

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 juni 2025

WETSVOORSTEL

**betreffende de regulering van
cafetariaplannen in de arbeidsrelaties**

(ingediend door de dames
Nahima Lanjri en Nathalie Muylle)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 juin 2025

PROPOSITION DE LOI

**relative à la régulation des plans cafétéria
dans les relations de travail**

(déposée par Mmes
Nahima Lanjri et Nathalie Muylle)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

SAMENVATTING

Het juridische kernbegrip in dit voorstel is het “cafetariaplan”. Dit is een HR-loonsysteem waarbij de werkgever niet eenzijdig invulling geeft aan het loonbegrip, maar daar een (beperkte) vrije ruimte laat voor het initiatief van de werknemer. Werknemers kunnen één of meerdere specifieke extrabaremieke voordelen kiezen, in plaats van dat dit hen van bovenaf opgelegd wordt. De werknemer kan kiezen tussen een extrabaremieke loon in geld of extrabaremieke voordelen die niet in geld zijn uitgedrukt. Hij kan kiezen tussen verschillende extrabaremieke voordelen die de werkgever hem aanbiedt vanuit een beperkt aanbod. Dit voorstel stimuleert werkgevers om extrabaremieke voordelen via het voorliggende gereguleerde wetgevend kader toe te kennen. Dit kader biedt zowel voor de werknemers als voor de sociale zekerheid aanzienlijke garanties op een meer evenwichtig en duurzaam systeem voor het toekennen van voordelen. Dit wetsvoorstel strekt er in de eerste plaats toe om de kennelijke misbruiken, die kunnen optreden bij het toekennen van extrabaremieke voordelen met een minimaal statuut in het kader van een cafetariaplan, te bestrijden. Dit gebeurt door enkele minimale juridische ingrepen die in het belang zijn van de inkomsten van de RSZ en de fiscus, alsook van de werkgevers die cafetariaplannen willen aanbieden met de juiste bedoelingen. Dit wetsvoorstel strekt er ook toe om het onevenwicht opnieuw in balans te brengen dat is ontstaan tussen de financiering van de sociale zekerheid en de beoogde verlichting van de loonlasten, zodat de financiering van de sociale zekerheid niet langer in het gedrang komt. Tot slot wil dit wetsvoorstel ook de nodige rechtszekerheid bieden aan werkgevers voor het gebruik van het systeem van flexibel verlonen dat ten gevolge van de rechtspraak van het Hof van Cassatie op de helling is komen te staan.

RÉSUMÉ

La notion juridique clé de cette proposition est le “plan cafétéria”. Il s’agit d’un système salarial appliqué aux ressources humaines dans le cadre duquel l’employeur ne définit pas unilatéralement la notion de salaire, mais laisse une place (limitée) à l’initiative du travailleur. Les travailleurs peuvent choisir un ou plusieurs avantages extra-barémiques spécifiques au lieu que ceux-ci leur soient imposés d’en haut. Le travailleur peut choisir entre un salaire extra-barémique en espèces ou des avantages extra-barémiques non exprimés en argent. Il peut choisir entre différents avantages extra-barémiques que lui propose l’employeur sur la base d’une liste limitée. Cette proposition entend encourager les employeurs à accorder les avantages extra-barémiques dans le cadre légal réglementé proposé. Ce cadre garantit largement à la fois aux travailleurs et à la sécurité sociale de disposer d’un système plus équilibré et durable pour l’octroi d’avantages. Cette proposition de loi entend d’abord lutter contre les abus manifestes qui peuvent être commis lors de l’octroi d’avantages extra-barémiques bénéficiant d’un statut minimal dans le cadre d’un plan cafétéria. À cette fin, elle opère une série d’interventions juridiques minimales, bénéfiques tant pour les recettes de l’ONSS et l’administration fiscale que pour les employeurs bien intentionnés qui souhaitent proposer des plans cafétéria. Cette proposition de loi vise également à remédier au déséquilibre apparu entre ce mode de financement de la sécurité sociale et l’allègement visé des charges salariales afin de ne pas compromettre le financement de la sécurité sociale. Enfin, cette proposition de loi vise aussi à apporter aux employeurs la sécurité juridique nécessaire pour pouvoir appliquer le système de la rémunération flexible remis en question par la jurisprudence de la Cour de cassation.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van het voorstel DOC 55 1715/001.

De laatste tijd is er veel te doen rond de praktijk van de zogenaamde “loonoptimalisaties”, de inkomsten die de fiscus en de RSZ mist doordat werkgevers massaal zouden gebruik maken van extralegale voordelen met een minimaal sociaal en fiscaal statuut. Het gebruik van cafetariaplannen zou daarin een centrale rol spelen.

Loonoptimalisaties en cafetariaplannen krijgen zo een parfum van illegaliteit, waarbij bedrijven zich afvragen wat nu nog wel of niet kan. De rechtsonzekerheid die hier het gevolg van is, weegt op het loonbeleid van de bedrijven, en hun HR-politiek in het algemeen.

Het is de bedoeling om met dit wetsvoorstel een einde te maken aan die rechtsonzekerheid, daarbij rekening houdende met de belangen van alle betrokkenen: de RSZ, de fiscus en de ondernemingen. Ook in het huidige regeerakkoord wordt er gepleit voor een wettelijke omkadering van het systeem van flexibel verlonen.

In de eerste plaats komt het er nu op aan om goed te omschrijven waar we het hier nu juist over hebben, en een onderscheid te maken tussen het juridische luik en het beleidsmatige.

De notie van loonoptimalisatie

Het contract dat de arbeidsrelatie regelt is de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst wordt gekenmerkt door drie essentiële bestanddelen: de arbeid, het gezag en het loon. De werknemer verricht arbeid onder het gezag van de werkgever en als tegenprestatie zal de werkgever hem een loon betalen.

De inhoud van dat loon wordt bepaald door de overeenkomst zelf, of door een collectieve arbeidsovereenkomst. In ons land wordt de hoogte van de meeste minimumlonen vastgelegd in sectorale cao's. De barema's van die cao's vormen een minimum, maar bedrijven, kunnen hogere lonen toepassen dan de lonen die opgelegd worden door die sectorale cao's. Dat kan dan gaan om hogere vaste maand- of uurlonen, maar dat kan ook gaan om (extra) premies en een variabel loon.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 55 1715/001.

Ces derniers temps, il a été beaucoup question des pratiques d’“optimisation salariale” et des revenus qui échappent au fisc et à l’ONSS en raison du fait que les employeurs recourent massivement à des avantages extralégaux assortis d’un statut social et fiscal minimal. L’utilisation de “plans cafétéria” semblerait jouer un rôle central à cet égard.

Les optimisations salariales et les plans cafétéria ont ainsi acquis un parfum d’illégalité, si bien que les entreprises se demandent ce qu’elles peuvent encore faire ou ne pas faire. L’insécurité juridique qui en résulte pèse sur la politique salariale des entreprises et sur leur politique des ressources humaines en général.

L’objectif de la présente proposition de loi est de mettre fin à cette insécurité juridique en tenant compte des intérêts de toutes les parties concernées: l’ONSS, l’administration fiscale et les entreprises. L’actuel accord de gouvernement plaide également en faveur d’un encadrement légal du régime de la rémunération flexible.

Premièrement, il s’agit à présent de définir précisément ce dont on parle et d’opérer une distinction entre le volet juridique et ce qui relève de la politique des ressources humaines.

La notion d’optimisation salariale

Le document qui régit les relations de travail est le contrat de travail. Un contrat de travail est caractérisé par trois éléments essentiels: le travail, l’autorité et la rémunération. Le travailleur accomplit un travail sous l’autorité de l’employeur et, en contrepartie, celui-ci lui verse une rémunération.

Le contenu de cette rémunération est déterminé par le contrat lui-même ou par une convention collective de travail. Dans notre pays, le niveau de la plupart des salaires minimums est fixé par des CCT sectorielles. Les barèmes de ces CCT constituent un minimum, mais les entreprises peuvent offrir des rémunérations plus élevées que celles imposées par ces CCT sectorielles. Il peut alors s’agir de rémunérations mensuelles ou horaires fixes plus élevées, mais aussi de primes (supplémentaires) ou de rémunérations variables.

Daarnaast is het sinds de jaren 60 van de vorige eeuw gebruikelijk geworden om ook nog speciale loonvoordelen te geven, in natura of onder de vorm van waardebonnen (cheques). In het begin ging het om extra verlofdagen of een extra feestdag, maar gaandeweg werden die extra loonvoordelen steeds uitgebreider en origineler. Sinds de jaren 90 van de vorige eeuw heeft dat fenomeen een grote versnelling gekend. Nu zijn er vele tientallen loonvoordelen die werkgevers aan hun werknemers toekennen, bovenop de verplichte loonbarema's. Het grootste en het meest in het oog springende voordeel is de bedrijfswagen.

Omdat het dus om extra's gaat, boven op de verplichte loonbarema's van de sectorale cao's, worden deze voordelen "extrabaremiëk" genoemd. Dat betekent ook dat beide partijen op ondernemingsniveau – de werkgever en de werknemers – deze voordelen zelf kunnen toekennen en regelen bij overeenkomst. Dat kan dan een ondernemingscao zijn of de individuele arbeidsovereenkomst.

In het toekennen van extrabaremiëk voordelen is ons land redelijk uniek in Europa. Toch wat betreft de aard, het aantal en het massale gebruik ervan in de arbeidsrelaties. Dat is wel wat contra-intuïtief, want het invoeren en het beheer ervan is een dure aangelegenheid voor werkgevers. In tegenstelling tot klassiek loon in geld, vergen dergelijke voordelen een bijna individuele opvolging.

Daar staat echter wel wat tegenover. Want de meeste extrabaremiëk loonvoordelen hebben een minimaal sociaal en/of fiscaal statuut. Dat betekent dat er minder – of geen – bijdragen moeten op berekend en betaald worden voor de RSZ en dat er minder – of geen – belastingen op geheven worden. Bovendien verschillen al die statuten van elkaar, zowel tussen de voordelen zelf, als tussen de RSZ-behandeling en de fiscale behandeling.

Dat is juridisch een opvallend gegeven, want het loonbegrip dat bepalend is voor RSZ-onderwerping is op zich eenvoudig en ligt al vast sinds het mijlpaalarrest van het Hof van Cassatie van 20 april 1977. Bondig gezegd gaat het om alle voordelen die een werknemer van zijn werkgever krijgt binnen de arbeidsrelatie. Want hij krijgt dat loon en die loonvoordelen net omdat hij werknemer is, en dus als tegenprestatie voor zijn arbeid. Om die reden is dat volgens Cassatie dan RSZ-plichtig loon.

Dat is een heldere definitie (alles is loon...), maar die helderheid wordt teniet gedaan door een reeks van uitzonderingen die de wetgever – al dan niet op vraag

Par ailleurs, l'habitude a été prise, depuis les années 1960, d'accorder également des avantages salariaux spéciaux en nature ou sous la forme de bons de valeur (chèques). Initialement, il s'agissait de jours de congé ou d'un jour férié supplémentaires mais, progressivement, l'éventail de ces avantages salariaux supplémentaires s'est élargi et a gagné en originalité. Depuis les années 1990, ce phénomène s'est considérablement accéléré. Il existe aujourd'hui plusieurs dizaines d'avantages salariaux accordés par les employeurs à leurs travailleurs en plus des barèmes de rémunération obligatoires. L'avantage le plus important et le plus évident est la voiture de société.

Dès lors qu'il s'agit d'avantages complémentaires qui viennent s'ajouter aux barèmes de rémunération obligatoires des CCT sectorielles, ces avantages sont dits "extra-barémiques". Cela signifie également que les deux parties au niveau de l'entreprise – l'employeur et le travailleur – peuvent accorder et organiser eux-mêmes contractuellement ces avantages, sous la forme d'une CCT d'entreprise ou du contrat de travail individuel.

Notre pays est assez unique en Europe, en ce qui concerne l'octroi d'avantages extra-barémiques, du moins pour ce qui est de leur nature, de leur nombre et de leur utilisation massive dans les relations de travail. C'est cependant contre-intuitif, car la création et la gestion de ces avantages sont onéreuses pour les employeurs. Contrairement à la rémunération classique en espèces, ces avantages nécessitent un suivi quasi individuel.

Cette formule présente toutefois beaucoup d'intérêt. En effet, la plupart des avantages salariaux extra-barémiques bénéficient d'un statut social et/ou fiscal minimal. Autrement dit, il faut y appliquer moins – voire pas – de cotisations ONSS et en prélever moins – ou pas – d'impôts. En outre, tous ces statuts diffèrent les uns des autres, tant en ce qui concerne les avantages eux-mêmes qu'au niveau du régime ONSS et de la fiscalité.

C'est un élément significatif du point de vue juridique, car la notion de rémunération qui détermine l'assujettissement à l'ONSS est simple en soi et a été établie depuis l'arrêt historique de la Cour de cassation du 20 avril 1977. En résumé, il s'agit de l'ensemble des avantages qu'un travailleur reçoit de la part de son employeur dans le cadre de sa relation de travail. En effet, il reçoit cette rémunération et ces avantages salariaux précisément parce qu'il est travailleur salarié, et donc en contrepartie de son travail. C'est pourquoi il s'agit, selon la Cour de cassation, d'une rémunération assujettie à l'ONSS.

Cette définition est claire (tout est rémunération...) mais sa limpidité est brouillée par une série d'exceptions prévues par le législateur, à la demande ou non des

van de sociale partners – hierop bepaalt. Elk van deze uitzonderingen heeft wel een logische politieke, economische, sociale of andere verantwoording.

Het zijn deze uitzonderingen op het loonbegrip, die aan de extrabaremieke loonvoordelen toegekend worden, die hun minimaal sociaal of fiscaal statuut verklaren. Ze kosten de werkgever minder dan het brutoloon in geld en de werknemer houdt er mee aan over.

Om die reden zijn die minimale statuten in het leven geroepen en maken werkgevers en werknemers daar dan ook gretig gebruik van.

Een werkgever die hierin achterblijft ten aanzien van andere werkgevers is geen “aantrekkelijke werkgever” en zal dus minder vlot werknemers aantrekken en behouden. In tijden van een krappe arbeidsmarkt is dat een ernstige concurrentiële handicap voor een bedrijf. Het gevolg is dat het gebruik van deze extrabaremieke voordelen toeneemt.

Indien werkgevers gebruik maken van het arsenaal aan goedgunstige extrabaremieke voordelen die speciaal voor hen in het leven worden geroepen, dan maken zij daar geen misbruik van. Het zijn inderdaad “loonoptimalisaties”, en aan die term kleeft al enige tijd een odium van wetsontwijking of zelfs wetsontduiking aan, maar dat is niet terecht. Want de voordelen worden aangewend waarvoor ze gemaakt zijn, namelijk om er gebruik van te maken.

Het is ook niet zo dat het om achterhaalde situaties of feiten gaat die in een huidig daglicht niet meer door de beugel zouden kunnen. De aanmaak van nieuwe loonvoordelen met een minimaal statuut, gaat onverminderd verder.

De notie van een cafetariaplan

Een cafetariaplan is in wezen een eenvoudig concept. Werknemers krijgen de mogelijkheid zelf een vrije keuze te maken tussen een aantal loonvoordelen.

In een arbeidsrelatie is dat, op het eerste gezicht, wel een vreemde situatie. In een arbeidsrelatie staat alles in functie van het gezag van de werkgever over de werknemer. De werkgever bepaalt dan ook of er extrabaremieke loonvoordelen worden toegekend en zo ja, welke dat dan zijn.

Momenteel is de tevredenheid van werknemers met loonvoordelen in natura, die collectief toegekend worden, aanmerkelijk geringer. Dat komt omdat het gebruiksnuut van een collectief voordeel in natura niet

partenaires sociaux, chacune de ces exceptions ayant cependant une justification logique d'un point de vue politique, économique, social ou autre.

Ce sont ces exceptions à la notion de rémunération appliquées aux avantages salariaux extra-barémiques qui expliquent leur statut social ou fiscal minimal. Ils coûtent moins cher à l'employeur que la rémunération brute en espèces et le travailleur en conserve une plus grande partie.

C'est pour ces raisons que ces statuts minimaux ont été créés et que les employeurs et les travailleurs y recourent abondamment.

Tout employeur qui, à cet égard, est à la traîne par rapport à ses concurrents n'est pas "attractif" et a donc moins de chances d'attirer des travailleurs et de les conserver. En période de pénurie sur le marché de l'emploi, il s'agit d'un handicap concurrentiel important pour toute entreprise. En conséquence, le recours à ces avantages extra-barémiques est en augmentation.

Si les employeurs utilisent l'arsenal d'avantages extra-barémiques bénévoles spécialement créés pour eux, ils n'en abusent pas. Il s'agit en effet d'“optimisations salariales” et si un parfum d'évitement et de détournement de la loi colle à cette notion depuis quelque temps, cette réputation ne se justifie pas car ces avantages sont utilisés conformément aux intentions de ceux qui les ont créés, c'est-à-dire pour être utilisés.

Il ne s'agit pas non plus de situations ou de faits obsolètes qui ne seraient plus acceptables dans l'état actuel des choses. La création de nouveaux avantages salariaux assortis d'un statut minimal se poursuit.

La notion de plan cafétéria

Le concept du plan cafétéria est substantiellement simple. Les travailleurs peuvent choisir librement parmi plusieurs avantages salariaux.

Dans le cadre d'une relation de travail, il s'agit toutefois, à première vue, d'une situation curieuse. Dans une relation de travail habituelle, tout dépend de l'autorité de l'employeur sur le travailleur. En effet, l'employeur détermine si des avantages salariaux extra-barémiques sont accordés et il les choisit le cas échéant.

Actuellement, la satisfaction des travailleurs bénéficiant d'avantages salariaux en nature accordés collectivement est sensiblement moins grande. En effet, l'utilité d'un avantage collectif en nature ne correspond pas toujours

steeds overeenstemt met de individuele behoefte van de werknemer. In tegenstelling tot het loon in geld, dat de werknemer helemaal naar eigen inzicht en behoeften kan aanwenden.

Anderzijds kosten die extrabaremieke voordelen de werkgever wel handen vol geld. Men kan dan wel niet zonder, maar de appreciatie is matig. Er werd dan ook naar wegen gezocht om de tevredenheid van de werknemers met extrabaremieke voordelen op te krikken.

Het experimentele idee om de werknemers zelf hun eigen voordeel te laten kiezen, uit een aanbod dat de werkgever hen doet, bleek een schot in de roos te zijn. De algemene tevredenheid met dat loonbeleid steeg hier aanmerkelijk en meetbaar mee.

Dat is ook niet toevallig, want uit de recente psychologische inzichten blijkt dat de mens een aantal psychische basisbehoeften heeft, en één daarvan is "autonomie". Dat is het gevoel van zelfbeschikking, psychologische vrijheid. Dat gevoel van autonomie ontstaat wanneer de mens kan meebeslissen of keuzemogelijkheden krijgt.¹

Het is niet verwonderlijk dat dit basisgevoel in de arbeidsrelatie stevig onder druk kan staan, aangezien de arbeidsrelatie gekenmerkt wordt door zowel juridische als economische ongelijkheid en het gezagselement centraal staat.

