

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 octobre 2019

PROPOSITION DE LOI

**remplaçant les titres-repas et les écochèques
par une indemnité nette**

(déposée par
M. Egbert Lachaert et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 oktober 2019

WETSVOORSTEL

**ter vervanging van de maaltijdcheques en
de ecocheques door een nettovergoeding**

(ingediend door
de heer Egbert Lachaert c.s.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à supprimer les systèmes des titres-repas et des écochèques et à les remplacer par une indemnité nette. L'objectif poursuivi est de maintenir les avantages de ces systèmes, à savoir l'octroi d'indemnités (para-)fiscalement avantageuses, tout en supprimant les frais qui en découlent. Le support matériel, sous forme de papier ou de chèques électroniques, disparaît au profit d'un montant net versé directement sur le compte du travailleur. Les conditions d'application du système restent les mêmes.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het systeem van de maaltijdcheques en de ecocheques af te schaffen en te vervangen door een nettovergoeding. Het doel is de voordelen van de systemen, met name het toekennen van (para)fiscaal voordelige vergoedingen, te behouden zonder de bijbehorende kosten. De materiële drager in de vorm van papieren of elektronische cheques verdwijnt ten voordele van een nettovergoeding die rechtstreeks op de rekening van de werknemer wordt gestort. De toepassingsvoorwaarden van het systeem blijven ongewijzigd.

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi est basée sur les propositions DOC 54 2130/001 et DOC 54 2287/001.

Les titres-repas ont été introduits en 1965 comme indemnité de repas pour les salariés des entreprises n'ayant pas de restaurant et pour les salariés qui devaient prendre la route.

Le système des écochèques est né de l'accord interprofessionnel 2009-2010, lors duquel les partenaires sociaux avaient fixé une enveloppe de négociation d'un montant maximal net de 250 euros par travailleur, en plus du mécanisme d'indexation des salaires et des hausses barémiques. Pour faciliter la traduction de ce montant en pouvoir d'achat pour les travailleurs, différentes mesures avaient été prévues, dont la création des écochèques.

Dans l'intervalle, les titres-repas et les écochèques sont devenus un avantage extralégal très populaire. S'ils répondent à un certain nombre de conditions, ces chèques sont en effet exonérés d'impôt des personnes physiques et de cotisations sociales, ce qui est avantageux à la fois pour l'employeur et pour le travailleur.

En 2014, le gouvernement fédéral a décidé de moderniser le système des titres-repas en supprimant le titre-repas papier à partir du 1^{er} octobre 2015 pour le remplacer par sa variante électronique. Le titre papier n'a plus cours depuis le 1^{er} janvier 2016.

En ce qui concerne les écochèques, leur variante électronique a cours depuis le 1^{er} janvier 2016. Les écochèques papier existent toujours. Il peut également être opté pour un système mixte en partie sous forme électronique et en partie sous forme papier. On ignore encore si, à terme, les écochèques papier finiront, eux aussi, par disparaître.

Même si le passage aux titres-repas et écochèques électroniques constitue un pas dans la bonne direction, nous nous interrogeons toujours sérieusement sur les coûts généraux occasionnés par le système pour les employeurs et les commerçants. Outre que les frais administratifs découlant de l'octroi et de la distribution des chèques demeurent lourds, de nombreux commerçants qui reçoivent ces chèques paient encore aux entreprises émettrices des commissions aussi élevées qu'à l'époque des chèques papier. Dans l'ancien système, les employeurs payaient une commission de 3 % aux

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel is gebaseerd op de voorstellen DOC 54 2130/001 en DOC 54 2287/001.

De maaltijdcheques werden in 1965 ingevoerd als maaltijdvergoeding voor werknemers in bedrijven waar geen bedrijfsrestaurant was, en voor werknemers die de baan op moesten.

Het systeem van de ecocheques is ontsproten uit het Interprofessioneel akkoord 2009-2010, waarin de sociale partners een onderhandelingsenveloppe hadden vastgesteld ten belope van een netto bedrag van maximaal 250 euro per werknemer, bovenop het indexeringsmechanisme van de lonen en de baremieke verhogingen. Om de omzetting van dit bedrag naar koopkracht voor de werknemers te vergemakkelijken, werd in verschillende maatregelen voorzien, onder meer de creatie van ecocheques.

De maaltijdcheques en ecocheques zijn intussen uitgegroeid tot een zeer populair extralegaal voordeel. Indien deze cheques aan een aantal voorwaarden voldoen, zijn ze namelijk uitgesloten van de personenbelasting en sociale bijdragen, hetgeen zowel voor de werkgever als de werknemer voordelig is.

In 2014 besloot de federale regering om het systeem van de maaltijdcheques te moderniseren door de papieren maaltijdcheque vanaf 1 oktober 2015 af te schaffen en te vervangen door de elektronische variant. Sinds 1 januari 2016 is de papieren cheque volledig uit omloop.

Wat betreft de ecocheques, zijn deze in hun elektronische variant in omloop sinds 1 januari 2016. Papieren ecocheques bestaan ook nog. Ook kan er gekozen worden voor een gemengd systeem nl. gedeeltelijk elektronisch en gedeeltelijk op papier. Het is nog niet duidelijk of de papieren ecocheques op termijn ook zullen verdwijnen.

Alhoewel de overschakeling naar de elektronische maaltijdcheques en ecocheques een stap in de goede richting is, blijven wij ons ernstige vragen stellen bij de overheadkosten die het systeem met zich meebrengt voor de werkgevers en voor de handelaars. Niet alleen blijven de administratieve kosten bij de toekenning en bedeling van de cheques zwaar doorwegen, ook betalen heel wat handelaars die maaltijdcheques in ontvangst nemen nog steeds even hoge commissies aan de uitgiftebedrijven als ten tijde van de papieren cheques. In het oude systeem betaalden werkgevers 3 % aan de

émetteurs des chèques papier. La variante électronique devait naturellement entraîner une baisse des frais généraux - et donc des charges pour les employeurs. Or, en pratique, il apparaît que de nombreux employeurs paient toujours ces 3 % tandis que d'autres, groupés ou non, sont parvenus à négocier une réduction.

Een extra nadeel aan de maaltijd- en ecocheques is de tijdslimiet die op het gebruik ervan staat. Maaltijdcheques vervallen na 1 jaar. Ecocheques blijven 2 jaar geldig. Dat wil zeggen dat wie deze cheques niet op tijd gebruikt, een stuk loon verliest. Het bedrag van deze ongebruikte cheques, door de werkgever aan de werknemer uitbetaald, vormt een rechtstreekse winst voor de uitgiftebedrijven.

