op de hogere euro afgerond.

De bijdrage is jaarlijks verschuldigd op 31 december van het jaar waarin het voordeel wordt toegekend en wordt aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid betaald.

De opbrengst van de bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste

Art. 14

Dans l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est inséré un § 3 libellé comme suit:

«Les avantages visés au chapitre II de la loi du ... relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant déterminé à l'article 38, § 3*novies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés».

Art. 15

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est inséré un § 3*novies*, libellé comme suit:

«§ 3*novies*. — Une cotisation spéciale de 33% est due par l'employeur sur le montant des avantages non récurrents liés aux résultats accordés en application du chapitre II de la loi du ... relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et cela à concurrence d'un plafond de 2.200 euros par année calendrier par travailleur chez chaque employeur qui l'occupe.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pris sur avis unanime et conforme du Conseil national du Travail, adapter le montant de 2.200 euros visé à l'alinéa précédent.

Le montant de 2.200 euros est rattaché à l'indice santé du mois de septembre 2007 (105,71). A partir du 1^{er} janvier 2009, ce montant est adapté le 1^{er} janvier de chaque année conformément à la formule suivante: le montant de base est multiplié par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédant celle durant laquelle le nouveau montant sera applicable et divisé par l'indice santé du mois de septembre 2007. Le montant ainsi obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

La cotisation est due annuellement le 31 décembre de l'année durant laquelle l'avantage est octroyé et est versée à l'Office national de sécurité sociale.

Le produit de la cotisation est transmis à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi du

lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, zijn van toepassing.»

Art. 16

Er wordt een artikel 35*bis* ingevoegd in de arbeids-ongevallenwet van 10 april 1971:

«Worden niet als loon beschouwd voor de toepassing van onderhavige wet: de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die aan de werknemers worden toegekend met toepassing van hoofdstuk II, van de wet van ... betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, ten belope het grensbedrag bepaald in artikel 38, § 3*onies*, van de wet van 29 juni 1981.»

Afdeling IV

Fiscale behandeling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Art. 17

Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt als volgt aangevuld:

«24° ten belope van een jaarbedrag dat niet meer mag bedragen dan het grensbedrag bepaald in artikel 38, § 3*novies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers: de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die worden betaald of toegekend met toepassing van hoofdstuk II van de wet van ... betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage van datzelfde artikel van hoger vermelde wet van 29 juni 1981.»

27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège, la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables.»

Art. 16

Un article 35*bis* est inséré dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail:

«Pour l'application de la présente loi, ne sont pas considérés comme de la rémunération les avantages non récurrents liés aux résultats accordés aux travailleurs en application du chapitre II de la loi du ... relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 à concurrence du plafond prévu à l'article 38, § 3*onies*, de la loi du 29 juin 1981.»

Section IV

Traitement fiscal des avantages non récurrents liés aux résultats

Art. 17

L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992 est complété comme suit:

«24° à concurrence d'un montant annuel n'excédant pas le plafond prévu à l'article 38, § 3*novies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, les avantages non récurrents liés aux résultats payés ou attribués en application du chapitre II de la loi du ... relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et qui sont effectivement soumis à la cotisation spéciale prévue au même article de la loi du 29 juin 1981 précitée.»

Art. 18

Artikel 52, 3°, van hetzelfde Wetboek wordt als volgt aangevuld:

«d) de bijzondere bijdrage die verschuldigd is krachtens artikel 38, § 3^{novies}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers».

Art. 19

Artikel 52, 9°, van hetzelfde Wetboek wordt opnieuw ingevoegd onder deze vorm:

«9° de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die worden betaald of toegekend met toepassing van hoofdstuk II van de wet van ... betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage die bepaald is in artikel 38, § 3^{onies}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers».

Afdeling V

Inwerkingtreding

Art. 20

Onderhavig hoofdstuk is van toepassing op de voordelen die vanaf 1 januari 2008 worden betaald of toegekend op basis van onderhavig hoofdstuk en in overeenstemming met de procedure, de modaliteiten en de voorwaarden die zijn vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK III

Brugpensioen na 40 jaar beroepsverleden

Art. 21

In artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact wordt een nieuwe § 7^{bis} ingevoegd, luidend als volgt:

«§ 7^{bis}. — Voor de toepassing van art. 3, § 7, worden voor de berekening van het beroepsverleden

Art. 18

L'article 52, 3°, du même Code est complété comme suit:

«d) la cotisation spéciale due en vertu de l'article 38, § 3^{novies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés».

Art. 19

L'article 52, 9°, du même Code est rétabli dans la rédaction suivante:

«9° les avantages non récurrents liés aux résultats payés ou attribués en application du chapitre II de la loi du ... relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et qui sont effectivement soumis à la cotisation spéciale prévue à l'article 38, § 3^{onies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés».