Werkgevers die aan hun werknemers een vrije keuze geven tussen een aantal loonvoordelen, waaronder ook gewoon loon in geld, spelen daarbij volledig in de kaart van deze basisbehoefte aan autonomie. Het gevoel van toegenomen tevredenheid bij die werknemers, heeft dan ook een psychologische component.

Voor de werkgever is dat dan op een dubbele wijze een goede zaak. Het invoeren van een vrije keuze is niet kostenverhogend (gebeurt met een gesloten budget), én de werknemers puren er een grotere tevredenheid uit.

Indien de werkgever de gewone regels van de hiërarchie van de rechtsbronnen en van het contractenrecht naleeft, is dit een gewone en legale rechtshandeling, gebaseerd op de contractvrijheid van partijen. Het fundament van ons gemeen recht.

¹ Edward L. DECI en Richard M. RYAN, "Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective, *Handbooks of Self-Determination Research*", 2002', selfdeterminationtheory.org;
Daniel Wheatley, *Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being, Work and Occupations*, 2017, www.sciencedaily.com/releases/2017/04/170.424.215.501.htm

aux besoins individuels du travailleur, contrairement à la rémunération en espèces, que le travailleur peut utiliser intégralement à sa guise et selon ses besoins.

Cependant, ces avantages extra-barémiques coûtent très cher à l'employeur. On ne peut certes pas s'en passer, mais ils sont modérément appréciés. Des solutions ont dès lors été recherchées pour renforcer la satisfaction des travailleurs bénéficiant d'avantages extra-barémiques.

Il est apparu que l'idée expérimentale de permettre aux travailleurs de choisir eux-mêmes leurs avantages personnels parmi plusieurs possibilités offertes par l'employeur a fait mouche. La satisfaction générale à l'égard de cette politique salariale a augmenté de manière sensible et tangible.

Ce n'est pas non plus le fruit du hasard car il ressort des dernières découvertes en psychologie que l'être humain a plusieurs besoins psychiques fondamentaux, l'un de ceux-ci étant "l'autonomie", cette notion correspondant au sentiment d'autodétermination, de liberté psychologique. Et ce sentiment d'autonomie naît lorsque l'individu peut participer à une décision ou faire des choix.¹

Il n'est pas étonnant que ce sentiment élémentaire puisse être mis à rude épreuve dans la relation de travail étant donné que celle-ci est caractérisée par l'inégalité tant juridique qu'économique et que l'élément d'autorité joue un rôle central dans cette relation.

Les employeurs qui laissent à leurs travailleurs la liberté de choisir parmi une série d'avantages salariaux incluant une rémunération ordinaire en espèces répondent ainsi pleinement à ce besoin fondamental d'autonomie. Le sentiment de satisfaction accrue observé chez ces travailleurs a dès lors une dimension psychologique.

Il s'agit, à deux titres, d'une bonne opération pour l'employeur. La mise en place du libre choix n'entraîne aucune hausse du coût salarial (le budget étant fermé) et les travailleurs en retirent une plus grande satisfaction.

Si l'employeur observe les règles ordinaires de la hiérarchie des sources de droit et du droit des contrats, il s'agit d'un acte juridique, ordinaire et légal, fondé sur la liberté contractuelle des parties. Tel est le socle de notre droit commun.

¹ Edward L. DECI et Richard M. RYAN, "Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective, *Handbooks of Self-Determination Research*", 2002, selfdeterminationtheory.org;
Daniel WHEATLEY, "Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being, Work and Occupations", 2017, www.sciencedaily.com/releases/2017/04/170.424.215.501.htm

Inhoudelijk is er geen verschil tussen een werkgever die eenzijdig aan zijn werknemers extralegale voordelen toekent en een werkgever die aan zijn werknemers een keuze laat tussen een aantal extralegale voordelen. Zo lang alle omringende juridische voorwaarden nageleefd worden.

En waar het mis loopt

Loonoptimalisaties en cafetariaplannen zijn volstrekt legale loonsystemen die werkgever en werknemer kunnen gebruiken. Daar is op zich niets verkeerd mee. Noch juridisch, noch ethisch.

Maar beide HR-systemen kunnen natuurlijk wel op een verkeerde wijze gebruikt worden. Extrabaremieke loonvoordelen met een minimaal sociaal en/of fiscaal statuut zorgen natuurlijk voor minder inkomsten, zowel in de sociale zekerheid, als voor het overheidsbudget.

Zoals eerder gezegd hebben al die minimale statuten wel ergens een te verantwoorden doel. De verminderde inkomsten voor de RSZ en voor de staat, zijn dan een neveneffect dat de beleidsmakers en de sociale partners verantwoord achten in het kader van die beoogde doelstelling.

Wanneer echter bepaalde bedrijven deze voordelen met minimale statuten systematisch gaan aanwenden louter met het doel om minder RSZ-bijdragen te betalen en/of minder belastingen te betalen, dan krijgen we een afwijking op dat doel. Dan wordt het middel afgeleid van zijn normale doel. De intentie van dat gebruik zit dan fout.

Dat is natuurlijk een lastige zaak, want intenties zijn subjectieve zaken en vallen niet objectief te meten. Waar stopt het normale gebruik van deze middelen en waar wordt het een abnormaal gebruik?

Deze vraag is niet nieuw en in het gemeen recht zeer bekend onder de theorie van het rechtsmisbruik. Ook daar stelt zich de vraag wanneer een recht op een correcte wijze wordt gebruikt en wanneer dat kennelijk niet meer het geval is. Eén van de kenmerken waaraan zo een verkeerd gebruik kan gemeten worden, is de theorie van het verstoorde evenwicht. Wanneer het belang van de rechtsgebruiker buiten verhouding staat – niet meer in evenwicht is – met het nadeel dat daaruit voortspuit voor derden.

Dit kan zich ook afspelen bij een oneigenlijk gebruik van de extrabaremieke voordelen met een minimaal sociaal en/of fiscaal statuut. Het nadeel dat de sociale zekerheid

Il n'y a intrinsèquement aucune différence entre un employeur qui accorde unilatéralement des avantages extralégaux à ses travailleurs et un employeur qui permet à ses travailleurs de choisir parmi une série d'avantages extralégaux moyennant le respect de toutes les conditions juridiques connexes.

Inconvénients

Les optimisations salariales et les plans cafétéria sont des régimes de rémunération parfaitement légaux auxquels l'employeur et le travailleur peuvent recourir. Ils ne sont nullement condamnables, ni sur le plan juridique, ni sur le plan éthique.

Toutefois, ces deux régimes peuvent naturellement être utilisés à mauvais escient. En effet, les avantages salariaux extra-barémiques assortis d'un statut social et/ou fiscal minimal entraînent évidemment une baisse des recettes, tant pour la sécurité sociale que pour le budget de l'État.

Comme indiqué précédemment, tous ces statuts minimaux ont des objectifs justifiables. Quant au déficit de recettes pour l'ONSS et l'État, il s'agit d'un dommage collatéral que les décideurs politiques et les partenaires sociaux jugent justifié compte tenu de l'objectif poursuivi.

Toutefois, si certaines entreprises utilisent systématiquement ces avantages bénéficiant de statuts minimaux dans le seul but de payer moins de cotisations ONSS et/ou moins d'impôts, on s'éloigne du but recherché. Le moyen est alors détourné de son objectif normal. L'intention sous-tendant cet usage est alors mauvaise.

Cette question est évidemment compliquée car les intentions sont subjectives et ne peuvent pas être mesurées objectivement. Où l'utilisation normale de ces moyens s'arrête-t-elle et à partir de quand devient-elle anormale?

Cette question n'est pas neuve. Elle est bien connue en droit commun dans le contexte de la théorie de l'abus de droit, où se pose aussi la question de savoir quand il est fait correctement usage d'un droit et quand ce n'est manifestement plus le cas. La théorie du déséquilibre est l'un des outils qui permettent de déterminer si l'usage est abusif ou non. Elle vise à déterminer quand l'intérêt du justiciable est disproportionné – déséquilibré – par rapport au préjudice qui en résulte pour les tiers.

Cette situation peut également se présenter en cas d'utilisation abusive des avantages extra-barémiques assortis d'un statut social et/ou fiscal minimal. Le préjudice

en de overheidsfinanciën hiervan ondervinden kan dan buiten proportie staan ten aanzien van het voordeel dat de werkgever hiermee realiseert op zijn loonkosten.

Zo een onevenredig nadeel kan echter maar een aanvang nemen als het oneigenlijke gebruik massale proporties aanneemt. Hier komen dan de cafetariaplannen terug op de proppen. Sommige grote bedrijven organiseren namelijk cafetariaplannen waarvan de bedoeling niet langer ligt bij het ondersteunen of herstellen van de autonomie van de werknemer, maar bij het omleiden van de geldstromen voor de RSZ naar de eigen bedrijfskas.

Het fenomeen van de dalende RSZ-inkomsten volstaat echter niet om van een misbruik te kunnen spreken. Het derven van RSZ-inkomsten door bepaalde extrabaremiëke loonvoordelen aan te bieden is nu eenmaal een alom gekend kenmerk en gevolg van die statuten.

Dat fenomeen moet ook gepaard gaan met de duidelijke bedoeling – intentie – om de RSZ en de overheid lichter te maken. Intentie speelt dus een hoofdrol. Zoals gezegd is een intentie een subjectief gegeven, dat zich afspeelt in het hoofd van de betrokkenen en dus uiterst moeilijk om aan te tonen is.

Hoogstens kan aannemelijk gemaakt worden dat de begeleidende feiten van dien aard zijn dat er geen andere conclusie mogelijk is dan de kwalificatie van rechtsmisbruik.

Dat laatste is nu juist wat gebeurd is bij het Cassatiearrest van 25 maart 2019, AR S.17 0048. F/1.

De feiten die aan de grondslag hiervan lagen waren zeer opvallend. Een werkgever verlaagde de lonen van zijn werknemers tot het baremiëke minimum en verving dat verminderde loon door een gelijk bedrag dat hij als een aanvulling op de kinderbijslag kwalificeerde (volgens de wet zijn aanvullingen op sociale zekerheidsuitkeringen geen loon en moeten er dus geen RSZ-bijdragen op betaald worden). Er waren geen andere elementen die erop wezen dat het de bedoeling was van de partijen om de kosten van de kinderlast te compenseren met de aanvulling. Het feit van de loonsverlaging en de afwezigheid van die objectiveerbare redenen die hadden kunnen aantonen dat de aanvulling tot doel had de gezinslasten te compenseren, wees erop dat het de bedoeling was van de werkgever in kwestie om de socialezekerheidsbijdragen te ontduiken. Deze constructie werd ingevoerd door middel van een cafetariaplan.

qui en découle pour la sécurité sociale et les finances publiques peut alors être disproportionné par rapport à l'avantage de l'employeur en matière de coûts salariaux.

Cependant, le préjudice n'est disproportionné qu'à partir du moment où l'utilisation abusive prend des proportions considérables, comme dans le cas des plans cafétéria. Certaines grandes entreprises organisent en effet des plans cafétéria dont le but n'est plus de soutenir ou de rétablir l'autonomie du travailleur, mais bien de détourner les flux financiers destinés à l'ONSS vers la trésorerie de ces entreprises.

Le phénomène de la baisse des recettes de l'ONSS n'est cependant pas suffisant pour constituer un abus. La perte de recettes pour l'ONSS induite par certains avantages salariaux extra-barémiques constitue une caractéristique et une conséquence bien connues de ces statuts.

Ce phénomène doit également aller de pair avec l'intention manifeste de flouer l'ONSS et le fisc. L'intention joue donc un rôle essentiel. Comme indiqué plus haut, l'intention est un paramètre subjectif tributaire des personnes concernées et qui est donc extrêmement difficile à démontrer.

Tout au plus peut-on valablement présumer que les faits qui l'accompagnent sont d'une nature telle qu'aucune autre conclusion n'est possible que la qualification d'abus de droit.

Telle fut précisément la conclusion de l'arrêt de la Cour de cassation du 25 mars 2019, AR S.17 0048. F/1.

Les faits à l'origine de cet arrêt étaient très particuliers. Il vise un employeur qui a ramené les rémunérations de ses travailleurs au minimum barémique et a compensé cette diminution salariale par un montant équivalent qu'il a qualifié de supplément aux allocations familiales (selon la loi, les suppléments ajoutés aux prestations de sécurité sociale ne constituent pas une forme de rémunération et ne sont donc pas assujettis aux cotisations ONSS). Aucun autre élément n'indiquait que les parties avaient l'intention de compenser les coûts des enfants à charge par ledit supplément. La réduction salariale et l'absence de raisons objectivables de cette nature qui auraient pu démontrer que le supplément accordé était destiné à compenser les charges familiales indiquaient que cet employeur avait l'intention d'éluider les cotisations de sécurité sociale. Cette construction a été mise en place par le biais d'un plan cafétéria.

Voortgaande op de tot dan toe vaste rechtspraak van Cassatie keurde het arbeidshof te Luik deze praktijk goed.²

Cassatie verbrak dit arrest echter.

Volgens het advies van het Openbaar Ministerie ging het hier om een loonsvermindering met het oog op het ontwijken van de RSZ-bijdragen, zonder enige band met het doel van de eigenlijke sociale uitkering, het verlichten van de kosten verbonden aan kinderlast. Dat komt dan neer op het louter vervangen van loon in geld met RSZ-bijdrage, door loon in geld zonder RSZ-bijdrage. De intentie van de werkgever was duidelijk en dus bepalend om te oordelen dat het hier om een oneigenlijk gebruik ging van een extrabaremiëk voordeel met een minimaal sociaal statuut. Het Hof van Cassatie volgde in zijn arrest deze redenering.

En net zoals het arrest van 1977 is dit een mijlpaalarrest, dat grenzen verlegt.

Wat zijn de criteria om van een oneigenlijk gebruik van extralegale voordelen te spreken?

Uit het voorgaande Cassatiearrest en het advies van het Openbaar Ministerie kunnen een aantal gegevens afgeleid worden die als criterium kunnen gebruikt worden om tot de conclusie te komen dat er oneigenlijk gebruik is gemaakt van extrabaremiëke voordelen in het kader van een cafetariaplan.

Het gaat dan om loonconstructies met – minstens – de volgende gecumuleerde kenmerken:

- het contractueel reduceren van het vaste loon;
- het vervangen van dat gereduceerde loon door een gelijk bedrag, of een voordeel van gelijkaardige waarde, dat vrijgesteld is van RSZ-bijdragen;
- waarbij deze uitgespaarde loonkosten, geheel of gedeeltelijk, ten goede komt aan de werkgever.

De bedoeling van dit wetsvoorstel

Het regeerakkoord stelt duidelijk dat de regering het systeem van flexibel verlonen wettelijk wil omkaderen. Daarbij wil de regering de druk op het brutoloon verminderen door de brutoloonruil te beperken tot maximaal 20 % van het jaarlijkse brutoloon. Het voorgaande indachtig willen we in de eerste plaats de kennelijke misbruiken, die kunnen optreden bij het toekennen van extrabaremiëke

² Arbh. Luik 8 maart 2017, AR 2015/AU/66).

S'appuyant sur la jurisprudence constante de la Cour de cassation jusqu'à cette date, le Tribunal du travail de Liège a approuvé cette pratique.²

La Cour de cassation a toutefois cassé cet arrêt.

Selon l'avis du ministère public, il s'agissait, en l'occurrence, d'une réduction salariale visant à éluder les cotisations ONSS et sans aucun lien avec l'objet de la prestation sociale proprement dite, à savoir l'allègement des coûts des enfants à charge, ce qui équivaut au simple remplacement d'une rémunération en espèces assujettie aux cotisations ONSS par une rémunération en espèces non assujettie aux cotisations ONSS. L'intention de l'employeur était manifeste, et donc déterminante pour conclure qu'il s'agissait d'une utilisation abusive d'un avantage extra-barémique assorti d'un statut social minimal. La Cour de cassation a suivi ce raisonnement dans son arrêt.

Et comme l'arrêt de 1977, cet arrêt a été décisif et a déplacé les limites.

Sur la base de quels critères peut-on parler d'un usage improprie d'avantages extralégaux?

Plusieurs éléments figurant dans l'arrêt précité de la Cour de cassation et dans l'avis du Ministère public peuvent servir de critères pour conclure à l'usage improprie d'avantages extra-barémiques dans le cadre d'un plan cafétéria.

Il s'agit de constructions salariales cumulant – au moins – les caractéristiques suivantes:

- une réduction contractuelle du salaire fixe;
- la compensation de cette réduction salariale par un montant identique, ou par un avantage d'une valeur comparable, exempté de cotisations ONSS;
- et où l'économie réalisée en termes de coût salarial profite, en tout ou en partie, à l'employeur.

L'objectif de la présente proposition de loi

L'accord de gouvernement indique clairement que le gouvernement souhaite encadrer légalement le régime de la rémunération flexible. Le gouvernement souhaite, à cet égard, réduire la pression sur le salaire brut en plafonnant l'échange de salaire brut à 20% du salaire brut annuel. Eu égard à ce qui précède, nous souhaitons avant tout lutter contre les abus manifestes qui peuvent

² Trib. trav. Liège, 8 mars 2017, R.G. 2015/AU/66.

voordelen met een minimaal statuut in het kader van een cafetariaplan, bestrijden.

Dat is zowel in het belang van de inkomsten van de RSZ en de fiscus, als van de werkgevers die cafetariaplannen willen aanbieden met de juiste bedoelingen.

Daartoe voorzien wij maar in enkele minimale juridische ingrepen. Het gaat niet om wijzigingen aan de grote juridische thema's van de loonbegrippen, de statuten van de extrabaremieke voordelen, of aan de contractuele vrijheid van partijen.

De bedoeling is om een globale wet te creëren die een aantal krijtlijnen trekt waarbinnen cafetariaplannen zich kunnen ontwikkelen. Wie zich aan deze krijtlijnen houdt, bekomt dan terug de noodzakelijke rechtszekerheid over de – juridische – duurzaamheid van zijn loonbeleid.

Dit wetsvoorstel focust hierbij echter enkel op het sociaalrechtelijke aspect van de extrabaremieke voordelen. Het voorstel wijzigt op geen enkele manier de (para)fiscale aspecten van de voordelen.

De voornaamste ingrepen van het voorstel bestaan erin dat vervangingen van het normale loon (loonsverlagingen dus) door voordelen zonder RSZ-bijdragen, of met lagere RSZ-bijdragen, gebannen worden. Dat is dus de feitelijke toestand die aan de basis lag van het Cassatiearrest van 25 maart 2019, maar dan doorgetrokken naar een algemeen en principieel niveau.

Vervangingen van loon in het kader van een cafetariaplan worden daardoor beperkt tot het variabel loon met een onzeker karakter, de voordelen van alle aard en de bonussen. Het "vast loon" komt daar niet meer voor in aanmerking.