In 2018 werden 1,68 miljoen werknemers vergoed door middel van ecocheques. Ongeveer 55% van deze cheques werden digitaal uitgegeven. 0,6% van deze digitale cheques werd niet tijdig gebruikt, wat neerkomt op bijna 1 miljoen aan ongebruikte digitale ecocheques.

Het volume van de uitgegeven maaltijdcheques lag in 2018 hoger dan dat van de ecocheques. 1,78 miljoen werknemers kregen een vergoeding in de vorm van maaltijdcheques. Ook hiervan werd er een deel niet gebruikt. 0,07% van uitbetaalde maaltijdcheques vervielen in 2018. Dat komt neer op 1,8 miljoen euro aan lonen, uitbetaald in de vorm van maaltijdcheques, die verloren gingen. Een aanzienlijk bedrag aan lonen is dus door het gebruik van cheques verloren gegaan (zie De Standaard, 19 april 2018, https://www.standaard.be/cnt/dmf20190418_04339623).

Nous souhaitons conserver les avantages du système, à savoir l'octroi d'une indemnité bénéficiant d'un régime (para)fiscal avantageux, tout en évitant les frais généraux préjudiciables. Nous proposons dès lors de supprimer le support matériel de l'indemnité de repas et de le remplacer par une indemnité versée directement sur le compte du travailleur. Les conditions d'application du système sont maintenues. Les titres-repas sont remplacés par des indemnités de repas. Les conditions et les montants restent les mêmes. Il en va de même pour les écochèques, qui sont remplacés par une éco-indemnité.

Les indemnités de repas dont il est question dans la présente proposition de loi n'ont rien à voir avec les indemnités de repas octroyées en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, y compris les conventions collectives de travail.

Le 21 mars 2017, le Conseil d'État a rendu un avis sur la proposition de loi (DOC 42 2287/001) relative au remplacement des écochèques par une indemnité

uitgever van de papieren maaltijdcheque. De digitale variant zou vanzelfsprekend minder overheadkosten met zich meebrengen, en de lasten voor de werkgevers dus verlagen. In de praktijk blijkt echter dat vele werkgevers nog steeds 3 % betalen. Andere slaagden er dan weer in om, al dan niet in groep, een korting te bedingen.

Un inconvénient supplémentaire des titres-repas et des écochèques est la limite de temps pour leur utilisation. Les titres-repas expirent après un an. Les écochèques sont valables pour deux ans. Cela signifie que ceux qui n'utilisent pas ces chèques à temps perdront une partie de leur salaire. Le montant de ces chèques non utilisés payés par l'employeur à l'employé constitue un profit direct pour les sociétés émettrices.

En 2018, 1,68 million de salariés ont été remboursés via des écochèques. Environ 55% de ces chèques ont été émis numériquement. 0,6% de ces chèques électroniques n'ont pas été utilisés à temps, ce qui représente près d'un million d'écochèques écologiques non utilisés.

Le volume de titres-repas émis en 2018 était supérieur à celui des écochèques. 1,78 million de salariés ont été indemnisés sous forme de titres-repas. Une partie de cela n'a pas non plus été utilisée. 0,07% des titres-repas payés ont expiré en 2018. Cela équivaut à 1,8 million d'euros de salaires, versés sous forme de titres-repas, perdus. L'utilisation de chèques a donc entraîné une perte de salaire considérable (voir De Standaard, 19 avril 2018, https://www.standaard.be/cnt/dmf20190418_04339623).

Wij wensen de voordelen van het systeem, namelijk het toekennen van een (para)fiscaal voordelige vergoeding, te behouden maar de nadelige overheadkosten te vermijden. Daarom stellen wij voor de materiële drager van de maaltijdvergoeding af te schaffen en te vervangen door een vergoeding die rechtstreeks op de rekening van de werknemer wordt gestort. De toepassingsvoorwaarden van het systeem blijven behouden. De maaltijdcheques worden vervangen door maaltijdvergoedingen. De voorwaarden en de bedragen blijven dezelfde. Hetzelfde geldt voor de ecocheques, die worden vervangen door een ecovergoeding.

De maaltijdvergoeding waarvan sprake in dit wetsvoorstel heeft geen uitstaans met andere maaltijdvergoedingen toegekend ingevolge andere wettelijke of reglementaire bepalingen, inclusief collectieve arbeidsovereenkomsten.

Op 21 maart 2017 heeft de Raad van State advies uitgebracht over het wetsvoorstel (DOC 54 2287/001) betreffende de vervanging van de ecocheques door een

nette et sur l'amendement (DOC 54 2287/002) tendant à élargir la proposition de loi aux titres-repas.

La première partie de l'analyse de ce texte portait sur une remarque générale relative au principe d'égalité. Le Conseil indiquait qu'une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. Selon le Conseil d'État, cette justification n'apparaissait pas dans les développements de la proposition de loi.

Le Conseil relevait que les conditions particulières actuelles en matière de délivrance, d'utilisation et de finalité des titres-repas et des écochèques peuvent, au regard du principe d'égalité, justifier que les titres-repas et les écochèques bénéficient d'un régime avantageux sur le plan de la fiscalité et des cotisations de sécurité sociale.

Il apparaissait au Conseil que l'abrogation proposée des conditions en matière de délivrance, d'utilisation et de finalité des titres-repas et des écochèques, et le remplacement de ces titres par une indemnité nette dont, à l'instar de la rémunération ordinaire, les travailleurs peuvent librement disposer, ont pour effet qu'il ne semble plus justifié, au regard du principe d'égalité, que les indemnités ainsi conçues soient soumises, du point de vue de la fiscalité et des cotisations de sécurité sociale, à un régime spécifique avantageux.

Le maintien de la condition d'octroi de ces indemnités, selon laquelle celles-ci doivent être prévues dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, lorsque la conclusion d'une telle convention n'est pas possible, dans une convention individuelle écrite, n'enlève rien à cette constatation. Sur ce point, il n'y a en effet pas de différence substantielle entre l'indemnité précitée et l'octroi de la rémunération ordinaire.