Section V

Entrée en vigueur

Art. 20

Le présent chapitre est applicable aux avantages payés ou attribués à partir du 1^{er} janvier 2008 sur la base du présent chapitre et conformément à la procédure, aux modalités et aux conditions établies par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

CHAPITRE III

Prépension après 40 années de carrière professionnelle

Art. 21

Dans l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, il est inséré un paragraphe 7^{bis}, rédigé comme suit:

«§ 7^{bis}. — Pour l'application de l'article 3, § 7, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de

gelijkgesteld met arbeidsdagen voor maximaal drie kalenderjaren:

- de dagen van volledige werkloosheid;
- de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstellwet van 22 januari 1985 voor zover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten;
- de periodes tijdens welke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt;
- de arbeidsprestaties bedoeld in § 2, a);
- de periode van actieve dienst als dienstplichtige in toepassing van de artikelen 2bis en 66 van de dienstplichtwetten gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde in toepassing van de artikelen 18 en 19 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden gecoördineerd op 20 februari 1980.»

Art. 22

Artikel 4, §8, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling:

«Voor de toepassing van de §§ 4 tot 7bis worden de twee eerste jaren van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst die de werknemer genoten heeft in toepassing van art. 3, §1, 1°, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77ter van 10 juli 2002 en nr. 77quater van 30 maart 2007, en die zijn aangevat na 31 mei 2007, uitgesloten.»

Art. 23

De artikelen 21 en 22 kunnen worden opgeheven door de Koning bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

la carrière professionnelle, pour un maximum de trois années calendrier:

- les journées de chômage complet;
- les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans;
- les prestations de travail visées au § 2, a);
- la période du service actif des miliciens en application des articles 2bis et 66 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962 et des objecteurs de conscience en application des articles 18 et 19 des lois portant le statut des objecteurs de conscience coordonnées le 20 février 1980.»

Art. 22

L'article 4, §8, alinéa 1^{er}, du même arrêté est remplacé par la disposition suivante:

«Pour l'application des §§ 4 à 7bis, sont exclues les deux premières années de suspension complète du contrat de travail qui ont débuté après le 31 mai 2007 et dont le travailleur a bénéficié en application de l'article 3, § 1^{er}, 1°, de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et n° 77quater du 30 mars 2007.»

Art. 23

Les articles 21 et 22 peuvent être abrogés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après avis du Conseil national du Travail.

Art. 24

Onderhavig hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2008.

HOOFDSTUK IV

Erkenning van werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor het brugpensioen vanaf 58 jaar na 35 jaar loopbaan

Art. 25

Artikel 58, §1, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, vervangen door het koninklijk besluit nr. 530 van 31 maart 1987 en gewijzigd bij de wet van 29 december 1990, 29 april 1991, 30 maart 1994, het koninklijk besluit van 16 december 1996, de wet van 10 augustus 2001 en 13 juli 2006, wordt aangevuld als volgt:

«19° onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door het Beheerscomité, erkennen dat de werknemers bedoeld in artikel 3, §6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, ernstige lichamelijke problemen hebben, geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door hun beroepsactiviteit, die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, volgens de voorwaarden en procedures bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid.»

Art. 26

Artikel 6 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970, wordt als volgt aangevuld:

«11° onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door het Beheerscomité, voor bepaalde werknemers, bedoeld in artikel 3, § 6, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, te erkennen dat ze beroepsmatig rechtstreeks werden blootgesteld aan asbest, volgens de voorwaarden en procedure bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid;»

Art. 24

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

CHAPITRE IV

Reconnaissance des travailleurs ayant des problèmes physiques graves pour la prépension à partir de 58 ans après 35 années de carrière

Art. 25

L'article 58, § 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, remplacé par l'arrêté royal n° 530 du 31 mars 1987 et modifié par les lois des 29 décembre 1990, 29 avril 1991, 30 mars 1994, l'arrêté royal du 16 décembre 1996, les lois des 10 août 2001 et 13 juillet 2006, est complété comme suit:

«19° de reconnaître, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Comité de gestion, que les travailleurs visés à l'article 3, §6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, selon les conditions et procédures déterminées dans une convention collective de travail du Conseil national du Travail. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence.»

Art. 26

L'article 6 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, est complété comme suit:

«11° de reconnaître, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Comité de gestion, pour certains travailleurs visés à l'article 3, § 6, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, qu'ils ont été exposés directement à l'amiante à titre professionnel, selon les conditions et la procédure déterminées dans une convention collective de travail du Conseil national du Travail. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence;

12° onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door het Beheerscomité, zijn medewerking te verlenen in de procedure voor de erkenning door het Fonds voor Arbeidsongevallen van werknemers, bedoeld in artikel 58, § 1, 19° van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid.

Art. 27

Onderhavig hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2008.

19 december 2007

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

12° d'apporter sa collaboration aux conditions et selon les modalités déterminées par le Comité de gestion, dans la procédure de reconnaissance par le Fonds des accidents du travail des travailleurs, visée à l'article 58, § 1^{er}, 19° de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence.»

Art. 27

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

19 décembre 2007