Het voorstel wil ook de intentie van de werkgevers sturen, door cafetariaplannen die enkel de bedoeling hebben om de loonkosten te optimaliseren tegen te gaan.

Cafetariaplannen die hun budget puur uit variabel loon, en de keuzes dan beperken tot voordelen zonder, of een beperkte RSZ en fiscaliteit, zullen om die reden evenmin toegelaten zijn. Want in feite gaat het dan nog steeds om een loon in geld met RSZ dat omgezet wordt in voordelen zonder RSZ, en dan blijft de verleiding groot. Tenzij dat die voordelen met een minimaal statuut een verantwoord maatschappelijk doel dienen, zoals een sociaal of ecologisch doel, wat dus aantoont dat de

être commis lors de l'octroi d'avantages extra-barémiques assortis d'un statut minimal dans le cadre d'un plan cafétéria.

C'est bénéfique tant pour les recettes de l'ONNS et l'administration fiscale que pour les employeurs bien intentionnés qui souhaitent proposer des plans cafétéria.

Pour y parvenir, nous prévoyons d'apporter quelques modifications juridiques minimales. Il ne s'agira pas d'apporter des modifications aux grandes thématiques juridiques que sont les notions de rémunération et les statuts des avantages extra-barémiques, ou à la liberté contractuelle des parties.

L'objectif est d'élaborer une loi globale définissant les contours d'un cadre au sein duquel les plans cafétéria pourront se développer. Ceux qui respecteront ce cadre disposeront de nouveau de la sécurité juridique nécessaire quant au caractère durable – sur le plan juridique – de leur politique salariale.

À cet égard, la présente proposition de loi se concentre toutefois uniquement sur l'aspect des avantages extra-barémiques qui est lié au droit social. Elle ne modifie en rien les aspects (para)fiscaux de ces avantages.

Les principales mesures de la présente proposition de loi consistent à interdire les remplacements du salaire normal (qui sont donc des réductions salariales) par des avantages exemptés de cotisations ONNS ou soumis à des cotisations ONSS réduites. Il s'agit dès lors de la situation de fait qui était à la base de l'arrêt de la Cour de cassation du 25 mars 2019, mais généralisée et érigée en principe.

Les remplacements du salaire dans le cadre d'un plan cafétéria seront ainsi limités au salaire variable à caractère incertain, aux avantages de toute nature et aux bonus. Le "salaire fixe" n'entrera plus en ligne de compte à cet égard.

La présente proposition de loi entend également orienter les intentions des employeurs en luttant contre les plans cafétéria qui visent uniquement à optimiser les coûts salariaux.

C'est la raison pour laquelle les plans cafétéria qui puisent leur budget dans le salaire variable et qui limitent dès lors les choix aux avantages soumis à des cotisations ONSS et à une fiscalité réduites ou exemptés de toute cotisation ONNS et de tout prélèvement fiscal ne seront pas non plus autorisés. Car il s'agit en réalité toujours d'un salaire en espèces soumis à des cotisations ONSS qui est converti en un avantage exempté de cotisations ONSS, avec pour conséquence que la tentation reste

intentie van de werkgever niet louter kosten gedreven is. Om dezelfde reden wordt het nu aan de werkgever verboden om een deel van de uitgespaarde loonkosten voor zichzelf te houden.

Deze beperkingen zijn er om de belangen van de werknemers te beschermen, maar zij beletten niet dat de werkgever in een cafetariaplan nog steeds voordelen kan aanbieden met een louter minimaal sociaal statuut.

In de tweede plaats wil dit voorstel het onevenwicht opnieuw in balans brengen dat is ontstaan tussen, enerzijds, de verlichting van de loonlasten en de vrije keuze met een loonpakket meer op maat van de individuele werknemer en, anderzijds, de financiering van de sociale zekerheid. Dit evenwel zonder dat het instrument van het cafetariaplan daarbij onaantrekkelijk zou worden. Het feit dat extrabaremieke voordelen een minimaal sociaal statuut hebben is een gegeven dat zijn oorsprong vindt bij de overheid en de sociale partners, en de gemeenschappelijke bedoeling daarvan is om de loonlasten te verlichten, punctueel en individueel. Dat de werkgever – al dan niet op vraag van de werknemers – daar gebruik van maakt, kan, hem moeilijk kwalijk genomen worden.

De systematische en grootschalige toepassing van deze voordelen met een minimaal sociaal statuut, zowel in cafetariaplannen als daarbuiten, doet het punctuele en individuele karakter ervan verloren gaan. Hierdoor dreigt het evenwicht tussen die financiering van de sociale zekerheid en de beoogde verlichting van de loonlasten verloren te gaan, met als onbedoeld gevolg dat de financiering van de sociale zekerheid in het gedrang komt.

Die financiering van de sociale zekerheid raakt echter de openbare orde en heeft voorrang op de individuele verlichting van de loonlasten.

Om die reden voorziet dit voorstel in een delegatie aan de Koning om al dan niet een solidariteitsbijdrage uit te werken op extrabaremieke voordelen, en dit ten laste van de werkgever. Hierbij wordt idealiter een verschillende bijdrage gecreëerd voor de voordelen die gekozen worden in het kader van een cafetariaplan, waarop een “cafetaria solidariteitsbijdrage” geheven wordt, en de voordelen die éézijdig worden toegekend door de werkgever en dus buiten een cafetariaplan. De solidariteitsbijdrage die geheven wordt op de voordelen toegekend via een cafetariaplan zou bijvoorbeeld de helft

grande. Sauf si ces avantages assortis d'un statut minimal servent une finalité sociale justifiée, comme une finalité sociale ou écologique, ce qui démontrerait ainsi que l'employeur n'est pas seulement mû par une volonté de réduire les coûts salariaux. Pour cette même raison, il sera désormais interdit à l'employeur de conserver pour soi une partie des coûts salariaux économisés.

Ces restrictions sont de nature à protéger les intérêts des travailleurs, mais elles n'empêcheront pas les employeurs de continuer à proposer des avantages assortis d'un statut purement social minimal dans le cadre d'un plan cafétéria.

Deuxièmement, la présente proposition de loi vise à remédier au déséquilibre apparu entre, d'une part, l'allègement des charges salariales et la liberté des travailleurs de choisir, à titre individuel, un paquet salarial plus adapté et, d'autre part, le financement de la sécurité sociale, sans toutefois réduire l'attrait de l'instrument que constitue le plan cafétéria. Le fait que les avantages extra-barémiques sont assortis d'un statut social minimal est un élément qui trouve son origine dans les accords conclus entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, et l'objectif commun de ce dispositif est de réduire les charges salariales, de manière ponctuelle et individuelle. On peut difficilement reprocher à l'employeur d'en faire usage, que ce soit à la demande des travailleurs ou non.

Le recours systématique et à grande échelle à ces avantages assortis d'un statut social minimal, tant dans le cadre de plans cafétéria qu'en dehors de ce cadre, fait en sorte que ces avantages perdent leur caractère ponctuel et individuel. Cette évolution menace de rompre l'équilibre entre le financement de la sécurité sociale et l'objectif de réduction des charges salariales, avec, comme conséquence involontaire, le risque de compromettre le financement de la sécurité sociale.

Or, le financement de la sécurité sociale est une question qui touche à l'ordre public et qui prime la réduction des coûts salariaux à charge des entreprises.

C'est la raison pour laquelle la présente proposition prévoit une délégation au Roi afin de l'habiliter à éventuellement assortir les avantages extra-barémiques d'une cotisation de solidarité à charge de l'employeur. Idéalement, la cotisation sera différente selon qu'elle s'applique aux avantages choisis dans le cadre d'un plan cafétéria (sur lesquels sera prélevée une cotisation de solidarité “cafétéria”) ou aux avantages octroyés unilatéralement par l'employeur et donc en dehors d'un tel plan. La cotisation de solidarité prélevée sur les avantages octroyés dans le cadre d'un plan cafétéria pourrait par

kunnen bedragen van de bijdrage die geheven wordt op voordelen toegekend buiten een cafetariaplan.

Tegelijkertijd verdient het principe van solidariteitsbijdragen zonder corresponderende opbouw van sociale rechten nadere reflectie. Het heffen van bijdragen die geen sociale rechten opbouwen, kan worden ervaren als een vorm van impliciete bestraffing van de werknemer. Hoewel dit voorstel geen aanpassing op dat vlak bevat - omdat het al dan niet heffen van een solidariteitsbijdrage wordt gedelegeerd aan de Koning - dient in de toekomst eventueel initiatief genomen te worden om alle vormen van solidariteitsbijdragen in een bepaalde mate mee te nemen voor de opbouw van sociale rechten.

Het belangrijkste voordeel dat het voorliggend kader biedt, is dat de werknemer beschermd wordt tegen oneigenlijk gebruik van voordelen. Daarnaast bevat het voorliggend kader meerdere waarborgen voor de werknemer. Waarbij er een evenwicht ontstaat tussen de keuzevrijheid met een loonpakket op maat en garanties op voldoende brutoloon, zodat de werknemer voldoende sociale rechten blijft opbouwen; rechten die meer in overeenstemming zijn met zijn huidige levensstandaard.

Het kader dat dit wetsvoorstel creëert voor cafetariaplannen biedt voor de overheid eveneens een aanzienlijke meerwaarde. De overheid heeft er immers net zo zeer baat bij dat het oneigenlijk gebruik van voordelen wordt bestreden. Afgezien daarvan zijn de voordelen die toegekend worden via een cafetariaplan ook transparant en inzichtelijk. Wetende dat het voor de overheid vandaag nog steeds een hele opgave is om na te gaan welke voordelen er toegekend worden en ten belope van welke bedragen, is deze transparantie die cafetariaplannen bieden essentieel en een enorme meerwaarde. Door de kwalitatieve en kwantitatieve grenzen die door dit wetsvoorstel worden opgelegd, bieden cafetariaplannen bovendien ook duidelijke garanties voor een meer duurzame financiering van de sociale zekerheid. Hiermee komt dit wetsvoorstel dan ook tegemoet aan enkele van de voornaamste bezorgdheden die naar voren kwamen tijdens de hoorzitting van 5 november 2019 in de commissie Sociale Zaken over de financiering en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid.

Op de beperkingen die het voorstel aanbrengt staan sancties. Die sancties hebben een dubbel karakter.

Enerzijds zijn ze nietig, maar dat betreft een relatieve nietigheid en is dus in het belang van de werknemer. Concreet kan dat betekenen dat de overeenkomst waarin

exemple équivaloir à la moitié de celle prélevée sur les avantages octroyés en dehors d'un plan cafétéria.

Par ailleurs, le principe des cotisations de solidarité sans constitution correspondante de droits sociaux mérite une réflexion plus approfondie. Le prélèvement de cotisations n'ouvrant aucun droit à des droits sociaux peut être perçu comme une forme de sanction implicite du travailleur. Bien que la présente proposition ne prévoit aucune modification à cet égard, étant donné que la décision d'éventuellement prélever une contribution de solidarité est déléguée au Roi, il conviendra éventuellement de prendre ultérieurement une initiative visant à associer, dans une certaine mesure, toutes les formes de contributions de solidarité à la constitution de droits sociaux.

Le principal avantage offert par le cadre proposé est qu'il protège le travailleur contre une utilisation impropre des avantages qui lui sont octroyés. Le cadre comporte en outre plusieurs garanties pour le travailleur. Il crée notamment un équilibre entre la liberté de choisir une enveloppe salariale sur mesure et la garantie de percevoir une rémunération brute suffisante permettant au travailleur de continuer à se constituer des droits sociaux suffisants qui correspondent mieux à son niveau de vie actuel.

Le cadre proposé pour les plans cafétéria offre également une valeur ajoutée considérable pour l'État, lequel a en effet tout autant à gagner de la lutte contre l'utilisation détournée des avantages salariaux. Par ailleurs, les avantages octroyés dans le cadre d'un plan cafétéria sont clairs et transparents. Sachant qu'à l'heure actuelle, il reste toujours extrêmement compliqué pour les autorités de savoir quels avantages sont accordés et à hauteur de quels montants, la transparence qu'offrent les plans cafétéria est essentielle et représente une énorme valeur ajoutée. En outre, en raison des limites qualitatives et quantitatives imposées par la présente proposition, les plans cafétéria offrent également des garanties claires d'un financement plus durable de la sécurité sociale. La proposition répond donc ainsi à quelques-unes des principales préoccupations exprimées au cours de l'audition qui s'est tenue le 5 novembre 2019 en commission des Affaires sociales sur le financement et la viabilité de la sécurité sociale.

Les restrictions apportées par la présente proposition sont par ailleurs assorties de sanctions, qui présentent une double nature.

D'une part, il s'agit de sanctions de nullité, mais comme il s'agit d'une nullité relative, la sanction va dans le sens des intérêts du travailleur. Concrètement, cela

de werknemer akkoord ging met een omvorming of daling van zijn loon, geacht wordt niet te bestaan en dus blijft de werknemer recht hebben op die loonbedragen.

Anderzijds verliezen de gekozen voordelen hun minimaal sociaal statuut. Ze worden dus onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen en inhoudingen van een brutoloon. Hetzelfde geldt voor de toepassing van de belastingwetgeving.

Op deze wijze vervalt het economische nut (de loonkostenbesparing ten nadele van RSZ en fiscus enerzijds en de werknemer anderzijds) van dergelijke constructies volledig voor de werkgever.

Wij zijn van mening dat dit een effectievere en efficiëntere sanctie is, dan een strafsanctie.

De andere bepalingen van het voorstel vormen de noodzakelijke juridische context om deze ingrepen op de contractvrijheid van partijen te kunnen kaderen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Hier wordt bepaald op wie de wet van toepassing zal zijn. Het is een vrij klassieke aanduiding die gangbaar is in het arbeidsrecht en het sociaal recht.

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

Deze uitbreiding is nodig om geen ongelijkheid en onduidelijkheid te creëren tussen deze verschillende soorten werknemers.

peut signifier que la convention par laquelle le travailleur a accepté une modification ou une réduction de sa rémunération est réputée inexistante, si bien qu'il a toujours droit aux montants de rémunération initialement prévus.

D'autre part, le non-respect des restrictions fait perdre aux avantages choisis leur statut social minimal. Ils sont dès lors soumis aux cotisations ONSS normales et aux retenues appliquées aux rémunérations brutes. Il en va de même pour l'application de la législation fiscale.

De cette manière, l'intérêt économique de telles constructions pour l'employeur (économies de coûts salariaux au détriment de l'ONSS et du fisc, d'une part, et du travailleur, d'autre part) disparaît complètement.

Nous estimons qu'il s'agit là d'une sanction plus efficace qu'une sanction pénale.

Les autres dispositions de la proposition façonnent le cadre juridique nécessaire pour pouvoir concilier ces interventions avec la liberté contractuelle des parties.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

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

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

L'élargissement visé est nécessaire pour ne pas créer d'inégalité et d'imprécision entre ces différents types de travailleurs.

Art. 3

Het wetsvoorstel introduceert een aantal nieuwe begrippen.

Dat is noodzakelijk omdat de notie van de cafetaria-plannen, en alles wat daarmee samenhangt, onbekende begrippen zijn in het arbeidsrecht en het sociaal recht.

De kernbegrippen van deze rechtstakken zijn al minstens 60 jaar uitgekristalliseerd, terwijl de concrete HR-toepassingen zich volop verder hebben ontwikkeld.

De kloof die daardoor tussen beiden is ontstaan moet dan ook overbrugd worden. Niet om die toepassingen te beperken of te reglementeren, maar om een juridisch begrippenkader tot stand te brengen waarmee de begrippen van de HR-toepassingen in het arbeidsrecht gevat kunnen worden.

1° Loonsysteem van de werkgever: in veel bedrijven en sectoren vormen de sectorale loonbarema's een minimum waarboven werkgevers op hun eigen ondernemingsniveau volledig andere loonconstructies gebouwd hebben, die door totaal andere criteria gestuurd worden dan die sectorale loonbarema's. Deze loonconstructies op ondernemingsniveau benoemen we in hun totaliteit als "loonsysteem van de werkgever". In artikel 3, § 1, 4° van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, wordt voorzien in een gelijkwaardige bepaling.

De volgende twee noties, 2° extrabaremië loon en 3° extrabaremiëke voordelen, vormen een indeling van het loon naar gelang de aard ervan. In het ene geval gaat het om loon in geld en in het andere geval om loon dat niet in geld is. In dat laatste geval kan het dus gaan om voordelen onder de vorm van één of andere waardebon (de zogenaamde "cheques"), om voordelen in natura, om werkgereedschap, materiaal en/of vervoermiddelen van de werkgever die ook voor privédoeleinden mogen gebruikt worden, om prestaties die niet geleverd moeten worden maar die toch betaald worden (bijvoorbeeld extra betaalde afwezigheidsdagen) en dit ongeacht hun sociaalrechtelijk of fiscaal statuut.

Het gaat hier dus om een arbeidsrechtelijke benadering. Al deze toekenningen door de werkgever vormen een tegenprestatie voor arbeid, conform het Cassatiearrest van 20 april 1977. Vele ervan kregen een minimaal sociaal statuut (geen of minder RSZ-bijdragen), maar dat heeft geen invloed op het arbeidsrechtelijk statuut.

Art. 3

La présente proposition de loi crée une série de nouvelles notions.

Cet ajout est nécessaire car la notion de plans cafétéria et toutes les notions qui en découlent sont inconnues en droit du travail et en droit social.

Les notions fondamentales de ces branches du droit sont consacrées depuis au moins soixante ans tandis que leurs applications concrètes à l'égard des ressources humaines ont continué à évoluer.

Il convient dès lors de combler le fossé qui s'est ainsi creusé, non pas dans le but de limiter ou de réglementer ces applications, mais bien de mettre en place, sur le plan juridique, un cadre conceptuel permettant de saisir les notions de ces applications en matière de ressources humaines dans le droit du travail.

1° Système salarial de l'employeur: dans nombre d'entreprises et de secteurs, les barèmes de rémunération sectoriels constituent des minima sur lesquels les employeurs ont fondé, au niveau de leurs entreprises respectives, des modes de rémunération dictés par des critères totalement différents de ces barèmes sectoriels. L'ensemble de ces modes de rémunération créés au niveau de l'entreprise est dénommé "système salarial de l'employeur". Une disposition similaire est prévue à l'article 3, § 1^{er}, 4° de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité.

Les deux notions suivantes, "2° salaire extra-barémique" et "3° avantages extra-barémiques", renvoient au classement de la rémunération en fonction de sa nature. Dans le premier cas, il s'agit du salaire en espèces et, dans le second, du salaire sous une autre forme. Dans ce dernier cas, il peut donc s'agir d'avantages sous la forme de l'un ou l'autre bon à valoir (ou "chèque"), d'avantages en nature, d'outils de travail, de matériel et/ou de moyens de transport de l'employeur pouvant également être utilisés à des fins privées, de prestations qui ne doivent pas être fournies mais qui sont néanmoins rémunérées (par exemple de jours d'absence payés supplémentaires), quel que soit leur statut en droit social ou fiscal.