Le Conseil d'État concluait en soulignant que: "Si les auteurs de la proposition de loi et des amendements estiment néanmoins que le dispositif proposé peut bel et bien se justifier au regard du principe constitutionnel d'égalité, il est fortement recommandé de faire état de cette justification, qui devra bien évidemment satisfaire aux conditions fixées par la Cour constitutionnelle à cet égard, dans le courant de la procédure parlementaire".

Nous expliquerons ci-après pourquoi nous estimons que la réglementation proposée peut bel et bien se justifier au regard du principe constitutionnel d'égalité.

nettovergoeding, en het amendement (DOC 54 2287/002) tot uitbreiding van het wetsvoorstel naar de maaltijdcheques.

Het eerste deel van het onderzoek van die tekst betrof een algemene opmerking betreffende het gelijkheidsbeginsel. De Raad stelde dat een verschil in behandeling slechts verenigbaar is met het gelijkheidsbeginsel, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en redelijk verantwoord is. Volgens de Raad ontbrak deze verantwoording in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel.

De Raad stelde dat de huidige bijzondere voorwaarden inzake de toekenning, de uitreiking, het gebruik en de finaliteit van de maaltijd- en de ecocheques in het licht van het gelijkheidsbeginsel een verantwoording kunnen bieden voor het voorzien van een voordelige regeling op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheidsbijdragen voor maaltijd- en ecocheques.

Het kwam de Raad voor dat door de voorgestelde opheffing van de voorwaarden inzake de uitreiking, het gebruik en de finaliteit van de cheques, en door de vervanging van deze cheques door een nettovergoeding die, zoals het gewone loon, vrij kan worden besteed door de werknemers, het in het licht van het gelijkheidsbeginsel niet langer verantwoord lijkt dat er in een voordelige regeling op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheidsbijdragen wordt voorzien.

De voorwaarde die blijft bestaan namelijk dat de vergoeding vervat moet zijn in een collectieve arbeids-overeenkomst op sectorieel of ondernemingsvlak of, wanneer het sluiten van een cao niet mogelijk is, in een geschreven individuele overeenkomst, doet volgens de Raad geen afbreuk aan deze voorstelling aangezien de vergoeding op dit punt niet wezenlijk verschilt van de toekenning van het gewone loon.

De Raad concludeerde als volgt: "Indien de indieners van het voorstel van wet en de amendementen niettemin van oordeel zijn dat de voorgestelde regeling wel degelijk te verantwoorden valt in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel, verdient het ten zeerste aanbeveling om die verantwoording, die dan uiteraard zal moeten voldoen aan de door het Grondwettelijk Hof op dat vlak gestelde voorwaarden, tot uitdrukking te brengen in de loop van de parlementaire procedure".

Hieronder zullen wij toelichten waarom zij van oordeel zijn dat de voorgestelde regeling wel degelijk te verantwoorden valt in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

La Cour constitutionnelle définit le principe d'égalité comme suit: "Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. Ce principe s'oppose, par ailleurs, à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé." (Voir notamment: Cour d'arbitrage, 14 mai 2003, arrêt n° 63/2003; C. const., 26 septembre 2013, arrêt n° 127/2013).

Le contrôle de la conformité de cette mesure au principe d'égalité se déroule en cinq étapes: 1) le contrôle de comparabilité: la distinction incriminée a-t-elle trait à deux catégories de personnes se trouvant dans des situations comparables? 2) la confrontation au critère téléologique: quel est l'objectif de cette distinction et est-elle légale? 3) la confrontation au critère d'objectivité: la mesure portée par la norme litigieuse peut-elle être objectivement justifiée et présente-t-elle un caractère adéquat par rapport au but poursuivi? 4) la confrontation au critère de pertinence et 5) la confrontation au critère de proportionnalité: existe-t-il un rapport de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé?

La première étape consiste donc à déterminer s'il y a une différence de traitement entre des catégories comparables de personnes. Dès lors, il convient d'examiner en premier lieu si les catégories de personnes entre lesquelles une inégalité est alléguée sont comparables. En outre, le contrôle de comparabilité doit être effectué au regard du régime tel qu'il existe actuellement.

On peut en effet constater que la proposition de loi diviserait les travailleurs belges en deux catégories: ceux qui reçoivent une indemnité-repas et/ou une éco-indemnité et ceux qui n'en reçoivent pas. La première catégorie percevrait une partie de son salaire d'une manière avantageuse sur le plan (para)fiscal alors que la seconde catégorie ne bénéficierait pas de cet "avantage".

De la définition van het gelijkheidsbeginsel die het Grondwettelijk Hof hanteert is de volgende: "Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Dat beginsel verzet er zich overigens tegen dat categorieën van personen die zich ten aanzien van de aangevochten maatregel in wezenlijk verschillende situaties bevinden, op identieke wijze worden behandeld, zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording bestaat. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel." (Zie met name Arbitragehof, 14 mei 2003, arrest Nr. 63/2003; Grondw. Hof 26 september 2013, arrest Nr. 127/2013).

Het onderzoek naar de verenigbaarheid met het gelijkheidsbeginsel verloopt in 5 fasen: 1) de vergelijkbaarheidstoets; heeft het bestreden onderscheid betrekking op twee categorieën van personen die zich in vergelijkbare situaties bevinden? 2) toetsing aan het teleologisch criterium; wat is het doel van dit onderscheid en is het onderscheid wettig? 3) toetsing aan het objectiviteitscriterium; kan de maatregel die door de betwiste norm gedragen wordt, objectief worden gerechtvaardigd en is de maatregel geschikt ten opzichte van het beoogde doel? 4) toetsing aan het pertinentiecriterium en 5) toetsing aan het evenredigheids criterium; bestaat er een evenredige verhouding tussen de aangewende middelen en het beoogde doel?

De eerste stap is dus de vraag of er sprake is van een verschil in behandeling tussen vergelijkbare categorieën van personen. Er dient dus eerst te worden onderzocht of de categorieën van personen ten aanzien van wie een ongelijkheid wordt aangevoerd, kunnen worden vergeleken. De vergelijkbaarheidstoets dient bovendien te gebeuren in het licht van de regeling zoals die vandaag bestaat.

Er kan inderdaad gesteld worden dat het wetsvoorstel ervoor zou zorgen dat de Belgische werknemerspopulatie in twee categorieën zou worden ingedeeld: diegenen die een maaltijd- en/of ecovergoeding ontvangen en diegenen die deze vergoeding niet ontvangen. De eerste categorie ontvangt een deel van zijn loon op een (para)fiscaal gunstige wijze, de tweede categorie geniet dit "voordeel" niet.

Par ailleurs, on peut argumenter que le régime actuel a également entraîné l'apparition de deux catégories de travailleurs. Il y a, d'une part, les travailleurs qui reçoivent des chèques et, d'autre part, les travailleurs qui n'en bénéficient pas. Le fait de remplacer ces chèques par une indemnité nette ne change rien à cet égard.

De surcroît, il faut souligner une nuance très importante en la matière: ce n'est pas le législateur qui crée ces différentes catégories et la différence de traitement qui en découle. Ce sont les parties à la relation de travail qui sont responsables de l'apparition de cette prétendue différence de traitement. En effet, le législateur prévoit uniquement la possibilité d'accorder aux travailleurs certains chèques et nous espérons qu'il prévoira également dans un avenir proche celle de leur octroyer une indemnité. Si un tel chèque ou une telle indemnité sont accordés et qu'ils respectent certaines conditions, ils sont exonérés d'impôts et de cotisations sociales. Les parties à la relation de travail décident par le biais d'une CCT ou d'un accord individuel écrit si l'on accorde des chèques ou des indemnités, et ce, conformément aux conditions fixées par la loi.

On aurait donc tort de considérer qu'en instaurant le système des titres-repas/écochèques ou des indemnités de repas/éco-indemnités, le législateur crée une différence de traitement. Le fait qu'il existe différentes catégories de travailleurs, à savoir ceux qui reçoivent des chèques et ceux qui n'en reçoivent pas, résulte de différentes décisions prises par certains secteurs et employeurs d'appliquer ou non ces systèmes. Le législateur prévoit simplement la possibilité d'octroyer cet avantage, libre ensuite au secteur ou aux parties individuelles d'aller ou non dans ce sens.

À cet égard, il importe également d'observer que, dès lors que la seule condition d'octroi imposée par la loi est la conclusion d'une CCT ou d'un accord individuel écrit, l'avantage peut, en principe, être accordé à tous les travailleurs en Belgique. Cette possibilité d'instaurer ce système vaut donc pour tous les secteurs et toutes les entreprises, et partant, pour tous les travailleurs. Le législateur n'opère aucune distinction à cet égard, de sorte que tous les travailleurs pourraient bénéficier de cet avantage en Belgique.

La conclusion qui s'impose dès lors est que le législateur n'instaure aucune différence de traitement entre individus se trouvant dans des situations comparables. Ce constat restera également valable lorsque les chèques seront convertis en indemnités. Les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations représentatives, sont en effet parfaitement en mesure d'octroyer ces avantages à tous les travailleurs. Le fait qu'il n'en soit pas ainsi en pratique résulte des négociations salariales, tel secteur ou

Anderzijds kan worden geargumenteed dat de huidige regeling ook al leidt tot het bestaan van twee categorieën van werknemers. Er zijn werknemers die deze cheques ontvangen en er zijn werknemers die deze niet ontvangen. De omzetting van de cheques naar een nettovergoeding verandert daar dus niets aan.

Daarenboven wordt een zeer belangrijke nuance in het verhaal gevormd door het feit dat het niet de wetgever is die deze verschillende categorieën en hun verschillende behandeling creëert. Het zijn de partijen in de arbeidsrelatie die dit zogenaamde verschil in behandeling doen ontstaan. Immers, de wetgever voorziet louter de mogelijkheid om aan werknemers bepaalde cheques toe te kennen, en hopelijk in de nabije toekomst een vergoeding. Indien een dergelijke cheque of vergoeding wordt toegekend en ze voldoet aan bepaalde voorwaarden, dan is ze vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen. De betrokken partijen in de arbeidsrelatie beslissen, via het sluiten van een cao of een individuele schriftelijke overeenkomst, of de toekenning van cheque of vergoeding gebeurt, en dit volgens de voorwaarden die de wet voorschrijft.

Het is dus niet zo dat de wetgever met het systeem van de maaltijd-/ecocheques of van de maaltijd-/ecovergoedingen een verschil in behandeling creëert. Dat er verschillende categorieën van werknemers bestaan, nl. diegene die wél cheques ontvangen en diegene die geen cheques ontvangen, is het gevolg van verschillende beslissingen genomen door sectoren en werkgevers nl. om al dan niet gebruik te maken van deze stelsels. De wetgever voorziet enkel de mogelijkheid om het voordeel toe te kennen. Het ligt in handen van de sector of de individuele partijen om op die mogelijkheid in te gaan.

Het is daarbij ook belangrijk om op te merken dat, aangezien de enige door de wet opgelegde toekenningsvereiste het sluiten van een cao of een schriftelijke individuele overeenkomst betreft, het voordeel in principe aan alle werknemers in België kan worden toegekend. De kans om dit in te voeren, bestaat dus voor alle sectoren, alle ondernemingen en alle werknemers. De wetgever maakt daarin helemaal geen onderscheid, zodat in principe alle Belgische werknemers het voordeel zouden kunnen genieten.

De conclusie is dan ook dat de wetgever zelf geen verschillende behandeling van personen in vergelijkbare situaties invoert. Dit zal ook niet anders zijn wanneer de cheques worden omgezet in een vergoeding. Werkgevers en werknemers, of de organisaties die hen vertegenwoordigen, zijn immers perfect in staat aan alle werknemers deze voordelen toe te kennen. De reden dat dit in de praktijk niet zo is, is een element van loononderhandelingen, waarbij men in de ene sector of onderneming

telle entreprise optant pour les écochèques/titres-repas (ou éco-indemnité/indemnité de repas) et d'autres pas. Les négociations salariales débouchent sur des résultats différents selon les entreprises et les secteurs: par exemple, tel secteur sera séduit par l'écochèque, tandis que tel autre privilégiera plutôt la cotisation de pension complémentaire ou un supplément de salaire brut. Le législateur ne souhaite pas intervenir en la matière, son seul souhait étant d'offrir à tous les secteurs et à toutes les entreprises la possibilité d'accorder cet avantage et d'autres éléments avantageux de la rémunération aux travailleurs.

Précisons en passant que nous ne nous opposons pas à une généralisation à long terme des éco-indemnités et des indemnités de repas, ce qui aboutirait au bout du compte à une réduction des charges. De cette manière, on se rapproche de l'objectif visant à nous débarrasser de ce que nous appelons des "expédients fiscaux" afin d'échapper au coût salarial élevé.