Il s'agit donc ici d'une approche sous l'angle du droit du travail, tous ces avantages étant accordés par l'employeur en contrepartie d'un travail, conformément à l'arrêt de cassation du 20 avril 1977. Nombre d'entre eux sont assortis d'un statut social minimal (moins ou pas de cotisations ONSS), mais cela n'a pas d'influence sur le statut en droit du travail.

Het is wel vereist dat deze bedragen en voordelen toegekend worden bovenop de verplichtingen die de werkgever heeft ten gevolge van de sectorale cao-bepalingen. Wanneer een voordeel immers is toegekend op basis van een bepaling in een sectorale cao, dan kan dit voordeel niet opgenomen worden in een cafetariaplan. Zowel de werkgever als de werknemer hebben immers zelf niets over dit voordeel kunnen regelen, tenzij de sectorale cao voorziet in een delegatie aan de werkgever of aan een ondernemings-cao.

Een ondernemings-cao is daarentegen gesloten op niveau van het bedrijf door de werkgever en de vakbondssecretarissen. Zij zijn meester van hun eigen cao en kunnen die dus in akkoord wijzigen (onder de vorm van een cao) om de daarin toegekende voordelen te integreren in een cafetariaplan. Voordelen die worden toegekend op basis van een ondernemings-cao kunnen met andere woorden dus wel opgenomen worden in het cafetariaplan.

Dit betekent bijvoorbeeld ook dat de eindejaarspremie kan worden opgenomen in een cafetariaplan indien ze wordt toegekend op basis van een ondernemings-cao of door een sectorale cao die voorziet in een delegatie aan de werkgever (bv. PC 200) of aan een ondernemings-cao (bv. PC 339) waarbij wordt gesteld dat de eindejaarspremie mag vervangen worden door een 'gelijkwaardig' voordeel. Dit gelijkwaardig voordeel kan dan een voordeel zijn dat de werknemer kiest in een cafetariaplan. De werknemer behoudt zijn recht om de eindejaarspremie niet of slechts gedeeltelijk om te zetten.

Het zijn dus voordelen die de werkgever op zijn ondernemingsniveau zelf ingevoerd heeft, hetzij via een ondernemingscao, hetzij via een individuele arbeidsovereenkomst, hetzij door één van de andere mogelijke lagere rechtsbronnen. Om deze reden worden die voordelen dan ook als "extrabaremië" benoemd.

De twee begrippen die daar dan op volgen, 4° vast loon en 5° variabel loon hebben betrekking op het extrabaremië loon in geld (begrip nummer 2°), maar dan ingedeeld naar hun veranderlijkheid.

Met vast loon wordt bedoeld het deel van het extrabaremië loon in geld dat enkel fluctueert in functie van vooraf bepaalde en meetbare criteria. Het meest voor de hand liggende criterium is de tijdsduur, bijvoorbeeld het maandloon of het uurloon. Het gaat dan enkel om die loongedeelten van het maand- of uurloon die extrabaremië zijn en dus toegekend worden bovenop het sectoraal bepaalde maand – of uurloon.

Il est toutefois requis que ces montants et avantages soient accordés en plus des obligations qui incombent à l'employeur conformément aux dispositions de la CCT sectorielle. En effet, lorsqu'un avantage est accordé en vertu d'une disposition prévue dans une CCT sectorielle, cet avantage ne peut pas figurer dans un plan cafétéria, l'employeur et le travailleur n'ayant pas pu régler eux-mêmes l'octroi de cet avantage, à moins que la CCT sectorielle ne prévoise une délégation à l'employeur ou à une CCT d'entreprise.

Une CCT d'entreprise est par contre conclue au niveau de l'entreprise par l'employeur et les secrétaires syndicaux. Ils sont maîtres de leur propre CCT et peuvent dès lors la modifier dans des accords (sous la forme d'une CCT) en vue d'intégrer les avantages qui y sont accordés dans un plan cafétéria. En d'autres termes, les avantages accordés en vertu d'une CCT d'entreprise peuvent dès lors effectivement figurer dans le plan cafétéria.

Cela signifie par exemple aussi que la prime de fin d'année peut figurer dans le plan cafétéria si elle est accordée en vertu d'une CCT d'entreprise ou d'une CCT sectorielle qui prévoit d'accorder une délégation à l'employeur (CP 200, par exemple) ou à une CCT d'entreprise (CP 339, par exemple) indiquant que la prime de fin d'année peut être remplacée par un "avantage équivalent". Cet avantage équivalent peut être un avantage que le travailleur choisit dans un plan cafétéria. Le travailleur conserve son droit de ne pas convertir ou de ne convertir que partiellement la prime de fin d'année.

Il s'agit donc d'avantages que l'employeur a lui-même instaurés au niveau de son entreprise dans le cadre d'une CCT d'entreprise, d'un contrat de travail individuel ou de l'une des autres sources de droit inférieures possibles. C'est la raison pour laquelle ces avantages sont dits "extra-barémiques".

Les deux notions suivantes, "4° salaire fixe" et "5° salaire variable", concernent le salaire extra-barémique en espèces (notion du 2°), mais sont toutefois subdivisées en fonction de leur variabilité.

On entend par rémunération fixe la partie de la rémunération extra-barémique en espèces qui fluctue uniquement en fonction de critères mesurables préétablis. Le critère le plus évident est la durée, par exemple la rémunération mensuelle ou horaire. Sont uniquement concernées en l'occurrence les parties de la rémunération mensuelle ou horaire qui sont extralégales et qui sont donc octroyées en sus de la rémunération mensuelle ou horaire fixée au niveau sectoriel.

Er kunnen ook andere tijdsriteria gelden, bijvoorbeeld op kwartaalbasis, of jaarbasis.

En er kunnen ook nog andere vooraf te bepalen en meetbare criteria dan het tijdselement gehanteerd worden, bijvoorbeeld het stukloon.

Met variabel loon wordt bedoeld het deel van het extrabaremieke loon in geld dat fluctueert volgens beoordelingen van de werkgever. Bijvoorbeeld op basis van doelstellingen die de werknemer moet behalen. Dat kunnen individuele of collectieve doelstellingen zijn. De impact van de werknemer daarop kan groot of gering zijn. Maar het gemeenschappelijke element ervan is dat het resultaat onzeker is voor de werknemer. Een voorbeeld daarvan vinden we in artikel 39, zesde lid, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967.³

Beide vormen van dit extrabaremieke loon in geld worden, per definitie, bepaald door de rechtsbronnen op ondernemingsniveau. Dat is de noodzakelijke juridische stutting om te kunnen stellen dat er boven de barema's betaald worden. Dergelijke toekenningen zijn er nooit "zo maar", ze hebben steeds een juridische basis, ook als die voor de betrokken partijen niet helder is.

Er wordt in punt 6° nog een apart onderscheid gemaakt tussen deze twee vormen van extrabaremieke loon in geld en de "bonussen".

Bonussen zijn eveneens extrabaremieke (*on top* dus) en in geld, maar ze zijn niet te herleiden tot enig vast of variabel criterium. Ze worden toegekend door de werkgever al naar gelang zijn inzichten, los van tijdselementen, vooraf bepaalde andere criteria of beoordelingen – discretionair dus. Ze maken wel nog steeds deel uit van het arbeidsrechtelijk loonbegrip, als tegenprestatie voor arbeid. Hun rechtsbron is dan de eenzijdige wilsuiting van de werkgever.

7° De bruto kosten van het extrabaremieke loon. In het kader van cafetariaplannen is dit een belangrijk begrip. Een loon is niet enkel een arbeidsrechtelijk, sociaal en fiscaal begrip, maar ook een economisch begrip. Als economisch begrip is het voor de werkgever een veel ruimer gegeven dan het brutobedrag van het loon in geld.

³ Het begrip is ook verwant aan de doelstellingen van artikel 3 van cao van de Nationale Arbeidsraad van 20 december 2007, nr. 90, maar daar is het begrip wel beperkter van omvang.

D'autres critères temporels peuvent également s'appliquer. On peut ainsi prendre en compte une base trimestrielle ou une base annuelle.

Des critères mesurables préétablis autres que l'élément de temps peuvent par ailleurs aussi être utilisés, comme le salaire à la pièce, par exemple.

On entend par rémunération variable la partie de la rémunération extra-barémique en espèces qui fluctue selon l'appréciation de l'employeur, qui peut par exemple tenir compte des objectifs fixés au travailleur. Il peut s'agir d'objectifs individuels ou collectifs, sur lesquels le travailleur a un impact important ou limité. Mais l'élément commun à retenir en l'espèce est que le résultat est incertain pour le travailleur. On en trouve un exemple dans l'article 39, alinéa 6, de l'arrêté royal du 30 mars 1967.³

Ces deux formes de rémunération extra-barémique en espèces sont par définition déterminées par les sources de droit existant au niveau de l'entreprise. C'est le fondement juridique nécessaire pour pouvoir justifier le paiement d'un montant supérieur aux barèmes. L'octroi d'une rémunération extra-barémique doit toujours reposer sur une base juridique, même si celle-ci n'est pas claire pour les parties concernées.

Le 6° opère encore une distinction entre ces deux formes de rémunération extra-barémique en espèces et les "bonus".

Les bonus sont également de nature extra-barémique (il s'agit donc d'un montant perçu "en plus") et ils sont octroyés en espèces, mais ils ne reposent sur aucun critère fixe ou variable. Ces bonus sont accordés par l'employeur de façon discrétionnaire. Ils ne sont liés à aucun élément temporel, à aucun autre critère préétabli et à aucune évaluation. Ils relèvent toutefois de la notion de rémunération telle que définie par le droit du travail, car ils sont octroyés en contrepartie d'un travail. La source de droit de ces bonus réside dans la volonté unilatérale de l'employeur.

7° Les coûts bruts de la rémunération extra-barémique. Il s'agit d'une notion importante dans le cadre des plans cafétéria. La rémunération n'est pas uniquement une notion de droit du travail, de droit social et de droit fiscal. Il s'agit également d'un concept économique, qui recouvre bien davantage pour l'employeur que le montant brut du salaire en espèces.

³ Cette notion est également liée aux objectifs figurant dans l'article 3 de la CCT n° 90 du 20 décembre 2007 du Conseil national du travail, qui lui confère toutefois une portée plus limitée.

In het geval het loon niet in geld is uitgedrukt, maar in natura of in een alternatief betaalmiddel, enten deze bijkomende kosten voor de werkgever zich op de materiële waarde van het voordeel, wat het de werkgever namelijk kost om zich dit voordeel aan te schaffen, dat is de marktwaarde maar dan wel gepersonaliseerd voor de werkgever (wat het hem via zijn bedrijf kost). Die waarde wordt dan verhoogd met de bijdragen die hij daar moet op betalen. In principe is de basis voor de berekening van die bijdragen de marktwaarde, maar veelal schrijft de bevoegde overheid een forfaitair bedrag (waarde) voor om de bijdragen op te berekenen. Dat geheel vormt voor de werkgever een totale kostprijs die in dit voorstel juridisch gevat wordt onder de noemer van de “bruto kosten van het extrabaremiel loon”.

De volgende punten 8° en 9° lichten de notie van de rechtsbronnen toe.

De rechtsbronnen op ondernemingsniveau bedoeld in punt 8°, zijn die bronnen die verbintenissen tot stand kunnen brengen door werkgever en werknemer samen (als contract) of door de werkgever alleen. De meeste daarvan vindt men terug in artikel 51 van de cao-wet van 5 december 1968: de individuele arbeidsovereenkomst, zowel de geschreven als de mondelinge versie, het arbeidsreglement, het gebruik en de aanvullende bepalingen van de wet.

Daar moet dan ook nog de eenzijdige wilsuiting van de werkgever aan toegevoegd worden, als laatste rechtsbron die verbintenissen tot stand kan brengen voor de werkgever.

Binnen de arbeidsrelatie zijn alle toekenningen van de werkgever aan de werknemer gebaseerd op een “verbintenis”, al was het maar omdat elke prestatie geacht wordt een tegenprestatie te genereren, dat is inherent aan het bestaan van de arbeidsovereenkomst.

Loutere vrijgevheden kunnen alleen maar bestaan wanneer ze hun oorzaak vinden buiten de arbeidsrelatie, ze kunnen dus geen tegenprestatie voor arbeid zijn. Ze spelen in het kader van dit voorstel dan ook geen rol.

De rechtsbronnen op hoger niveau bedoeld in punt 9°, zijn rechtsbronnen die verbintenissen voor de werkgever (en al dan niet voor de werknemers) tot stand brengen waar hij ondergeschikt aan is. Waar hij dus op ondernemingsniveau geen enkele impact op heeft en die hij moet naleven. De loonbarema's van de sectorale cao's (cao's algemeen verbindend verklaard, dan wel gesloten door een werkgeversorganisatie waar de werkgever lid van is) zijn daar een voorbeeld van.

Si le salaire est exprimé non en espèces mais en nature, ou s'il est octroyé sous la forme d'un moyen de paiement alternatif, ces frais supplémentaires à charge de l'employeur se greffent sur la valeur matérielle de l'avantage – ce que cet avantage coûte à l'employeur, c'est-à-dire la valeur de marché spécifique pour l'employeur (ce que cela lui coûte via son entreprise). Cette valeur est ensuite augmentée des cotisations qu'il doit payer sur la rémunération. La base de calcul de ces cotisations est en principe la valeur de marché, mais les autorités compétentes fixent d'ordinaire un montant (une valeur) forfaitaire qui doit servir de base de calcul. Cet ensemble constitue pour l'employeur un coût total que la présente proposition de loi qualifie de “coûts bruts de la rémunération extra-barémique”.

Les 8° et 9° précisent la notion de sources de droit.

Les sources de droit au niveau de l'entreprise visées au 8° sont les sources qui peuvent générer des obligations, soit en accord entre l'employeur et le travailleur (contrat), soit en vertu de la volonté du seul employeur. La plupart de ces sources figurent à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail: le contrat de travail individuel, qu'il soit écrit ou verbal, le règlement de travail, l'usage et la loi dans ses dispositions supplétives.

Il faut encore y ajouter la volonté unilatérale de l'employeur en tant que dernière source de droit susceptible de générer des obligations dans le chef de l'employeur.

Dans la relation de travail, tout ce que l'employeur octroie au travailleur se fonde sur une “obligation”, ne fût-ce que parce que chaque prestation est censée générer une contrepartie, ce qui est inhérent à l'existence du contrat de travail.

Les libéralités pures ne peuvent exister que lorsqu'elles trouvent leur origine en dehors de la relation de travail; elles ne peuvent donc constituer une contrepartie du travail. Elles ne jouent dès lors aucun rôle dans le cadre de la présente proposition.

Les sources de droit supérieures visées au point 9° sont des sources de droit qui créent, pour l'employeur (et éventuellement pour le travailleur), des obligations auxquelles il est soumis, sur lesquelles il n'a donc aucun impact au niveau de l'entreprise et qu'il doit respecter. Les barèmes salariaux des CCT sectorielles (CCT rendues obligatoires, ou conclues par une organisation patronale dont l'employeur est membre) en sont un exemple.

Het geheel van rechtsbronnen en hun onderlinge relaties wordt aangeduid met de notie “hiërarchie van de rechtsbronnen”.

10° Cafetariaplan: is het juridische kernbegrip in dit voorstel. Het is een HR-loonsysteem waarbij de werkgever niet eenzijdig een invulling geeft aan het loonbegrip, maar daar een (beperkte) vrije ruimte laat voor het initiatief van de werknemer. Werknemers kunnen dus één of meerdere specifieke voordelen kiezen, in de plaats van dat die hen van bovenaf opgelegd – toegekend – wordt.

Een dergelijke notie van vrije keuze heeft weinig zin, indien het loon louter uit een geldbedrag bestaat. De zeer bijzondere situatie in België met zijn vele tientallen voordelen die niet in geld zijn (maar bijvoorbeeld in natura) maakt een dergelijke keuze dan weer net wel zinvol.

De werknemer kan dan kiezen tussen een extrabaremieloon (bedrag) in geld of extrabaremielke voordelen die niet in geld zijn uitgedrukt. Hij kan hierbij kiezen tussen verschillende extrabaremielke voordelen die de werkgever hem aanbiedt vanuit een beperkt aanbod.

11° Keuzebudget: is eveneens een sleutelbegrip in de cafetariaplannen. Wanneer een werknemer een keuze maakt uit een aantal voordelen die hem aangeboden worden door de werkgever, dan financiert – betaalt – de werkgever het resultaat van die keuze. Een dergelijke keuze is uiteraard niet onbeperkt, niet in de aard van de te kiezen voordelen, maar ook niet naar de totale kostprijs ervan voor de werkgever. De werkgever zal dus een plafond meegeven tot waar hij de globale keuzes van de werknemer zal financieren, dat plafond wordt het “keuzebudget” van de werknemer genoemd.

Dat begrip is ook nog om een andere reden van belang. De financiering van de keuzes van de werknemer die de werkgever waarborgt moeten natuurlijk een financieringsbron in de onderneming van de werkgever hebben.

Ofwel gaat het om een extra loonbudget dat de werkgever aan de werknemers wil geven, *on top*, via een keuzesysteem. Dan zijn de totale bruto kosten van het extrabaremieloon⁴ van de voorziene uitgave die hiervoor in aanmerking komt en dus weergegeven wordt in het “keuzebudget” van de werknemer.

Ofwel gaat het om een financiering die niet *on top* is, maar gerealiseerd wordt door een loonkostbesparing. Een besparing die gerealiseerd wordt door de afschaffing of wijziging van bestaande voordelen. Die loonkostbesparing moet integraal voor de keuzes van de werknemer bestemd worden, dus ook vanuit de totale kosten van

⁴ Punt 7°.

La notion de “hiërarchie des sources de droit” désigne l’ensemble des sources de droit et leurs rapports mutuels.

10° Le plan cafétéria est la notion juridique clé de la présente proposition. Il s’agit d’un système salarial RH dans le cadre duquel l’employeur ne définit pas unilatéralement la notion de salaire, mais laisse une place (limitée) à l’initiative du travailleur. Les travailleurs peuvent donc choisir un ou plusieurs avantages spécifiques, au lieu que ceux-ci leur soient imposés – octroyés – d’en haut.

Cette notion de libre choix n’a pas beaucoup de sens s’il s’agit uniquement d’une somme d’argent. La situation très particulière en Belgique, avec ses dizaines d’avantages qui ne sont pas octroyés en espèces (mais par exemple en nature), justifie toutefois cette mesure.

Le travailleur peut alors choisir entre un salaire extrabarémique en espèces ou des avantages extra-barémiques non exprimés en argent. Dans ce cadre, il peut choisir entre différents avantages extra-barémiques que lui propose l’employeur sur la base d’une liste limitée.