Le Conseil estimait qu'à cause de la suppression des conditions en termes de délivrance, d'utilisation et de finalité des chèques, remplacés par une indemnité nette qui, comme la rémunération ordinaire, peut être dépensée librement, il ne semble plus justifié, au regard du principe d'égalité, de prévoir un régime fiscalement avantageux et des cotisations de sécurité sociale. Nous ne sommes pas d'accord avec la position du Conseil.

En ce qui concerne la délivrance, nous devons en effet souligner que seul le support est modifié, le chèque devenant une indemnité. Les conditions liées à la délivrance de l'indemnité ne sont en effet pas supprimées, contrairement à ce que soutient le Conseil. La transformation des chèques en indemnité nette ne change donc rien aux conditions de délivrance, qui demeurent celles qui étaient applicables aux chèques. Sur ce plan, rien ne change. Aussi, la proposition de loi à l'examen se limite-t-elle à remplacer systématiquement les mots "écochèque" et "titre-repas" par les mots "éco-indemnité" et "indemnité de repas" dans le texte de la législation applicable.

Tant les conditions prévues à l'article 38/1 du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR92) que les conditions prévues aux articles 19*bis* et 19*quater* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sont maintenues telles quelles:

verkiest geen ecocheques/maaltijdcheques (of eco-/maaltijdvergoeding) in te voeren, en in de andere wel. Loononderhandelingen leiden in verschillende sectoren en in verschillende ondernemingen tot verschillende resultaten, bijvoorbeeld omdat men in de ene sector het voordeel van de ecocheque genegen is, en in de andere sector een aanvullende pensioenbijdrage of extra brutoloon. De wetgever wenst hier niet in tussen te komen, maar biedt louter aan iedere sector of onderneming de mogelijkheid om dit en andere voordelige loonelementen aan werknemers toe te kennen.

Terloops moet vermeld worden dat wij een veralgemening op lange termijn van de eco- en de maaltijdvergoeding niet ongenegen zijn, wat finaal zou uitmonden in een lastenverlaging. Op die manier komt de doelstelling dichterbij om komaf te maken met wat wij "fiscale lapmiddelen" noemen om de hoge loonkost op arbeid en tewerkstelling te ontwijken.

Het kwam de Raad voor dat door de opheffing van de voorwaarden inzake de uitreiking, het gebruik en de finaliteit van de cheques, middels de vervanging van deze cheques door een nettovergoeding die, zoals het gewone loon vrij kan worden besteed door de werknemers, het in het licht van het gelijkheidsbeginsel niet langer verantwoord lijkt dat er in een voordelige regeling op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheidsbijdragen wordt voorzien. Wij zijn het niet eens met dit standpunt van de Raad.

Wat de uitreiking betreft, dienen wij er immers op te wijzen dat enkel de drager op zich gewijzigd wordt, van een cheque naar een vergoeding. De voorwaarden die gekoppeld worden aan de uitreiking worden in tegenstelling tot wat de Raad voorhoudt, immers niet opgeheven. Bij de omvorming van de cheques naar een nettovergoeding gelden voor de uitreiking nog steeds exact dezelfde voorwaarden als voor de cheques. Wat dat betreft verandert er dus niets. Zo wijzigt het wetsvoorstel in de tekst van de toepasselijke wetgeving de woorden "ecocheque" en "maaltijdcheque" telkens eenvoudigweg door de woorden "ecovergoeding" en "maaltijdvergoeding".

Zowel de voorwaarden beschreven in artikel 38/1 van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 (WIB) als de voorwaarden beschreven in de artikelen 19*bis* en 19*quater* van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, blijven onverkort bestaan:

“l’octroi doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l’entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu’il s’agit d’une catégorie de personnel qui habituellement n’est pas visée par une telle convention, l’octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant de l’éco-indemnité ne peut être supérieur à celui prévu par convention collective dans la même entreprise;

Toutes les éco-indemnités octroyées en l’absence de convention collective de travail ou d’une convention individuelle écrite, ou octroyées en vertu d’une convention collective de travail ou d’une convention individuelle écrite qui n’est pas conforme aux conditions fixées par le présent paragraphe, sont considérées comme rémunération.”.

La valeur maximale du montant total des titres-repas et des éco-indemnités, respectivement par journée de travail et sur une base annuelle, reste, elle aussi, inchangée par rapport aux régimes des titre-repas et des écochèques.

S’agissant de l’utilisation et de la finalité, on abroge la condition prévoyant que les écochèques ne peuvent être utilisés que pour l’achat de produits et services revêtant un caractère écologique. S’agissant des titres-repas, on supprime la condition que le titre-repas ne peut être utilisé “qu’en paiement d’un repas ou pour l’achat d’aliments prêts à la consommation”.

Toutefois, comme l’a indiqué lui-même l’auditeur du Conseil d’État dans son courrier du 3 mars 2017 à l’auteur mandaté de la proposition de loi DOC 54 2287/001, les titres-repas sont dans l’intervalle si largement acceptés (en ce qui concerne tant le nombre de points de vente que le type de produits qui peuvent être achetés) qu’un travailleur a pratiquement la même latitude de les dépenser que sa rémunération ordinaire.

En effet, le lien entre repas et titres-repas est purement théorique, dès lors que les titres-repas permettent d’acheter bien plus qu’un repas. Les titres-repas sont essentiellement utilisés pour effectuer des achats à des fins privées au supermarché. L’objectif initial du titre-repas, à savoir offrir aux travailleurs qui ne disposent pas d’un restaurant d’entreprise la possibilité de prendre un repas, est donc aujourd’hui dans les faits largement dépassé.

“de toekenning moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst. Deze overeenkomst moet schriftelijk zijn en het bedrag van de ecovergoeding mag niet hoger zijn dan dat voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming;

Alle ecovergoedingen toegekend zonder collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijke individuele overeenkomst, of ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijke individuele overeenkomst die niet conform is met de voorwaarden vastgesteld bij deze paragraaf, worden als loon beschouwd.”.

Ook de maximale waarde van de maaltijd- en de ecovergoedingen, respectievelijk per gewerkte dag en op jaarbasis, blijft ongewijzigd t.o.v. de huidige stelsel van maaltijd- en ecocheques.

Wat het gebruik en de finaliteit betreft, wordt de voorwaarde opgeheven waarbij de ecocheques enkel mogen worden gebruikt voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter. Wat de maaltijdcheques betreft, wordt de voorwaarde opgeheven waarbij de maaltijdcheque enkel mag worden gebruikt “ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding”.

Echter, zoals de auditeur bij de Raad van State zelf aangaf in zijn bericht van 3 maart 2017 aan de gemachtigde indiener van het wetsvoorstel DOC 54 2287/001, zijn de maaltijdcheques intussen dermate ruim aanvaard (zowel naar aantal verkooppunten als naar het type producten dat kan worden aangekocht), dat een werknemer nagenoeg dezelfde vrijheid heeft om ze te spenderen als bij het gewone deel van het loon.

Inderdaad, de link tussen maaltijden en maaltijdcheques is puur theoretisch, aangezien men met maaltijdcheques veel meer kan aankopen dan enkel een maaltijd. De maaltijdcheques worden voornamelijk gebruikt om aankopen te doen in de supermarkt voor private doeleinden. Het oorspronkelijke doel van de maaltijdcheque, met name de optie bieden aan werknemers die niet over een bedrijfsrestaurant beschikken om een maaltijd te nuttigen, is op vandaag dus eigenlijk grotendeels achterhaald.

Nous pensons que le même raisonnement s'applique aux écochèques. Il est en effet notoire que les écochèques ne doivent pas être utilisés uniquement pour des "produits écologiques". Il est ainsi possible d'acheter au moyen d'écochèques, dans certaines chaînes de magasins, des robinets de cuisine et de salle de bain n'ayant aucun label spécifique, du matériel de jardinage, voire des meubles de jardin. Dans les magasins de bricolage, il est souvent possible d'acheter chaque produit au moyen d'écochèques. Il n'y a donc en fait pas de véritable lien non plus entre l'écochèque et les produits véritablement écologiques.

Ce constat ne doit pas surprendre. En effet, les écochèques n'ont pas été créés pour encourager les travailleurs à acheter davantage de produits écologiques. Ce système est né de l'Accord interprofessionnel 2009-2010, lors duquel les partenaires sociaux avaient fixé une enveloppe de négociation d'un montant maximal net de 250 euros par travailleur, en plus du mécanisme d'indexation des salaires et des hausses barémiques. Pour faciliter la transposition de ce montant en pouvoir d'achat pour les travailleurs, différentes mesures avaient été prévues, dont la création des écochèques.

Les partenaires sociaux considèrent même que l'un des "avantages" de l'écochèque est de stimuler les dépenses des ménages et donc de promouvoir l'économie. En d'autres termes, au lieu de s'inscrire dans une perspective de durabilité, chaque travailleur bénéficiant de ce système se voit contraint de consommer pour 250 euros par an de matériel ménager ou de jardinage – ce matériel pouvant être à caractère écologique ou non. Il est clair que les écochèques visent davantage à stimuler la consommation qu'à promouvoir des comportements écologiquement responsables.

En opérant une comparaison entre les titres-repas et les écochèques, d'une part, et la rémunération classique, d'autre part, on constate qu'il s'agit dans les deux cas d'un avantage qui peut être utilisé à des fins de consommation. Les produits et services que l'on peut acquérir au moyen de ces chèques peuvent tout aussi bien être payés en espèces ou en monnaie scripturale. Par ailleurs, les produits et services qui peuvent réellement être obtenus au moyen de ces chèques ne correspondent pas à la définition qui figure actuellement dans la loi. En ce qui concerne l'utilisation, le fait de convertir le support matériel des chèques en une indemnité ne change donc absolument rien.

Il a été clairement démontré, y compris en ce qui concerne la finalité, que la conversion des chèques en une indemnité n'a pas en soi pour effet que l'avantage

Volgens ons gaat dezelfde redenering op voor de ecocheques. Het is immers algemeen geweten dat de ecocheques niet louter aan "ecologische producten" gespendeerd moeten worden. Zo is het mogelijk om bij bepaalde ketens keukens- en badkamerkranen zonder enig specifiek label, tuingereedschap of zelfs tuinmeubelen met ecocheques aan te kopen. In het doe-het-zelf-zaken kan men vaak elk product met ecocheques aankopen. Van een zeer duidelijk verband tussen de ecocheque en echt ecologische producten is er dus eigenlijk ook geen sprake.

Dat is ook niet verwonderlijk. De ecocheque werd feitelijk immers niet ingevoerd met de bedoeling om werknemers te stimuleren om meer ecologische producten aan te kopen. De ecocheque is het resultaat van het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2009-2010, waarin de sociale partners een onderhandelingsenveloppe hadden vastgesteld ten belope van een netto bedrag van maximaal 250 euro per werknemer, bovenop het indexeringsmechanisme van de lonen en de baremieke verhogingen. Om de omzetting van dit bedrag naar koopkracht voor de werknemers te vergemakkelijken, werden verschillende maatregelen uitgewerkt, onder meer de creatie van ecocheques.

De sociale partners wijzen zelfs als een van de "voordelen" van de ecocheque op het feit dat met het uitgeven van een dergelijke cheque de uitgaven van gezinnen en bijgevolg ook de economie worden gestimuleerd. In plaats van duurzaam met materiaal om te gaan wordt iedere begunstigde werknemer met andere woorden verplicht om jaarlijks 250 euro te consumeren aan huishoud- of tuinapparatuur die al dan niet ecologisch te noemen is. Het mag duidelijk zijn dat men met de ecocheques vooral de consumptie aanwakkert, eerder dan ecologisch verantwoord gedrag stimuleert.

Als we de maaltijdcheques en de ecocheques enerzijds, en het klassieke loon anderzijds vergelijken, dan gaat het in beide gevallen om een voordeel dat kan worden gebruikt voor consumptie. De producten en diensten die met de cheques kunnen worden aangekocht, kunnen even goed met cash of giraal geld worden aangekocht. Omgekeerd stemmen de producten en diensten die in werkelijkheid met de cheques kunnen worden aangekocht niet overeen met de producten en diensten zoals ze op heden door de wet worden gedefinieerd. Wat het gebruik betreft, verandert er door de omvorming van de materiële drager van cheques naar vergoeding dus in werkelijkheid niets.