11° Budget cafétéria: il s’agit également d’une notion-clé dans le cadre des plans cafétéria. Lorsqu’un travailleur opère un choix parmi un certain nombre d’avantages qui lui sont accordés par l’employeur, celui-ci finance – paie – le résultat de ce choix. Il va de soi qu’un tel choix n’est pas illimité, ni quant à la nature des avantages à choisir, ni quant au coût total du choix pour l’employeur. L’employeur fixera donc un plafond pour le financement de l’ensemble des choix du travailleur, plafond également appelé “budget cafétéria” du travailleur.

Cette notion est également importante pour une autre raison. Le financement des choix du travailleur garanti par l’employeur doit bien entendu avoir une source de financement dans l’entreprise de l’employeur.

Ou bien il s’agit d’un budget salarial supplémentaire que l’employeur tient à offrir aux travailleurs, en supplément, par un système optionnel. Il s’agit des coûts totaux bruts du salaire extrabarémique⁴ de la dépense prévue retenue à cet effet qui sont repris dans le “budget cafétéria” du travailleur.

Ou bien il ne s’agit pas d’un financement supplémentaire, mais d’un financement réalisé par le biais d’une économie de coûts salariaux. Une économie réalisée par la suppression ou la modification d’avantages existants. Cette économie de coûts salariaux doit être intégralement affectée aux choix du travailleur, donc également

⁴ Point 7°.

het extrabaremieloon⁵ van die omgezette voordelen. Het zijn die kosten die dan weergegeven worden in het “keuzebudget” van de werknemer.

Om zijn rol naar de werknemer te kunnen vervullen moet dit keuzebudget een waarde hebben die weergegeven wordt in een legaal betaalmiddel, *in casu* dus in euro.

Eens dat deze definities een duidelijke invulling gekregen hebben, kunnen ze nu juridisch gehanteerd worden in het voorstel.

Art. 4

Het al dan niet invoeren, wijzigen of opheffen van een cafetariaplan is een bevoegdheid van de werkgever.

Het is een verwoording in de arbeidsrelatie van de contractuele vrijheid van partijen.

Uiteraard moet de werkgever dit doen aan de hand van de rechtsbronnen die van toepassing zijn in zijn onderneming.

Doorgaans vrij informeel (wat dan juridisch als een eenzijdige wilsuiting of een gebruik valt te kwalificeren), zoals dat wel meer gebeurt voor HR-toepassingen.

Dat kan uiteraard ook meer formeel, via een ondernemingscao. Afhankelijk van de bedrijfscultuur en de sociale partners.

Art. 5

Om geen risico's te lopen op het terrein van de gelijkheidsbeginsels bepaalt het voorstel dat een cafetariaplan een collectief HR-loonsysteem is. Het wordt ingevoerd voor bepaalde categorieën van werknemers, dan wel voor alle werknemers van de onderneming. Dat betekent dat ze daar toegang toe moeten hebben, niet dat ze er gebruik van moeten maken.

De notie “categorie” is belangrijk in het kader van een gelijke behandeling van de werknemers, maar wordt niet verder ingevuld.

Dat is ook zo in de andere wetten die gebruik maken van het begrip “categorie” als onderscheidingscriterium.

Bijvoorbeeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen⁶ en in cao nr. 90 van

⁵ Punt 7°.

⁶ Art. 3, § 1, 8°; art. 14/4, § 1.

à partir des coûts totaux du salaire extra-barémique⁵ de ces avantages convertis. Ces coûts sont alors traduits dans le “budget cafétéria” du travailleur.

Afin de pouvoir être utile au travailleur, ce budget cafétéria doit avoir une valeur exprimée en une monnaie ayant cours légal, en l'occurrence en euros.

Ces définitions ayant été clairement précisées sur le plan juridique, elles peuvent être utilisées dans la proposition.

Art. 4

L'instauration, la modification ou la suppression d'un plan cafétéria relève de la compétence de l'employeur.

Elle est l'expression de la liberté contractuelle des parties dans la relation de travail.

L'employeur doit évidemment se fonder sur les sources de droit applicables dans son entreprise.

Celles-ci sont généralement assez informelles (et dès lors qualifiées, juridiquement, de déclaration unilatérale de la volonté et d'usage), comme c'est souvent le cas pour les applications RH.

Elles peuvent également être plus formelles, sous la forme d'une CCT d'entreprise. Cela dépend de la culture d'entreprise et des partenaires sociaux.

Art. 5

Afin d'éviter tout risque au regard des principes d'égalité, la proposition prévoit qu'un plan cafétéria est un système salarial RH collectif. Il est instauré pour certaines catégories de travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Cela signifie qu'ils doivent y avoir accès, non qu'ils doivent y souscrire.

La notion de “catégorie” est importante dans le cadre de l'égalité de traitement des travailleurs, mais elle n'est pas davantage précisée.

Il en va de même dans les autres lois qui recourent à la notion de “catégorie” en tant que critère de distinction.

Tel est, par exemple, le cas de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions⁶ et de la CCT n° 90 du 20 décembre

⁵ Point 7°.

⁶ Art. 3, § 1^{er}, 8°; Art. 14/4, § 1^{er}.

20 december 2007 van de NAR betreffende de niet-recurrerende resultaatgebonden voordelen.

Het begrip categorie evolueert maatschappelijk en juridisch onder invloed van de rechtspraak en de antidiscriminatie wetgeving. Het begrip categorie in de huidige wet moet ook in het licht van deze evolutie geïnterpreteerd en toegepast worden.

Daarbij moet de werkgever goed voor ogen houden dat wanneer hij een cafetariaplan toegankelijk maakt voor een bepaalde categorie van werknemers, maar voor andere categorieën niet, hij in staat moet zijn dit onderscheid te motiveren op basis van objectieve en redelijk te verantwoorden criteria.

Daarenboven moet hij bijzondere aandacht besteden aan het feit dat deze verschillen in toepassing niet mogen leiden tot een vorm van indirecte discriminatie voor de beschermde groepen van werknemers, in toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

In de artikelen 6 tot en met 10, voorziet het voorstel in een aantal criteria waaraan cafetariaplannen moeten voldoen: fiscale criteria, kwalitatieve en kwantitatieve criteria.

Art. 6

Dit artikel bepaalt de financieringsbron voor de extra-baremieke (loon)voordelen die de werknemer kan kiezen.

Die financiering kan gevonden worden in een extra-uitgave voor de werkgever, of in de besparing van de brutoloonkosten die de werkgever realiseert als hij bepaalde bestaande extrabaremieke (loon)voordelen juridisch afschaft of wijzigt.

Die extra, of uitgespaarde, brutokosten worden dan weergegeven in het individuele keuzebudget van de werknemer, zodat die weet tot hoe ver (hoe hoog) hij voordelen kan kiezen aan een bepaalde waarde.

De samenstelling van dit keuzebudget, dus of het om een extra-uitgave gaat, dan wel om de omzetting (wijziging of afschaffing) van bestaande extrabaremieke (loon)voordelen wordt door de werkgever gemaakt.

Paragraaf 3 van dit artikel stelt daar dan een beperking aan.

2007 du CNT concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

La notion de catégorie évolue sur les plans social et juridique sous l'influence de la jurisprudence et de la législation antidiscrimination. La notion de catégorie utilisée dans la loi proposée doit également être interprétée et appliquée à la lumière de cette évolution.

À cet égard, l'employeur doit bien garder à l'esprit que, s'il rend un plan cafétéria accessible à une certaine catégorie de travailleurs, mais pas à d'autres catégories, il doit pouvoir justifier cette distinction sur la base de critères objectifs et raisonnablement justifiés.

Il doit en outre être particulièrement attentif au fait que ces différences d'application ne doivent pas conduire à une forme de discrimination indirecte pour les groupes protégés de travailleurs, en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Les articles 6 à 10 de la proposition énoncent une série de critères auxquels doivent satisfaire les plans cafétéria: critères fiscaux, qualitatifs et quantitatifs.

Art. 6

Cet article précise la source de financement pour les avantages (salariaux) extra-barémiques que peut choisir le travailleur.

Ce financement peut prendre la forme d'une dépense supplémentaire pour l'employeur, ou d'une économie sur le coût salarial brut que l'employeur réalise en supprimant ou en modifiant juridiquement certains avantages (salariaux) extra-barémiques existants.

Ces coûts bruts supplémentaires, ou économisés, sont ensuite traduits dans le budget cafétéria individuel du travailleur, afin que celui-ci sache jusqu'où (jusqu'à quelle hauteur) il peut choisir des avantages d'une certaine valeur.

La composition de ce budget cafétéria, c'est-à-dire le fait qu'il s'agit d'une dépense supplémentaire ou de la conversion (modification ou suppression) d'avantages (salariaux) extra-barémiques existants, est établie par l'employeur.

Le paragraphe 3 de cet article prévoit une restriction à cet égard.

Voor een dergelijke omzetting van bestaande extrabaremieke (loon)voordelen kunnen enkel het extrabaremieke variabel loon, de extrabaremieke voordelen en de bonussen in aanmerking komen.

Dus enkel het extrabaremieke variabel loon in geld met een onzeker karakter⁷, de extrabaremieke niet-geldelijke voordelen⁸ en de bonussen die de werkgever eenzijdig kan toekennen⁹, kunnen gebruikt worden als mogelijke financieringsbron van een cafetariaplan. (door ze af te schaffen of te wijzigen)

Een financiering via vast loon¹⁰ is niet toegelaten. Dat betekent dat een daling van vast loon om keuzes mee te kunnen financieren uitgesloten wordt in het voorstel. Dit is in lijn met het Cassatiearrest van 25 maart 2019.

Een financiering via de eindejaarspremie blijft mogelijk wanneer ze wordt toegekend op basis van ondernemingscao of door een sectorale cao die voorziet in een delegatie aan de werkgever of aan een ondernemingscao waarbij wordt gesteld dat de eindejaarspremie mag vervangen worden door een 'gelijkwaardig voordeel'.

Art. 7

Dit artikel stelt centraal dat het loonsysteem van een cafetariaplan geen aanleiding mag zijn voor de werkgever om een besparing te realiseren op de brutoloonkosten van de extrabaremieke voordelen die omgezet worden door afschaffing of wijziging. Noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks.

De totale uitgespaarde brutokosten, in al zijn componenten, wordt in euro weergegeven in het keuzebudget. Dat keuzebudget is dan de graadmeter voor de werknemer tot hoe ver zijn gekozen voordelen zullen gefinancierd worden én hoeveel er moet voorzien worden voor de financiering van de bijdragen die verschuldigd zijn op deze voordelen.

Art. 8

Ook de te kiezen extrabaremieke voordelen die de werkgever aan de werknemer aanbiedt, worden bepaald door de werkgever. In § 1, tweede lid, worden wel enkele voordelen bewust uitgesloten. Zij kunnen niet opgenomen

⁷ Punt 5°.

⁸ Punt 3°.

⁹ Punt 6°.

¹⁰ Punt 4° van de definities van art. 2.

Seuls la rémunération variable extralégale, les avantages extra-barémiques et les bonus sont éligibles à cette conversion d'avantages (salariaux) extra-barémiques existants.

Par conséquent, seuls la rémunération variable extra-barémique en espèces présentant un caractère incertain⁷, les avantages extra-barémiques non pécuniaires⁸ et les bonus que l'employeur peut accorder de manière unilatérale⁹ peuvent être utilisés comme source de financement éventuelle d'un plan cafétéria (par leur modification ou leur suppression).

Le financement par le biais de la rémunération fixe¹⁰ n'est pas autorisé. Cela signifie que la proposition exclut toute réduction du salaire fixe en vue de cofinancer les choix. Cette disposition est conforme à l'arrêt de la Cour de cassation du 25 mars 2019.

Le financement à l'aide de la prime de fin d'année demeure possible si cette prime est octroyée en vertu d'une CCT d'entreprise ou d'une CCT sectorielle qui prévoit d'accorder une délégation à l'employeur ou à une CCT d'entreprise dans laquelle il est indiqué que la prime de fin d'année peut être remplacée par un "avantage équivalent".

Art. 7

Cet article accorde une importance essentielle au fait que le système de rémunération d'un plan cafétéria ne peut pas être une raison pour l'employeur de réaliser des économies sur les coûts salariaux bruts des avantages extra-barémiques convertis par leur suppression ou leur modification. Ni directement, ni indirectement.

Le coût brut total économisé, dans toutes ses composantes, est indiqué en euros dans le budget cafétéria. Ce budget cafétéria est alors l'indicateur pour le salarié de la mesure dans laquelle les avantages qu'il a choisis seront financés et du montant à prévoir pour le financement des cotisations dues sur ces avantages.

Art. 8

Les avantages extra-barémiques à choisir, que propose l'employeur au travailleur, sont également fixés par l'employeur. Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, exclut toutefois délibérément un certain nombre d'avantages, qui ne

⁷ Point 5°.

⁸ Point 3°.

⁹ Point 6°.

¹⁰ Point 4° des définitions de l'art. 2.

worden in een cafetariaplan. Het gaat hierbij om opties en warrants, auteursrechten, betalingen van de werkgever in het kader van het pensioensparen in de derde pijler en betalingen voor kinderopvangkosten.

Financiële instrumenten, zoals optieplannen en warrantplannen, worden niet gebruikt door een werkgever om het leven van de werknemer of zijn gezin aangenaamer te maken, maar worden gebruikt om op een financieel voordelige manier een geldelijk voordeel aan de werknemer te verschaffen. Gelet op dit bijzonder karakter van financiële instrumenten in het kader van een verloningsbeleid en de bijzondere (para)fiscale stelsels waaraan zij onderhevig zijn, vinden we het niet opportuun om deze op te nemen in cafetariaplannen zoals ze door het voorliggende wetsvoorstel worden geregeld.

Wat de uitsluiting van auteursrechten betreft, verwijzen we naar het arrest van het Hof van Cassatie van 15 september 2014. In dat arrest oordeelde het Hof dat auteursrechten beschouwd moeten worden als loon, waarop dus socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. In dat kader is niet langer sprake van een extrabaremiëk voordeel aan een minimaal sociaal statuut en het hoort dan ook niet thuis in cafetariaplannen.

Ook de betalingen van de werkgever in het kader van pensioensparen in de derde pijler worden uitgesloten. Vandaag is het reeds mogelijk om bij de werkgever een (para)fiscaal gunstig pensioen op te bouwen via de tweede pijler. De derde pijler is niet bedoeld om pensioen op te bouwen via de werkgever, maar wel op zichzelf, gefinancierd vanuit het nettoloon. Om die reden wordt aan natuurlijke personen in de personenbelasting een belastingvermindering van 25 % of 30 %, naargelang het gekozen grensbedrag, toegekend. We vinden het dan ook een oneigenlijk gebruik dat de werkgever deze betalingen van de werknemer compenseert door dit terug te betalen als extrabaremiëk loon en de werknemer hierbij beroep kan doen op een minimale parafiscale behandeling bovenop de belastingvermindering. De opname van een derde pijler in een cafetariaplan is dan vooral een constructie om twee minimale behandelingen te kunnen cumuleren. We vinden het ongepast dat de samenleving tweemaal het pensioensparen van een werknemer op deze manier zou subsidiëren. We willen dergelijk oneigenlijk gebruik dan ook niet faciliteren door dit via cafetariaplannen mogelijk te maken. Dergelijke betalingen van de werkgever worden daarom uitgesloten van het cafetariaplan.

Verder worden de betalingen gedaan om de kosten voor de kinderopvang te betalen evenmin toegelaten,

peuvent dès lors pas être inclus dans un plan cafétéria. Il s'agit notamment des options et des warrants, des droits d'auteur, des versements effectués par l'employeur dans le cadre de l'épargne-pension dans le troisième pilier et des paiements effectués pour couvrir les frais de garde d'enfants.

Les instruments financiers que sont notamment les plans de stock-options et les plans de warrant sont utilisés par l'employeur non pas pour rendre la vie du travailleur ou de sa famille plus agréable mais bien pour procurer un avantage financier au travailleur d'une manière financièrement avantageuse. Compte tenu de ce caractère particulier des instruments financiers dans le cadre de la politique de rémunération et des régimes (para)fiscaux spéciaux auxquels ils sont soumis, nous ne jugeons pas opportuun de les inclure dans les plans cafétéria visés par la présente proposition de loi.

En ce qui concerne l'exclusion des droits d'auteur, nous renvoyons à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 septembre 2014, dans lequel la Cour conclut que les droits d'auteur doivent être considérés comme une forme de rémunération, et donc assujettis aux cotisations de sécurité sociale. Dès lors, il ne s'agit plus d'un avantage extra-barémique assorti d'un statut social minimal et ils ne relèvent donc pas des plans cafétéria.

Les paiements effectués par l'employeur dans le cadre de l'épargne-pension du troisième pilier sont également exclus. Il est d'ores et déjà possible de se constituer une pension (para)fiscalement avantageuse auprès de son employeur par le biais du deuxième pilier. Le troisième pilier ne vise pas à permettre de se constituer une pension par l'intermédiaire de son employeur, mais plutôt de son propre chef, à partir de sa rémunération nette. C'est pourquoi les personnes physiques bénéficient, dans le cadre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, d'une réduction d'impôt de 25 ou 30 % selon le plafond choisi. Nous estimons dès lors qu'il est abusif que l'employeur compense ces paiements du travailleur en les remboursant sous la forme d'une rémunération extra-barémique et que le travailleur puisse bénéficier d'un traitement parafiscal minimal qui s'ajoute à la réduction d'impôt. L'intégration du troisième pilier dans un plan cafétéria constitue dès lors principalement une construction qui permet de cumuler deux traitements favorables. Nous estimons qu'il est inapproprié que la société subventionne ainsi deux fois l'épargne-pension d'un travailleur et nous ne souhaitons donc pas faciliter cette utilisation abusive en la rendant possible au travers de plans cafétéria. Les paiements de cette nature effectués par l'employeur sont donc exclus du plan cafétéria.

En outre, les paiements effectués pour couvrir les frais de garde d'enfant ne sont pas non plus admis pour

teneinde een dubbelop met de belastingvermindering voor kinderopvangkost te vermijden.

De verwijzingen naar de desbetreffende bepalingen in het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch Actieplan voor de werkgelegenheid ("Optiewet") beogen een duidelijke en ruime invulling te geven aan de betrokken noties, zodoende financiële instrumenten te vatten die worden toegekend in het kader van de Optiewet.

Die te kiezen loonvoordelen moeten wel een specifiek doel hebben. Het voorstel onderscheidt vier doelstellingen: sociale, ecologische, economische en ontspanningsdoeleinden.

Het is niet zinvol om in het voorstel een gesloten lijst van voordelen mee te geven die daartoe kunnen gerekend worden, want dat is een materie die sterk evolutief kan zijn doorheen de tijd.

Om die reden ook legt artikel 8, § 5, aan de werkgever op om aan te geven op welke wijze een bepaald voordeel tot één van de vier groepen behoort.

Het is niet zo dat de kenmerken van elk voordeel voor de volle 100 % aan één bepaalde groep kunnen toegewezen worden, veel voordelen zullen een hybride karakter hebben. Maar de hoofdkenmerken ervan moeten wel duidelijk tot één bepaalde groep kunnen gerekend worden.