Ook wat de finaliteit betreft is afdoende aangetoond dat de omvorming van de cheques naar een vergoeding er op zich niet toe leidt dat het voordeel niet langer

accordé ne serait plus justifié au regard du principe constitutionnel d'égalité. Si l'objectif explicite de l'écochèque était de stimuler les achats "écologiques", la mesure aurait dû être conçue de manière à permettre exclusivement de tels achats. Or, dans la pratique, l'objectif de la mesure existante a déjà été largement abandonné, et les objectifs tant sur le plan de la durabilité que sur celui de la stimulation d'achats spécifiques n'en constituent plus le point de départ. Autrement dit, la finalité évoquée par le Conseil d'État s'est déjà fortement diluée, et, dans la pratique, la mesure vise seulement l'achat de biens de consommation en général.

La conclusion est que, par conséquent, ni la proposition de loi, ni l'amendement ne se heurte à un obstacle sur le plan du respect du principe d'égalité. Bien que les titres-repas et les écochèques soient, à première vue, liés à l'achat de certains produits, ils ne sont en réalité qu'une manière d'exonérer une partie du salaire des employés du paiement de cotisations sociales et d'impôts. L'objectif des chèques réside donc dans le fait d'accorder un avantage parafiscal pour une partie du salaire de l'employé et ne consiste pas à inciter ce dernier à consacrer une partie de son salaire à des aliments à consommer pendant ses journées de travail ou à des produits ou des services écologiques. Lorsque ces chèques seront convertis en une indemnité nette, cette opération n'entraînera donc pas une violation du principe d'égalité.

On peut enfin invoquer la Convention n° 95 de l'OIT, dont l'article 3 stipule ce qui suit: "Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit". L'article 6 de cette même convention précise encore: "Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré."

Ces principes sont traduits dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. L'article 4 dispose ainsi que: "La rémunération en espèces doit être payée en monnaie ayant cours légal en Belgique, lorsque le travailleur y exerce son activité." L'article 3 dispose que: "Il est interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré."

Vu que tant les écochèques que les titres-repas peuvent difficilement être considérés comme une rémunération "en nature" (cf. l'article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs), il nous semble que de tels systèmes ne sont pas conformes

verantwoord zou zijn in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Als de uitdrukkelijke doelstelling van de ecocheque was om ecologische aankopen te stimuleren, dan moet de maatregel zo ontworpen zijn dat enkel ecologische aankopen kunnen worden gedaan. In de praktijk is de doelstelling van de bestaande maatregel echter al grotendeels verlaten, en zijn zowel de doelstellingen op het vlak van duurzaamheid als op het vlak van het stimuleren van specifieke aankopen niet langer het uitgangspunt. De finaliteit waarnaar de Raad van State verwijst, is met andere woorden reeds fel verwaterd en in de praktijk enkel gericht op de aankoop van consumptiegoederen in het algemeen.

De conclusie is dan ook dat er voor het wetsvoorstel geen beletsels zijn in het licht van het gelijkheidsbeginsel. Alhoewel de maaltijdcheques en ecocheques op het eerste zicht lijken gekoppeld te zijn aan de aankoop van bepaalde producten, vormen ze in wezen toch louter een manier om een deel van het loon van een werknemer vrij te stellen van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Het doel van de cheques ligt dus in het parafiscaal gunstig behandelen van een deel van het loon van de werknemer en niet in het aanzetten van de werknemer om een deel van zijn loon aan voedingsmiddelen voor tijdens de werkdag of aan ecologische producten of diensten te spenderen. Wanneer deze cheques worden omgezet naar een nettovergoeding, zal dit dan ook niet leiden tot een schending van het gelijkheidsbeginsel.

Tot slot kan worden aangevoerd dat de IAO-Convention Nr. 95, waarbij België partij is, in haar artikel 3 het volgende bepaalt: "*Wages payable in money shall be paid only in legal tender, and payment in the form of promissory notes, vouchers or coupons, or in any other form alleged to represent legal tender, shall be prohibited.*" Artikel 6 bepaalt dan weer: "*Employers shall be prohibited from limiting in any manner the freedom of the worker to dispose of his wages.*".

Deze principes worden vertaald in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Zo bepaalt artikel 4: "Het loon in geld moet worden uitbetaald in munt die wettelijk gangbaar is in België, wanneer de werknemer er zijn activiteit uitoefent." Artikel 3 stelt: "Het is de werkgever verboden de vrijheid van de werknemer om naar goedgevoelen over zijn loon te beschikken, op enigerlei wijze te beperken."

Aangezien noch de ecocheques noch de maaltijdcheques bezwaarlijk kunnen worden beschouwd als loon "in natura" cfr. artikel 6 van de Loonbeschermingswet, komt het ons voor dat dergelijke systemen niet in overeenstemming zijn met de hierboven geciteerde bepalingen uit de

aux dispositions précitées de la Convention de l'OIT et de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Ce sera par contre le cas si les chèques sont remplacés par une rémunération nette.

L'avis du Conseil d'État contient également un certain nombre de commentaires technico-juridiques qui ont été pris en compte dans cette nouvelle proposition de loi.

IAO-Convention en de Loonbeschermingswet. Indien de cheques vervangen worden door een nettovergoeding, zal dit wel het geval zijn.

Het advies van de Raad van State bevat tevens enkele juridisch-technische opmerkingen, waar in dit nieuwe wetsvoorstel rekening mee is gehouden.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Christian LEYSEN (Open Vld)
Kathleen VERHELST (Open Vld)

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

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

Art. 2

Dans l'article 38, § 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 5 mai 2019, le 25° est remplacé par ce qui suit:

"25° les avantages qui se composent de l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les indemnités de repas et les chèques sport/culture qui répondent aux conditions reprises à l'article 38/1."

Art. 3

Dans l'article 38/1 du même Code, inséré par la loi du 22 décembre 2009 et modifié en dernier lieu par la loi du 6 décembre 2015, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots "titres-repas électroniques" sont chaque fois remplacés par les mots "indemnités de repas", les adaptations nécessaires étant par ailleurs apportées sur le plan linguistique;

b) les mots "titre-repas électronique" et "titre-repas" sont chaque fois remplacés par les mots "indemnité de repas", les adaptations nécessaires étant par ailleurs apportées sur le plan linguistique;

c) dans le § 1^{er}, le 3° est abrogé;

d) dans le § 2, les 3° et 4° sont abrogés;

e) le § 4 est abrogé.

Art. 4

Dans l'article 19*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 26 mai 2015, les modifications suivantes sont apportées:

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 38, § 1, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 mei 2019, wordt de bepaling onder 25° vervangen als volgt:

"25° de voordelen die bestaan uit de tussenkomst van de werkgever of onderneming in de maaltijdvergoedingen en de sport/cultuurcheques die beantwoorden aan de in artikel 38/1 vermelde voorwaarden."