Enkele voorbeelden:

Loonvoordelen met een sociale doelstelling: aanvullingen bij sociale zekerheidsuitkeringen, hospitalisatieverzekeringen, verzekeringen gewaarborgd inkomen, tandverzekeringen, terugbetalingen aan werknemers van verzekeringspremies, voordelen in het kader van woon/werk evenwicht, verlofdagen, loopbaansparen, poetsdiensten, aanvullende vormingen, kortingen op producten...

Loonvoordelen met een ecologische doelstelling: milieuvriendelijke producten, mobiliteit, fietslease, abonnementen openbaar vervoer, ...

Loonvoordelen met een doelstelling voor ontspanning: doorgaans in de sfeer van de communicatiemedia zoals gsm's, smartphones; tablets, pc's, laptops en randapparatuur, games en consoles, enzovoort. Dit geldt enkel wanneer deze toestellen niet professioneel gebruikt hoeven te worden.

Loonvoordelen met een economische doelstelling: alle mogelijke financiële producten, de communicatiemedia

éviter un double emploi avec la réduction d'impôt pour frais de garde d'enfant.

Les renvois aux dispositions pertinentes du Code des impôts sur les revenus 1992 et de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses ("loi sur les options") visent à conférer une interprétation claire et étendue aux notions visées, afin d'inclure les instruments financiers accordés en vertu de la loi sur les options.

Les avantages salariaux à choisir doivent poursuivre une finalité spécifique. Nous distinguons quatre finalités: sociale, environnementale, économique et récréative.

Il ne serait pas judicieux d'inclure dans la présente proposition une liste fermée d'avantages pouvant être considérés comme tels, car il s'agit d'une matière qui évolue considérablement dans le temps.

C'est aussi pourquoi l'article 8, paragraphe 5, impose à l'employeur l'obligation d'indiquer en quoi chaque avantage relève de l'un des quatre catégories précitées.

Les caractéristiques de chaque avantage ne pourront pas s'inscrire entièrement dans le cadre d'une catégorie en particulier, de nombreux avantages ayant un caractère hybride. Toutefois, les principales caractéristiques de chaque avantage devront clairement s'inscrire dans le cadre d'une catégorie spécifique.

Exemples:

Avantages salariaux à finalité sociale: suppléments ajoutés aux prestations de sécurité sociale, assurances hospitalisation, assurances revenu garanti, assurances dentaires, remboursement de primes d'assurance aux travailleurs, avantages dans le cadre de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, jours de congés, épargne-carrière, services de nettoyage, formations complémentaires, remises sur produits, etc.

Avantages salariaux à finalité écologique: produits écologiques, mobilité, leasing de vélo, abonnements aux transports en commun, etc.

Les avantages récréatifs: généralement du matériel servant à communiquer: GSM, smartphones, tablettes, PC, ordinateurs portables et périphériques, jeux et consoles, etc. Ce n'est le cas que si ces appareils ne doivent pas être utilisés à des fins professionnelles.

Avantages salariaux à finalité économique: tous les produits financiers possibles, le matériel servant à

zoals hierboven beschreven maar dan in de mate dat ze professioneel gebruikt moeten worden. Het hoofdgebruik van die media (professioneel of ontspanning) bepaalt hun karakter en de groep waartoe ze behoren, dus geen opsplitsingen e.d. De bedrijfswagens, voordelen die een extra vormen op kosten die de werkgever zelf al moet dragen om het werk uit te voeren, zoals bij de inrichting van een thuishkantoor waar de werknemer extra's kan kiezen.

Paragraaf 3 van dit artikel schrijft voor dat een mogelijke keuze voor "geld" (geldpremie) steeds vervat moet zitten in het portfolio van mogelijk te kiezen voordelen.

Met dit laatste voorschrift wil het voorstel verhinderen dat de mogelijke keuzes van de werknemer gestuurd kunnen worden, dat hij bijvoorbeeld enkel maar zou kunnen kiezen tussen extrabaremiëke voordelen met een gunstiger sociaal en/of fiscaal statuut. Dus om zijn keuzevrijheid reëel vrij te houden.

Art. 9

Dit artikel heeft dezelfde strekking als artikel 8. De omzetting van extrabaremiëk variabel loon naar een portfolio van voordelen met een louter minimaal sociaal en/of fiscaal statuut is niet toegelaten. Een dergelijke keuze komt in de buurt van de feiten die ten grondslag lagen aan het cassatiearrest van 25 maart 2019. Het ging daar om een omzetting van (vast) loon in geld met RSZ, naar voordelen in geld zonder RSZ (cash met RSZ naar cash zonder RSZ).

Omzetting van vast loon is in dit voorstel al uitgesloten, maar extrabaremiëk variabel loon met een onzeker karakter is eveneens loon in geld en kan dus tot eenzelfde resultaat leiden. Om die reden wordt die mogelijkheid hier ook beperkt.

Maar die beperking geldt enkel voor de loonvoordelen die behoren tot de laatste twee categorieën: ontspanning en economische doelstellingen.

Dat betekent dus dat voor de eerste twee categorieën, de loonvoordelen met een sociale of ecologische doelstelling, extrabaremiëk variabel loon nog wel degelijk een financieringsbron kan blijven, ook als de te kiezen voordelen allen een minimaal sociaal en/of fiscaal statuut hebben, op voorwaarde dat die voordelen deel uitmaken van een plan, een doelstelling, met die maatschappelijke

communiquer décrit ci-dessus mais dans la mesure où il doit être utilisé à des fins professionnelles. L'usage principal de ce matériel (à des fins professionnelles ou récréatives) détermine son caractère et le groupe auquel il appartient. Il n'y a dès lors pas de subdivision, etc. Les voitures de société, les avantages qui constituent un supplément ajouté aux coûts que l'employeur doit déjà prendre en charge pour la réalisation du travail, comme l'aménagement d'un bureau à domicile, où le travailleur peut choisir les suppléments.

Le paragraphe 3 de cet article prévoit que la possibilité d'opter pour des "espèces" (prime en capital) doit toujours figurer dans le portefeuille des avantages qu'il est possible de choisir.

Cette dernière disposition de la proposition vise à éviter que les choix éventuels du travailleur puissent être orientés, qu'il ne puisse par exemple choisir que parmi des avantages extra-barémiques dont le statut social et/ou fiscal est plus avantageux, et donc à réellement préserver son libre choix.

Art. 9

Cet article a la même portée que l'article 8. Il n'est pas permis de transformer une rémunération extra-barémique variable en un portefeuille d'avantages exclusivement assortis d'un statut social et/ou fiscal minimal. Ce choix s'apparente aux faits à l'origine de l'arrêt de cassation du 25 mars 2019 portant sur la conversion d'un salaire (fixe) assujéti à l'ONSS en espèces en avantages en espèces non assujéti à l'ONSS (cash assujéti à l'ONSS en cash non assujéti à l'ONSS).

La présente proposition exclut déjà la conversion d'une rémunération fixe, mais la rémunération variable extra-barémique de nature incertaine est également un salaire en espèces qui peut aboutir au même résultat. Cette possibilité est dès lors également limitée dans la présente proposition.

Toutefois, cette limitation ne s'applique qu'aux avantages salariaux relevant des deux dernières catégories: loisirs et finalités économiques.

Cela signifie donc que, pour les deux premières catégories, les avantages salariaux à finalité sociale ou écologique, la rémunération variable extra-barémique peut encore effectivement demeurer une source de financement, également si les avantages à choisir ne présentent qu'un statut social et/ou fiscal minimal, à condition que ces avantages s'inscrivent dans le cadre

relevantie. Dus met een andere intentie dan een loutere loonkostenbesparing in het voordeel van de werkgever.

Op de werkgever rust dan de bewijslast van een dergelijke duurzame sociale of ecologische relevantie – en dus van de afwezigheid van de intentie om louter op de loonkosten te besparen ten voordele van de werkgever.

Deze omkering van de bewijslast is niet uniek, ook in de toepassing van de antimisbruikbepaling van artikel 344 WIB draagt de werkgever een gelijkaardige bewijslast.

Ter verduidelijking past het hier om terug naar de feiten te verwijzen die aan de basis lagen van het Cassatiearrest van 25 maart 2019. Daar had de werkgever de gedaalde lonen vervangen door aanvullende kinderbijslagen. Hoewel dat formeel zijn plaats zou kunnen vinden in het maatschappelijk doel om een systeem van aanvullende socialezekerheidsuitkeringen op ondernemingsniveau uit te bouwen, was dat hier duidelijk niet het geval. Die aanvullende uitkeringen hadden namelijk geen enkele relatie tot de kosten van de gezinslasten van de werknemers. Het ging om een gewone vervanging van loon met RSZ door vergoedingen zonder RSZ, met als enige doel besparingen op loonkosten te realiseren ten voordele van de werkgever.

In het kader van dit voorstel zouden aanvullende kinderbijslagen nog wel een plaats kunnen krijgen in de te kiezen voordelen, op voorwaarde dat ze wel degelijk een concrete kostprijs van de kinderen vergoeden, bijvoorbeeld een schoolfactuur, de kostprijs van een kinderdagverblijf, tandartskosten enzovoort. Dit in het kader van een ruimer plan van aanvullende socialezekerheidsvergoedingen.

Anderzijds is een beperking van de keuzes,¹¹ indien die uitsluitend zouden uitmonden in voordelen met een minimaal sociaal en/of fiscaal statuut, niet van toepassing indien de financiering gebeurt door een omzetting van de niet geldelijke extrabaremieke loonvoordelen.

Dat heeft een praktische reden. De meeste van die niet-geldelijke extrabaremieke loonvoordelen hebben al één of ander minimaal sociaal en/of fiscaal statuut. De omzetting ervan naar andere extrabaremieke voordelen met een minimaal sociaal en/of fiscaal statuut kan dan ook maar weinig impact hebben op de financiering van

d'un plan, d'un objectif à finalité sociétale, c'est-à-dire que leur objectif ne se borne pas à une simple économie de frais de personnel à l'avantage de l'employeur.

Il appartiendra dès lors à l'employeur de démontrer cette finalité durable, sociale ou écologique, et donc l'absence d'intention de simplement de réduire les frais de personnel à son avantage.

Ce renversement de la charge de la preuve n'est pas unique, l'employeur ayant une responsabilité similaire dans le cadre de l'application de la disposition anti-abus prévue à l'article 344 du Code des impôts sur les revenus 1992.

Il convient ici, par souci de clarté, de renvoyer à nouveau aux faits qui sont à l'origine de l'arrêt de cassation du 25 mars 2019. L'employeur visé par cet arrêt avait compensé une diminution des rémunérations par une hausse des allocations familiales complémentaires. Bien que cette opération puisse formellement se justifier dans la perspective de la finalité sociale visant le développement d'un système de prestations complémentaires de sécurité sociale au niveau de l'entreprise, l'objectif visé par l'employeur précité n'était manifestement pas celui-là. Les prestations complémentaires visées n'avaient en effet aucun lien avec les charges familiales des travailleurs. Il s'agissait seulement de remplacer une rémunération assujettie par une rémunération non assujettie à l'ONSS dans le seul but de réduire les frais de personnel dans l'intérêt de l'employeur.

Dans le cadre défini par la présente proposition, les suppléments aux allocations familiales pourront encore figurer parmi les avantages au choix, à condition qu'elles couvrent effectivement des charges concrètes pour les enfants, comme une facture scolaire, des frais de garderie, des frais de dentisterie ou d'autres frais similaires dans le cadre d'un plan plus vaste de prestations complémentaires de sécurité sociale.

Par ailleurs, la limitation des choix¹¹ ne s'appliquera pas, si ceux-ci visent des avantages assortis d'un statut social et/ou fiscal minimal, si le financement est réalisé en convertissant des avantages salariaux extra-barémiques qui ne sont pas accordés en espèces.

Il y a une raison pratique à cela. La plupart de ces avantages salariaux extra-barémiques non pécuniaires bénéficient déjà d'un statut social et/ou fiscal minimal. Leur conversion en d'autres avantages extra-barémiques également assortis d'un statut social et/ou fiscal minimal ne pourrait donc avoir que peu d'impact sur le financement

¹¹ Conform Art. 9, § 1.

¹¹ Conformément à l'article 9, § 1^{er}.

de sociale zekerheid of de overheidsfinanciën. Een regeling of beperking daarvan dringt zich dan ook niet op.

Hetzelfde geldt voor de situatie waarbij de bonus de financieringsbron is. Deze financieringsbron is te volatiel om impact te hebben.

Dit alles een beetje in het licht van de gedachte dat aanpassingen en beperkingen enkel maar moeten gebeuren waar ze een daadwerkelijke impact kunnen hebben en dus niet om principiële redenen.

Art. 10

Om in de filosofie te blijven van het Cassatiearrest van 25 maart 2019, volstaan bovenstaande kwalitatieve criteria echter niet. Werkgevers kunnen er dan nog steeds toe gebracht worden om het volledige extrabaremieke loon (boven de baremagrenzen) om te zetten in loonvoordelen binnen een cafetariaplan.

Een dergelijke ongebreidelde toepassing van cafetariaplannen heeft duidelijke negatieve maatschappelijke gevolgen.

Voor de werknemers die minder verdienen dan het loonplafond voor de pensioenen (80.485,32 euro in 2024) betekent elke omzetting van bijdrageplichtig loon in voordelen met geen of minder sociale zekerheidsbijdragen een inkrimping van hun ouderdomspensioen op latere leeftijd. Deze pensioenen zijn gemiddeld nu al niet erg hoog en ze zijn onvoldoende om de vroegere levensstandaard te handhaven. Daar oog voor hebben betekent echter dat de werknemer het directe nut van aantrekkelijke loonvoordelen opzij kan zetten voor een hypothetisch voordeel ergens 30 of 40 jaar later. De overheid moet daar dan ook een verantwoordelijkheid in nemen om uitwassen te verhinderen.

De werknemers die meer verdienen dan deze hoogste sociale zekerheidsgrens betalen wel sociale zekerheidsbijdragen, maar ontvangen daar dan geen hoger pensioen mee (of andere sociale zekerheidsuitkeringen). Voor hen geldt dus het bezwaar niet zoals dat het geval is voor hun collega's met loon beneden deze grens. Zij kunnen dan al hun loon boven die grens omzetten in loonvoordelen met een gunstig statuut, zonder daar later enige hinder van te ondervinden.

de la sécurité sociale ou sur les finances publiques. Il n'est dès lors pas nécessaire de les réglementer ou de les limiter.

Il en va de même lorsque le bonus est la source de financement. Cette source de financement est trop volatile pour avoir un impact.

L'idée générale qui sous-tend ce raisonnement est qu'il ne convient d'apporter des modifications et de prévoir des restrictions que lorsqu'elles peuvent avoir un impact réel, et non pour des raisons de principe.

Art. 10

Si l'on veut rester dans la philosophie de l'arrêt de la Cour de cassation du 25 mars 2019, les critères qualitatifs ci-dessus ne suffisent cependant pas. Les employeurs pourront toujours être tentés de convertir la totalité de la rémunération extra-barémique (au-delà des barèmes) en avantages salariaux dans le cadre d'un plan cafétéria.

Or, une telle application débridée des plans cafétéria a des conséquences négatives évidentes sur le plan social.

Pour les travailleurs qui gagnent moins que le plafond salarial en matière de pensions (80 485,32 euros en 2024), toute conversion d'une rémunération soumise à cotisations en avantages n'entraînant soit pas de paiement de cotisations sociales soit le paiement de cotisations réduites équivaut à une diminution de leur pension de retraite. Ces pensions ne sont déjà pas très élevées en moyenne et elles sont insuffisantes pour maintenir le niveau de vie antérieur à la retraite. Pour prendre cet élément en considération, il faut toutefois que le travailleur ait la capacité de renoncer au bénéfice direct d'avantages salariaux alléchants au profit d'un avantage hypothétique 30 ou 40 ans plus tard. Les autorités doivent donc assumer leur part de responsabilité afin de prévenir les excès.

En revanche, les travailleurs dont les revenus dépassent ce plafond de sécurité sociale paient des cotisations sociales, mais n'auront pas pour autant une pension plus élevée (ou d'autres prestations de sécurité sociale). Pour eux, le problème ne se pose donc pas de la même manière qu'à leurs collègues dont les revenus salariaux sont inférieurs à cette limite, et ils peuvent donc convertir toute la partie de leur rémunération qui excède cette limite en avantages salariaux assortis d'un statut favorable, et ce, sans en avoir à subir le moindre inconvénient ultérieurement.

Ons sociale zekerheidssysteem is echter gebaseerd op solidariteit. Zonder deze solidariteit stuikt het systeem in elkaar – voor iedereen.

Ook hier heeft de overheid dan een taak om corrigerend op te treden in het kader van het algemeen belang en er dus voor te zorgen dat iedereen op een redelijke wijze blijft deelnemen aan dit stelsel.

Om die reden worden er twee financiële plafonds ingevoerd.

Het keuzebudget dat aangeeft tot welk bedrag een werknemer loonvoordelen kan kiezen wordt beperkt tot 20 % van de brutoloonkosten van de werknemer, op jaarbasis. De berekeningsbasis is dan de brutoloonkosten van het loon zonder cafetariaplan, dus vóórdat er enige omzetting van loon is gebeurd. Als het loonsysteem met cafetariaplan al een aantal jaren loopt, kan de berekeningsbasis gevonden worden bij die werknemers die een gelijkaardige functie en loon hebben, maar dan zonder cafetariaplan, zoals bepaald in artikel 15, § 2, b).

Daarnaast wordt de waarde van alle gekozen voordelen beperkt. Het grensbedrag wordt wettelijk vastgelegd op 6 maal het GGMMI vanaf 18 jaar (cfr. cao nr. 43/17) (12.179,28 euro vanaf april 2024). Hiermee houdt het grensbedrag gelijke tred met de reële evolutie van de lonen. De techniek van de verwijzing naar het GGMMI als referentie, wordt onder andere reeds in de Loonbeschermingswet gebruikt voor het scholingsbeding. Het gaat om een brutoloonkost van 6 maal het GGMMI, dat betekent dat de sociale bijdragen die mogelijks op de gekozen voordelen rusten en mogelijke andere kosten, hierin begrepen zijn. Dus ook de administratieve verwerkingskosten die de werkgever aanrekent.

Indien van de werknemer echter eigen bijdragen gevraagd worden om het gekozen loonvoordeel (mee) te financieren, dan komen die niet aanmerking voor de berekening van die grens.

Beide grenzen moeten tegelijkertijd nageleefd worden, wat inhoudt dat de laagste grens van de twee de echte grens is.

Deze grenzen zijn behoorlijk ruim en laten nog alle vrijheid aan partijen om een uitgebouwd cafetariaplan in te voeren.

De Koning kan het grensbedrag aanpassen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Cependant, notre système de sécurité sociale est basé sur la solidarité. Sans cette solidarité, le système s'effondre – pour tout le monde.

Une fois encore, il incombe aux pouvoirs publics de prendre des mesures correctives dans l'intérêt général et donc de veiller à ce que chacun continue à participer à ce système de façon raisonnable.

C'est pour cette raison que nous prévoyons deux plafonds financiers.

Le "budget cafétéria", qui indique le montant maximum des avantages salariaux parmi lesquels le travailleur peut faire son choix, est limité à 20 % du coût salarial annuel brut du travailleur salarié. La base de calcul est, dans ce cas, le coût salarial brut sans plan cafétéria, c'est-à-dire avant la moindre conversion de rémunération. Si le système salarial avec plan cafétéria est déjà en place depuis plusieurs années dans l'entreprise, on pourra utiliser la base de calcul des travailleurs qui ont une fonction et une rémunération similaires, mais sans plan cafétéria, comme prévu à l'article 15 § 2, b).

Par ailleurs, la valeur de l'ensemble des avantages choisis est limitée. Le plafond est légalement fixé à six fois le RMMMGM à partir de 18 ans (cf. CCT n° 43/17) (12 179,28 euros depuis avril 2024). Le montant de ce plafond connaîtra ainsi une évolution identique à l'évolution réelle des salaires. La technique du renvoi au RMMMGM comme montant de référence est notamment déjà utilisée pour la clause d'écologie dans la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le montant de six fois le RMMMGM représente un coût salarial brut, ce qui signifie que les cotisations sociales auxquelles les avantages choisis sont éventuellement soumis sont incluses dans ce montant, de même que d'autres charges éventuelles. Cela comprend donc également les frais de traitement administratif facturés par l'employeur.

Toutefois, si le travailleur est invité à (co)financer l'avantage salarial choisi, ses cotisations personnelles ne sont pas prises en compte dans le calcul de ce plafond.

Les deux plafonds doivent être respectés en même temps, ce qui signifie que c'est le plafond le plus bas qui s'applique.

Ces plafonds sont plutôt élevés, de façon à laisser aux parties la liberté d'instaurer un plan cafétéria élaboré.

Le Roi peut modifier le plafond par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Art. 11

Dit artikel is de tegenhanger van artikel 4 wat betreft de contractuele vrijheid van partijen, maar dan als waarborg naar de werknemer toe.

Gelet op zijn juridische en economische ondergeschiktheid aan de werkgever, moet deze waarborg wat sterker uitgebouwd worden.

De werknemer heeft de wettelijke vrijheid om al dan niet deel te nemen aan het cafetariaplan dat de werkgever opzet.

Indien hij niet deelneemt behoudt hij zijn lopende loonvoorwaarden, volgens de rechtsbronnen die daarop van toepassing zijn in de onderneming van de werkgever.

Die vrijheid wordt niet alleen beperkt tot het instapmoment, maar wordt ook doorgetrokken naar de toepassing van het cafetariaplan en het mogelijke uitstapmoment ervan.

Tijdens de toepassing van het cafetariaplan is de werknemer vrij om te kiezen tussen de voordelen die de werkgever hem aanbiedt.

De werknemer is eveneens vrij om uit het systeem te stappen. In dat laatste geval zullen zijn oorspronkelijke loonvoorwaarden terug van toepassing zijn, dan wel de loonvoorwaarden die op dat ogenblik van toepassing zijn voor de werknemers die niet deelnemen aan het cafetariaplan, zoals dat ook in artikel 15, § 2, b) bepaald is.

Indien de werknemer tenslotte zijn keuzes niet volledig uitput ten belope van het keuzebudget, om welke reden dan ook, dan zal het mogelijke saldo ervan omgezet worden in een geldpremie onderhevig aan normale bijdragen en personenbelasting.

Wat opnieuw een waarborg is dat de werkgever daar geen loonkostbesparing mag op realiseren.

Art. 12

Dit artikel waarborgt dat de werkgever ook daadwerkelijk de keuzes van de werknemer zal financieren, en dus de opbrengst van de brutoloonkostbesparing na omzetting van de loonvoordelen niet zal behouden.

Art. 11

Cet article est le corollaire de l'article 4 en ce qui concerne la liberté contractuelle des parties. Il prévoit des garanties pour le travailleur.

Eu égard au lien de subordination juridique et économique qui existe entre l'employeur et le travailleur, il est important que ces garanties soient élaborées de façon plus détaillée.

La loi offre au travailleur la liberté de participer ou non au plan cafétéria mis en place par l'employeur.

S'il décide de ne pas y participer, le travailleur conserve les conditions salariales qui lui sont appliquées à ce moment sur la base des sources de droit en vigueur au sein de l'entreprise de l'employeur.

Le travailleur jouit de cette liberté non seulement au moment où la possibilité lui est offerte de participer au plan cafétéria, mais aussi au cours de l'exécution de ce plan et au moment où il décide éventuellement d'y renoncer.

Au cours de l'exécution du plan cafétéria, le travailleur peut choisir parmi les avantages qui lui sont offerts par l'employeur.

Le travailleur est également libre de quitter le système. Dans ce cas, il sera à nouveau soumis aux conditions salariales qui lui étaient appliquées initialement ou se verra appliquer les conditions salariales qui sont en vigueur à ce moment pour les travailleurs qui ne participent pas au plan cafétéria, ainsi que le prévoit également l'article 15, § 2, b).

Enfin, si le budget cafétéria n'est pas entièrement épuisé par les choix du travailleur, quelle qu'en soit la raison, le solde éventuel sera converti en une prime en espèces soumise aux cotisations normales et à l'impôt des personnes physiques.

Cela constitue une garantie supplémentaire empêchant l'employeur de réaliser en la matière des économies en termes de coût salarial.

Art. 12

Cet article garantit que l'employeur financera effectivement les choix du travailleur et qu'il ne conservera donc pas le produit des économies réalisées sur les coûts salariaux bruts après la conversion des avantages salariaux.

De tweede paragraaf trekt die financieringswaarborg door naar de RSZ-bijdragen op de nieuw gekozen loonvoordelen. Ook die dienen door de werkgever betaald te worden.

Art. 13

Dit artikel regelt het statuut van het keuzebudget.

Dat keuzebudget is niet opeisbaar zolang de werknemer geen keuzes heeft gemaakt. Het is een loutere rekeneenheid die dient als hulpmiddel voor de werknemer en hem aangeeft tot welke bedragen hij bepaalde keuzes kan maken.

Art. 14

De resultaten van de keuzes van de werknemers moeten in een bijlage van de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Deze bijlage heeft dus het karakter van een arbeidsovereenkomst.

Zowel de juridische situatie vóór de ondertekening als na de ondertekening van deze overeenkomst worden daardoor vastgelegd.

De nieuw gekozen voordelen worden pas opeisbaar vanaf de ondertekening van deze overeenkomst en tot op dat ogenblik gelden nog de lopende loonvoorwaarden.

Ook de waarborgen die deze wet voorziet moeten in deze bijlage van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden, zodat die transparant zijn voor alle betrokken partijen.

Deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst is wel van bepaalde duur, ook indien de onderliggende basisarbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is.

Zij geldt voor de looptijd van de gekozen voordelen, zodat de werknemer in staat is om nadien nieuwe voordelen te kiezen die dan eveneens in een nieuwe bijlage van bepaalde duur worden opgenomen.

Art. 15

De werknemer heeft de vrijheid om al dan niet verder deel te nemen aan het cafetariaplan (volgens de modaliteiten van dat cafetariaplan).

Le paragraphe 2 étend cette garantie de financement aux cotisations ONSS afférentes aux nouveaux avantages salariaux choisis. Celles-ci doivent également être payées par l'employeur.

Art. 13

Cet article règle le statut du budget cafétéria.

Ce budget n'est pas exigible tant que le travailleur n'a pas fait ses choix. Il s'agit d'une simple unité de calcul permettant au travailleur de savoir quel est le montant maximal dont il doit tenir compte lorsqu'il opère ses choix.

Art. 14

Les résultats des choix opérés par les travailleurs doivent être indiqués dans une annexe au contrat de travail. Cette annexe a donc la nature d'un contrat de travail.

Elle reprend la situation juridique antérieure à la signature de cette convention et la situation juridique postérieure à celle-ci.

Les nouveaux avantages choisis ne sont exigibles qu'à partir de la signature de cette convention. Jusqu'à cette signature, les conditions salariales en cours continuent à s'appliquer.

Les garanties prévues par la loi proposée devront également figurer dans cette annexe au contrat de travail afin qu'elles soient transparentes pour toutes les parties concernées.

Cette annexe au contrat de travail sera toutefois d'une durée déterminée, même si le contrat de travail de base sous-jacent est à durée indéterminée.

L'annexe vaudra pour toute la durée des avantages choisis, afin que le travailleur puisse ultérieurement choisir de nouveaux avantages qui figureront également dans une nouvelle annexe d'une durée déterminée.

Art. 15

Le travailleur décidera librement de continuer ou non à participer au plan cafétéria (selon les modalités de ce plan cafétéria).

Als juridische correlatie van die vrije keuze kan ook enkel de werknemer beslissen om de bijlage te vernieuwen in functie van zijn nieuwe keuzes.

Als hij niet langer deelneemt aan het cafetariaplan, dan regelt dit artikel de loonvoorwaarden die terug op hem van toepassing zullen zijn.

Dat zullen in de eerste plaats de oorspronkelijke loonvoorwaarden zijn, die op hem van toepassing waren op het ogenblik dat hij toetrad tot het cafetariaplan.

Loonsystemen in een onderneming zijn echter een dynamisch gegeven, en het is dan ook goed mogelijk dat een herstel van de oorspronkelijke loonvoorwaarden niet mogelijk is voor die specifieke werknemer (bijvoorbeeld omdat ze niet meer bestaan).

In dat geval zullen de loonvoorwaarden die op dat ogenblik gelden voor de werknemers die niet deelnemen aan het cafetariaplan, op hem van toepassing zijn.

Indien er om één of andere reden een financieel verschil zou optreden tussen de waarde van deze vernieuwde loonvoorwaarden en het bedrag dat het keuzebudget vermeldt, dan zal dat verschil als een saldo aanzien worden. Dat saldo zal dan omgezet worden in een eenmalige geldpremie.

Art. 16

Dit artikel bevestigt de discretionaire bevoegdheid van de werkgever om het cafetariaplan aan te passen of stop te zetten.

De werkgever doet dit wel volgens de geldende rechtsbronnen. Deze bepaling geeft de werkgever dus niet het recht om buiten deze rechtsbronnen om te handelen.

Concreet, indien hij het cafetariaplan via een ondernemings-cao heeft ingevoerd, dan zal hij ook enkel via de bepalingen van de cao-wet van 1968, en de cao zelf hier wijzigingen kunnen in aan brengen. Deze bepaling geeft hem dus niet het recht om eenzijdig de cao te wijzigen.

Art. 17

Het einde van de basisovereenkomst betekent uiteraard ook het einde van de bijlage aan die overeenkomst en aan het cafetariaplan.

Cette liberté de choix a pour conséquence juridique que seul le travailleur peut décider de renouveler l'annexe en fonction de ses nouveaux choix.

Cet article fixe aussi les conditions salariales qui seront de nouveau applicables au travailleur si celui-ci décidait de ne plus participer au plan cafétéria.

Il s'agira en premier lieu des conditions salariales qui lui étaient initialement applicables lorsqu'il a adhéré au plan cafétéria.

Les systèmes salariaux au sein des entreprises étant une donnée dynamique, il se pourrait qu'un retour aux conditions salariales initiales est impossible dans ce cas précis (par exemple parce qu'elles n'existent plus).

Dans ce cas, les conditions salariales applicables à ce moment-là aux travailleurs qui ne participent pas au plan cafétéria lui seront applicables.

Si, pour une raison quelconque, il y a une différence financière entre la valeur de ces conditions salariales renouvelées et le montant mentionné par le budget cafétéria, cette différence sera considérée comme un solde qui sera ensuite converti en une prime en capital unique.

Art. 16

Cet article confirme que l'employeur dispose du pouvoir discrétionnaire de modifier le plan cafétéria ou d'y mettre un terme.

L'employeur devra cependant exercer ce pouvoir en respectant les principes établis par les sources de droit en vigueur. Cette disposition ne donne donc pas à l'employeur le droit d'agir sans respecter les principes établis par ces sources de droit.

Concrètement, cela signifie que l'employeur qui a instauré le plan cafétéria par le biais d'une CCT d'entreprise ne pourra y apporter des modifications que par le biais des dispositions de la loi de 1968 sur les CCT et de la CCT elle-même. Cette disposition ne lui donne donc pas le droit de modifier la CCT unilatéralement.

Art. 17

La fin du contrat de base signifie évidemment aussi la fin de l'annexe à ce contrat et au plan cafétéria.

Het mogelijke saldo dat het keuzebudget vertoont (wegens nog niet gekozen voordelen), zal dan omgezet worden in een bruto geldpremie.

Deze regeling geldt in alle gevallen van beëindiging. Ook indien de werknemer zelf ontslag geeft, of indien hij ontslagen wordt wegens dringende reden, of indien de overeenkomst een einde neemt om een reden die vreemd is aan partijen (bijvoorbeeld overmacht).

Indien de beëindiging gepaard gaat met een opzegtermijn, dan worden de gekozen voordelen verder gezet, volgens de normale arbeidsrechtelijke regels. Er vindt dan geen omzetting naar een bruto geldpremie plaats.

In het geval dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door een verbreking, zal de opzeggingsvergoeding berekend worden op de waarde van deze voordelen, eveneens volgens de normale arbeidsrechtelijke regels.

Art. 18

Artikel 45 van de RSZ-wet van 27 juni 1969 bepaalt dat de werkgever geen enkel onderscheid mag maken tussen de werknemers van eenzelfde categorie, wanneer hij vrijwillig aanvullende voordelen toekent. In het kader van die wet moeten die aanvullende voordelen beschouwd worden als aanvullende voordelen bij de sociale zekerheidsuitkeringen.

Uit de rechtsleer blijkt dat deze anti-discriminatoire bepaling niet van toepassing kan zijn als die voordelen niet door de werkgever toegekend worden, maar wanneer zij door de werknemers gekozen kunnen worden.¹²

Om daar echter elke rechtsonzekerheid over weg te nemen wordt de toepassing van dat artikel 45 in het kader van cafetariaplannen volgens deze wet, uitgeschakeld.

Dit artikel regelt dus de verhoudingen van werknemers binnen een categorie, artikel 5 en het commentaar daarop regelen de verhoudingen tussen de categorieën van werknemers.

Art. 19

De bijlage bij de arbeidsovereenkomst is de juridische neerslag van de keuzes van de werknemers in het cafetariaplan. Maar dat is op zich onvoldoende om

¹² MAGERMAN, K., "Artikel 45 van de RSZ-wet: een relevante bepaling in het anti-discriminatie-discours", *T.S.R.* 2011.

L'éventuel solde du budget cafétéria (si des avantages n'ont pas encore été choisis) sera ensuite converti en une prime en capital brute.

Cette disposition vaut pour tous les cas de fin de contrat, y compris lorsque le travailleur démissionne, lorsqu'il est licencié pour motif grave ou lorsque le contrat prend fin pour un motif étranger aux parties (par exemple la force majeure).

Si la fin du contrat s'accompagne d'un délai de préavis, le travailleur continue de bénéficier des avantages choisis, en application des règles usuelles du droit du travail. Dans ce cas, il n'est pas question d'une conversion en une prime de capital brute.

Si une rupture est à l'origine de la fin du contrat de travail, l'indemnité de préavis sera calculée sur la valeur de ces avantages, toujours en application des règles usuelles du droit du travail.

Art. 18

L'article 45 de la loi ONSS du 27 juin 1969 dispose que tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages complémentaires doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie. Aux termes de cette loi, ces avantages complémentaires doivent être considérés comme des avantages complémentaires aux allocations de sécurité sociale.

Il ressort de la doctrine que cette disposition antidiscriminatoire ne peut être d'application si ces avantages ne sont pas octroyés par l'employeur, mais peuvent être choisis par les travailleurs.¹²

En vue d'éviter toute insécurité juridique en la matière, il est prévu que cet article 45 n'est pas d'application dans le cadre des plans cafétéria instaurés en vertu de la loi proposée.

Cet article règle donc les rapports entre travailleurs au sein d'une catégorie, alors que l'article 5 et son commentaire règlent les rapports entre les catégories de travailleurs.

Art. 19

L'annexe au contrat de travail est la traduction juridique des choix des travailleurs dans le plan cafétéria. Mais elle est, en soi, insuffisante pour offrir la transparence

¹² Magerman, K; "Artikel 45 van de RSZ-wet: een relevante bepaling in het anti-discriminatie-discours", *T.S.R.*; 2011.

de nodige transparantie te geven aan de werknemers, zodat ze met kennis van zaken keuzes kunnen maken.

Om die reden legt de wet de verplichting op aan de werkgevers om naast de bijlage bij de arbeidsovereenkomst ook nog een reglement op te stellen.

In dat reglement worden de volledige procedure en de modaliteiten van het cafetariaplan toegelicht.

Het reglement moet verklaren hoe het keuzebudget is samengesteld, en dit in al zijn componenten, met concrete berekeningen. Het moet dus uiteenzetten welke loonelementen omgezet worden, wat hun waarde is en hoe de brutoloonkosten ervan berekend worden.

Een dergelijk reglement is een noodzakelijke eerste stap voor de werkgever om aan te tonen dat zijn intenties met het cafetariaplan correct zijn en in lijn liggen met deze wet, bijvoorbeeld ten aanzien van de verplichtingen die op de werkgever rusten met toepassing van de artikels 6, 7, 8 en 9.

Het verdient aanbeveling om ook de inhoud van de te kiezen voordelen toe te lichten: wat hun statuut is, welke bijdragen en inhoudingen erop verschuldigd zijn, wat de impact ervan is op de sociale zekerheidsuitkeringen, op de aanvullende verzekeringen zoals de groepsverzekering, op de berekeningen van het vakantiegeld, de eindejaarspremie, ...

Hoe beter de werknemer geïnformeerd is, hoe verantwoordelijker hij keuzes kan maken met een persoonlijke toegevoegde waarde.

Art. 20

Dit artikel voorziet in een delegatie aan de Koning om al dan niet een solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever uit te werken die zal worden geheven op de voordelen toegekend in het kader van een cafetariaplan enerzijds en voordelen die éézijdig worden toegekend door de werkgever anderzijds. In dit kader is het ook aan de Koning om, indien er een solidariteitsbijdrage geheven wordt, te bepalen of en in welke mate er sociale rechten door de werknemer worden opgebouwd. Idealiter wordt er voor de éézijdig door de werkgever toegekende voordelen een hogere bijdrage gevraagd om de werkgevers te stimuleren om extrabaremiëke voordelen zoveel mogelijk toe te kennen via een cafetariaplan en het daarvoor via dit wetsvoorstel gecreëerde gereguleerde kader. De Koning werkt deze cafetaria-solidariteitsbijdrage en de solidariteitsbijdrage op voordelen toegekend buiten een cafetariaplan, uit in overleg met de sociale partners. Deze solidariteitsbijdrage wordt geïnd volgens

nécessaire aux travailleurs, afin qu'ils puissent faire des choix en toute connaissance de cause.