Art. 3

Artikel 38/1 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 22 december 2009 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 december 2015, wordt gewijzigd als volgt:

a) de woorden "elektronische maaltijdcheques" worden telkens vervangen door het woord "maaltijdvergoedingen";

b) de woorden "elektronische maaltijdcheque" en "maaltijdcheque" worden telkens vervangen door het woord "maaltijdvergoeding";

c) in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 3° opgeheven;

d) in paragraaf 2 worden de bepalingen onder 3° en 4° opgeheven;

e) paragraaf 4 wordt opgeheven.

Art. 4

In artikel 19*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 mei 2015 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) les mots “titre-repas” sont chaque fois remplacés par les mots “indemnité de repas”;

b) les mots “titres-repas” sont chaque fois remplacés par les mots “indemnités de repas”, les adaptations nécessaires étant par ailleurs apportées sur le plan linguistique;

c) les mots “électronique” et “électroniques” sont chaque fois abrogés;

d) dans le § 1^{er}, alinéa 2, le mot “écochèques” est remplacé par le mot “éco-indemnités”;

e) dans le § 1^{er}, alinéa 3, les mots “sauf si ces titres-repas sont utilisés intégralement pour obtenir cet avantage” sont abrogés;

f) dans le § 2, le 2^o, alinéas 2 et 3, et les 4^o, 8^o, 9^o et 10^o sont abrogés;

g) dans le § 2, le 3^o est remplacé par ce qui suit:

“3^o les indemnités de repas sont payées conformément aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.”

Art. 5

Dans l'article 19^{quater} du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “éco-chèque” sont chaque fois remplacés par les mots “éco-indemnité”, les adaptations nécessaires étant par ailleurs apportées sur le plan linguistique;

b) les mots “éco-chèques” sont chaque fois remplacés par les mots “éco-indemnités”, les adaptations nécessaires étant par ailleurs apportées sur le plan linguistique;

c) dans le § 1^{er}, alinéa 2, les mots “de chèques-repas” sont remplacé par les mots “d'indemnités de repas”;

d) dans le § 2, les mots “qu'ils soient délivrés sur support papier ou sous forme électronique” sont abrogés;

e) dans le même § 2, le 2^o est remplacé par ce qui suit:

“2^o La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur maximale de l'éco-indemnité.”;

a) de woorden “maaltijdcheque” en “cheque” worden telkens vervangen door het woord “maaltijdvergoeding”;

b) de woorden “maaltijdcheques” worden telkens vervangen door de woorden “maaltijdvergoedingen”;

c) de woorden “elektronische” worden telkens weggelaten;

d) in § 1, tweede lid, wordt het woord “ecocheques” vervangen door het woord “ecovergoedingen”;

e) in § 1, derde lid, worden de woorden “tenzij die maaltijdcheques integraal worden aangewend om dat voordeel te verwerven” opgeheven;

f) in paragraaf 2 worden de bepalingen onder 2^o, tweede en derde lid en de bepalingen onder 4^o, 8^o, 9^o en 10^o opgeheven;

g) in paragraaf 2 wordt de bepaling onder 3^o vervangen als volgt:

“3^o de maaltijdvergoedingen worden uitbetaald volgens de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.”

Art. 5

In artikel 19^{quater} van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “ecocheque” worden telkens vervangen door het woord “ecovergoeding”;

b) de woorden “ecocheques” worden telkens vervangen door de woorden “ecovergoedingen”;

c) in § 1, tweede lid, wordt het woord “maaltijdcheques” vervangen door het woord “maaltijdvergoedingen”;

d) in paragraaf 2 worden de woorden “afgeleverd op papieren drager of in een elektronische vorm” weggelaten;

e) in dezelfde paragraaf wordt de bepaling onder 2^o vervangen als volgt:

“2^o De collectieve arbeidsovereenkomst of individuele overeenkomst bepaalt de hoogte van de ecovergoeding.”;

f) dans le même § 2, le 3° est remplacé par ce qui suit:

“3° Les éco-indemnités sont payées conformément aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.”;

g) dans le même § 2, le 4° est remplacé par ce qui suit:

“4° Le montant brut de l'éco-indemnité est mentionné sur le décompte, visé à l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.”;

h) dans le même § 2, le 5° est abrogé;

i) le § 3 est abrogé.

Art. 6

Dans la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, modifiée en dernier lieu par la loi du 20 septembre 2018 visant à harmoniser les concepts de signature électronique et de support durable et à lever des obstacles à la conclusion de contrats par voie électronique, le titre 12, chapitre 6, intitulé “Agrément des éditeurs des titres-repas et/ou éco-chèques électroniques” est abrogé.

Art. 7

L'arrêté royal du 12 octobre 2010 fixant les conditions d'agrément et la procédure d'agrément pour les éditeurs des titres-repas ou éco-chèques sous forme électronique, exécutant les articles 183 à 185 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 22 juin 2017 modifiant plusieurs arrêtés royaux suite à la réforme de l'inspection sociale du SPF Sécurité sociale, est abrogé.

Art. 8

Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 4 et 5.

f) in dezelfde paragraaf wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

“3° De ecovergoedingen worden uitbetaald volgens de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.”;

g) in dezelfde paragraaf wordt de bepaling onder 4° vervangen als volgt:

“4° Het brutobedrag van de ecovergoeding wordt vermeld op de afrekening, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.”;

h) in dezelfde paragraaf wordt de bepaling onder 5° opgeheven;

i) paragraaf 3 wordt opgeheven.

Art. 6

In de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 20 september 2018 tot harmonisatie van de begrippen elektronische handtekening en duurzame gegevensdrager en tot opheffing van de belemmeringen voor het sluiten van overeenkomsten langs elektronische weg, wordt titel 12, hoofdstuk 6, met als opschrift “Erkenning van uitgevers van elektronische maaltijd- en/of ecocheques”, opgeheven.

Art. 7

Het koninklijk besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 22 juni 2017 tot aanpassing van verschillende koninklijke besluiten ten gevolge van de hervorming van de sociale inspectie van de FOD Sociale Zekerheid, wordt opgeheven.

Art. 8

De Koning kan de bepalingen gewijzigd door artikelen 4 en 5 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

Art. 9

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

20 août 2019

Art. 9

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2020.

20 augustus 2019

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Christian LEYSEN (Open Vld)
Kathleen VERHELST (Open Vld)