C'est pourquoi la loi oblige les employeurs à rédiger un règlement en plus de l'annexe au contrat de travail.

Ce règlement explique l'ensemble de la procédure et les modalités du plan cafétéria.

Le règlement doit préciser comment le budget cafétéria est constitué, et ce, dans toutes ses composantes, avec des calculs concrets. Il doit donc exposer quels éléments salariaux sont convertis, quelle est leur valeur et comment les coûts salariaux bruts sont calculés.

Un tel règlement constitue une première étape indispensable pour l'employeur en vue de prouver que ses intentions par rapport au plan cafétéria sont correctes et conformes à la loi, par exemple en ce qui concerne les obligations qui incombent à l'employeur en application des articles 6, 7, 8 et 9.

Il se recommande d'expliquer également le contenu des avantages à choisir: quel est leur statut, quelles sont les cotisations et retenues y afférentes, quel est leur impact sur les allocations de sécurité sociale, sur les assurances complémentaires comme les assurances groupe, sur les calculs du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, ...

Mieux le travailleur est informé, plus il pourra faire des choix réfléchis ayant une valeur ajoutée personnelle.

Art. 20

Cet article prévoit une délégation au Roi afin de l'habiliter à éventuellement élaborer une cotisation de solidarité à charge de l'employeur, qui sera prélevée sur les avantages accordés dans le cadre d'un plan cafétéria, d'une part, et sur les avantages accordés unilatéralement par l'employeur, d'autre part. Dans ce cadre, il appartiendra également au Roi, si une cotisation de solidarité est prélevée, de déterminer si et dans quelle mesure les travailleurs se constitueront des droits sociaux. L'idéal serait de demander une cotisation d'un montant plus élevé pour les avantages accordés unilatéralement par l'employeur, afin d'encourager les employeurs à accorder les avantages extra-barémiques autant que possible dans le cadre d'un plan cafétéria et dans le cadre réglementé créé à cette fin par la présente proposition de loi. Pour élaborer la cotisation de solidarité "cafétéria" et la cotisation de solidarité prélevée sur les avantages accordés en dehors d'un

hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Wij denken voor deze solidariteitsbijdragen bijvoorbeeld aan de volgende mogelijke formules.

De nieuwe cafetaria-solidariteitsbijdrage kan als volgt worden berekend. Men moet deze evenwel apart berekenen voor elke categorie van voordelen. De formule vertrekt van een norm; en die norm is gelijk aan de normale globale bijdragen van werkgever (25 %) en werknemer (13,07 %) op het loon – dus 38,07 %.

Van die norm van 38,07 % wordt de globale bestaande bijdrage van werkgever en werknemer die op het voordeel verschuldigd is, afgetrokken.

Het resultaat van die aftrekking wordt gedeeld door 3. Het resultaat van die deling is dan de verschuldigde nieuwe cafetaria-solidariteitsbijdrage.

Dus: $38,07 \% - (\text{bijdragen werkgever} + \text{werknemer per categorie van gekozen voordelen}) / 3 = \text{cafetaria-solidariteitsbijdrage voor die categorie van voordelen}$.

Als het voordeel bijvoorbeeld sowieso al aan de normale bijdragen onderhevig zou zijn (bijvoorbeeld de financiering van een extralegale afwezigheidsdag), dan zal de globale bestaande bijdrage van werkgever en werknemer op het voordeel dus ook al 38,07 % zijn.

Het verschil tussen de norm van 38,07 % en de bestaande globale bijdrage van (25 % + 13,07 %) is dan nul. In dat geval is er geen bijkomende cafetaria-solidariteitsbijdrage verschuldigd. Maar als het voordeel bijvoorbeeld helemaal niet aan de normale bijdragen zou onderhevig zijn (bijvoorbeeld een aanvulling op de kinderbijslag), dan zal de globale bestaande bijdrage van werkgever en werknemer op het voordeel dus ook al 0 % zijn. Het verschil tussen de norm van 38,07 % en de bestaande globale bijdrage van (0 % + 0 %) is dan nul. In dat geval is er een bijkomende cafetaria-solidariteitsbijdrage verschuldigd en die is dan gelijk aan een derde van dat verschil: $38,07 / 3 = 12,69 \%$.

Op dezelfde wijze kan dit dan voor elk voordeel berekend worden.

De solidariteitsbijdrage op de voordelen die éézijdig door de werkgever worden toegekend, kan dan als volgt berekend worden. De formule vertrekt van dezelfde norm

plan cafétéria, le Roi se concertera avec les partenaires sociaux. Cette cotisation de solidarité sera perçue en vertu du chapitre IV de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Pour le calcul de ces cotisations de solidarité, nous songeons par exemple aux formules possibles suivantes.

La cotisation de solidarité "cafétéria" à créer pourrait être calculée selon la formule suivante. Il conviendra toutefois de calculer séparément cette cotisation pour chaque catégorie d'avantages. La formule se fonde sur une norme, cette norme étant égale aux cotisations globales normales dues par l'employeur (25 %) et le travailleur (13,07 %) sur la rémunération, c'est-à-dire 38,07 %.

La cotisation globale existante due par l'employeur et le travailleur sur l'avantage est déduite de cette norme de 38,07 %.

Le résultat de cette soustraction est divisé par trois. Le résultat de cette division est la nouvelle cotisation de solidarité "cafétéria" due.

En résumé: $38,07 \% - (\text{cotisations employeur/travailleur par catégorie d'avantages choisis}) / 3 = \text{la cotisation de solidarité "cafétéria" pour ladite catégorie d'avantages}$.

Si l'avantage était de toute façon soumis aux cotisations normales (par exemple, le financement d'un jour d'absence extralégal), la cotisation globale existante de l'employeur et du travailleur sur l'avantage sera donc également déjà de 38,07 %.

Dans ce cas, la différence entre la norme de 38,07 % et la cotisation globale existante (de 25 % + 13,07 %) est nulle. En l'occurrence, aucune cotisation de solidarité "cafétéria" supplémentaire n'est due. Toutefois, si l'avantage n'était pas du tout soumis aux cotisations normales (par exemple, un supplément d'allocations familiales), la cotisation globale existante de l'employeur et du travailleur sur l'avantage serait également déjà de 0 %. Dans ce cas, la différence entre la norme de 38,07 % et la cotisation globale existante (de 0 % + 0 %) est nulle. En l'occurrence, la cotisation de solidarité "cafétéria" supplémentaire due est égale à la moitié de cette différence: $38,07 / 3 = 12,69 \%$.

Un calcul similaire peut être effectué pour chaque avantage.

La cotisation de solidarité prélevée sur les avantages accordés unilatéralement par l'employeur peut être calculée selon la formule suivante. Cette formule se base sur

als die van de cafetaria-solidariteitsbijdrage; namelijk de normale globale bijdragen van werkgever (25 %) en werknemer (13,07 %) op het loon – dus 38,07 %.

Van die norm van 38,07 % wordt eveneens de globale bestaande bijdrage van werkgever en werknemer die op het voordeel verschuldigd is, afgetrokken. Dit verschil wordt gedeeld door 3 en vervolgens verdubbeld. Het resultaat van die verdubbeling is dan de verschuldigde solidariteitsbijdrage. Deze solidariteitsbijdrage is dus dubbel zo hoog als de cafetaria-solidariteitsbijdrage. Zo bedraagt de cafetaria-solidariteitsbijdrage immers slechts een derde van het verschil tussen de norm van 38,07 % en de bestaande bijdrage van werknemer en werkgever die op het voordeel verschuldigd is. Terwijl de solidariteitsbijdrage op voordelen buiten een cafetariaplan dus twee derde bedraagt van het verschil tussen de norm en de bestaande bijdrage. Dit teneinde werkgevers te stimuleren om extrabaremiëke voordelen zoveel mogelijk via het voorliggende gereguleerd wetgevend kader inzake cafetariaplannen toe te kennen.

Art. 21

Dit artikel bepaalt dat de regelingen en clausules van cafetariaplannen die in strijd zijn met de bepalingen van deze wet, en in de mate dat ze nadelig zijn voor de werknemer, nietig zijn.

Dat houdt in dat het om een relatieve nietigheid gaat. Ze ontstaat niet automatisch, maar pas wanneer de werknemer die sanctie inroept.

En de nietigheid kan niet door de werkgever zelf ingeroepen worden tegen de werknemer.

Ook artikel 15 § 2 bevat een nietigheidssanctie.

Art. 22

Waar artikel 21 een bescherming organiseert voor de werknemer, beoogt de sanctie van artikel 22, de belangen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid veilig te stellen.

De wijzigingen ten gronde hebben betrekking om het bannen van de mogelijkheid om cafetariaplannen met een verkeerde intentie te gebruiken, in het nadeel van de sociale zekerheid en de fiscus.

Die wijzigingen ten gronde zitten vervat in:

la même norme que celle de la cotisation de solidarité “cafétéria”, à savoir les cotisations normales globales de l’employeur (25 %) et du travailleur (13,07 %) sur la rémunération, soit 38,07 %.

De cette norme de 38,07 % est également déduite la cotisation globale existante de l’employeur et du travailleur due sur l’avantage. Cette différence est divisée par trois puis doublée. Le résultat de ce doublement correspond à la cotisation de solidarité due. Cette cotisation de solidarité est donc deux fois plus élevée que la cotisation de solidarité “cafétéria”. La cotisation de solidarité “cafétéria” ne représente dès lors qu’un tiers de la différence entre la norme de 38,07 % et la cotisation existante du travailleur et de l’employeur due sur l’avantage, alors que la cotisation de solidarité sur les avantages en dehors d’un plan cafétéria correspond à deux tiers de la différence entre la norme et la cotisation existante. L’objectif est d’encourager les employeurs à accorder autant d’avantages extralégaux que possible par le biais du présent cadre législatif relatif aux plans cafétéria.

Art. 21

Cet article prévoit que les règlements et clauses des plans cafétéria qui sont contraires aux dispositions de la présente loi sont nuls dans la mesure où ils sont défavorables au travailleur.

Cela implique qu’il s’agit d’une nullité relative. Elle n’est pas automatique, mais ne s’applique que si le travailleur invoque cette sanction.

La nullité ne peut pas être invoquée par l’employeur lui-même contre le travailleur.

L’article 15, § 2, contient également une sanction de nullité.

Art. 22

Alors que l’article 21 organise une protection pour le travailleur, la sanction prévue par l’article 22 vise à préserver les intérêts de l’Office national de Sécurité sociale.

Les modifications de fond visent à supprimer la possibilité d’utiliser les plans cafétéria de manière malintentionnée, au détriment de la sécurité sociale et du fisc.

Les modifications de fond figurent aux articles suivants:

— artikel 6, § 3 – verbod om vast loon om te zetten, te verlagen, in een cafetariaplan;

— artikel 6, § 4 – keuzebudget bevat alle brutoloonkosten in euro van de omgezette extralegale voordelen;

— artikel 7, § 2 – *idem* als artikel 6, § 4;

— artikel 7, § 3 – verbod voor de werkgever om deel van de brutoloonkosten af te romen;

— artikel 8, § 2 – de gekozen loonvoordelen moeten tot een van de vier categorieën behoren;

— artikel 8, § 3 – kiezen van geld moet steeds begrepen zijn als keuzemogelijkheid in een cafetariaplan;

— artikel 9 – voordelen met een economische doelstelling of een doelstelling voor ontspanning, zonder (of met beperkte) RSZ-bijdragen laten financieren door het omzetten van variabel loon (verlagen) is niet toegelaten – tenzij er een maatschappelijk verantwoorde doelstelling aan de basis ligt;

— artikel 10 – de dubbele financiële begrenzing.

Inbreuken op deze basisverplichtingen hebben tot gevolg dat het gunstig statuut van de gekozen voordelen vervalft. Dat betekent dat die voordelen als een normaal brutoloon gekwalificeerd zullen worden voor de inhoudingen en bijdragen voor de RSZ.

In het geval dat deze sanctie van toepassing is, zal artikel 26 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders van toepassing zijn.

Ten gevolge van dat artikel zal de werkgever ook de werknemersbijdragen verschuldigd zijn.¹³

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

— article 6, § 3 – interdiction de convertir (réduire) une rémunération fixe en plan cafétéria,

— article 6, § 4 – le budget cafétéria comprend tous les coûts salariaux bruts en euros des avantages extralégaux convertis,

— article 7, § 2 – *idem* que l'article 6, § 4,

— article 7, § 3 – interdiction pour l'employeur d'écrémer une partie des coûts salariaux bruts,

— article 8, § 2 – les avantages salariaux choisis doivent appartenir à l'une des quatre catégories,

— article 8, § 3 – le plan cafétéria doit toujours prévoir la possibilité d'opter pour un montant en espèces,

— article 9 – il est interdit de financer des avantages à finalité économique ou récréative, sans cotisations ONSS (ou avec des cotisations ONSS limitées), en convertissant (en réduisant) une rémunération variable – sauf en cas de finalité sociale justifiée,

— article 10 – la double limite financière.

Les infractions à ces obligations de base entraînent la disparition du statut avantageux des avantages choisis. Cela signifie que ces avantages seront qualifiés de rémunération brute ordinaire au regard des retenues et des cotisations ONSS.

L'application de cette sanction entraînera l'application de l'article 26 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

En vertu de cet article, l'employeur sera également tenu de payer les cotisations du travailleur.¹³

¹³ Art. 26: de werkgever mag op de werknemer niet de werknemersbijdrage verhalen, waarvan hij de inhoudingen te gepaste tijde zou nagelaten hebben te verrichten. De werkgever is verplicht het nadeel te herstellen dat de werknemer heeft geleden ingevolge de nalatigheid of de vertraging bij de overdracht van de bijdragen.

¹³ Art. 26. L'employeur ne peut récupérer à charge du travailleur le montant de la cotisation de celui-ci, dont il aurait omis d'effectuer la retenue en temps utile. L'employeur est tenu de réparer le préjudice subi par le travailleur à la suite de l'omission ou du retard dans le transfert des cotisations.

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

Toepassingsgebied

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werknemers en hun werkgever die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

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

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

HOOFDSTUK 3

Definities

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° loonsysteem van de werkgever: het geheel van het geldelijke extrabaremië loon en de niet-geldelijke extrabaremië loonvoordelen, met inbegrip van bonussen, dat door de werkgever als tegenprestatie voor arbeid aan de werknemer toegekend en ingevoerd wordt door rechtsbronnen op ondernemingsniveau;

2° extrabaremië loon: het loon in geld dat aan de werknemer toegekend wordt door de werkgever als tegenprestatie voor arbeid, en dat ingevoerd wordt door rechtsbronnen op ondernemingsniveau, bovenop sectorale cao-verplichtingen;

3° extrabaremië voordelen: de niet-geldelijke voordelen die aan de werknemer toegekend worden door de

PROPOSITION DE LOICHAPITRE 1^{ER}**Dispositions générales**Article 1^{er}

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

CHAPITRE 2

Champ d'application

Art. 2

La présente loi s'applique aux travailleurs et à leur employeur qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Pour l'application de la présente loi sont assimilées:

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

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

CHAPITRE 3

Définitions

Art. 3

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

1° système salarial de l'employeur: l'ensemble des rémunérations extra-barémiques pécuniaires et des avantages extra-barémiques non pécuniaires, y compris les bonus, que l'employeur octroie au travailleur en contrepartie du travail et qui est instauré par des sources de droit au niveau de l'entreprise;

2° rémunération extra-barémique: la rémunération que l'employeur octroie en espèces au travailleur en contrepartie du travail et qui est instauré par des sources de droit au niveau de l'entreprise, en plus des obligations découlant d'une CCT sectorielle;

3° avantages extra-barémiques: les avantages non pécuniaires que l'employeur octroie au travailleur en

werkgever als tegenprestatie voor arbeid, en die ingevoerd worden door rechtsbronnen op ondernemingsniveau, bovenop sectorale cao-verplichtingen;

4° vast loon: het extrabaremieke loon in geld met een niet-veranderlijk karakter, dat enkel varieert in functie van de gewerkte tijdsduur, de geleverde meetbare prestaties of elk ander zeker en vast criterium, zoals bepaald door rechtsbronnen op ondernemingsniveau, ongeacht de periodiciteit of het ogenblik van de betaling van dit loon;

5° variabel loon: het extrabaremieke loon in geld met een veranderlijk karakter, waarvan de toekenning gekoppeld is aan een beoordeling van de prestaties van de bediende, aan zijn productiviteit, aan het resultaat van de onderneming of van een afdeling ervan of aan ieder criterium dat de betaling ervan onzeker en wisselend maakt, zoals bepaald door rechtsbronnen op ondernemingsniveau ongeacht de periodiciteit of het ogenblik van de betaling van dit loon;

6° bonus: het extrabaremieke loon dat niet vast en niet variabel is, of elk extrabaremiëk voordeel, dat door de werkgever op discretionaire wijze wordt toegekend;

7° bruto kosten van het extrabaremiëk loon: de brutobedragen van het extrabaremiëk loon of de bruto waarden die door rechtsbronnen aan de extrabaremiëke voordelen worden toegekend, en die de wettelijke basis vormen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen en de wettelijke en aanvullende verzekeringen, verhoogd met de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever moet betalen, en verhoogd met de andere premies die de werkgever op deze brutobedragen moet berekenen;

8° rechtsbronnen op ondernemingsniveau: de rechtsbronnen die met wilsovereenstemming tussen de werkgever en werknemer, of door de werkgever alleen, tot stand komen, gewijzigd of beëindigd kunnen worden, en waarvan de inhoud niet gedetermineerd wordt door hogere rechtsbronnen;

9° rechtsbronnen op hoger niveau: de rechtsbronnen die niet door de werkgever en werknemer tot stand kunnen komen, gewijzigd of beëindigd kunnen worden en waaraan de rechtsbronnen op ondernemingsniveau ondergeschikt zijn;

10° cafetariaplan: de organisatie van het loonsysteem van de werknemer waarbij het extrabaremiëk loon of de extrabaremiëke voordelen niet eenzijdig toegekend worden door de werkgever, maar waarbij de werknemer een individuele keuze kan maken tussen een extrabaremiëk loon of een of meerdere extrabaremiëke voordelen, of tussen een aantal extrabaremiëke voordelen

contrepartie du travail et qui sont instaurés par des sources de droit au niveau de l'entreprise, en plus des obligations découlant d'une CCT sectorielle;

4° rémunération fixe: la rémunération extra-barémique en espèces de nature non évolutive, qui varie uniquement en fonction de la durée du travail, des prestations quantifiables fournies ou de tout autre critère établi et fixe, ainsi qu'il est prévu par les sources de droit au niveau de l'entreprise, indépendamment de la périodicité ou du moment du versement de la rémunération;

5° rémunération variable: la rémunération extra-barémique en espèces de nature évolutive, dont l'octroi est lié à une évaluation des prestations du travailleur, à la productivité du travailleur, au résultat de l'entreprise ou d'une de ses divisions ou à tout critère qui en rend le paiement incertain et variable, ainsi qu'il est prévu par les sources de droit au niveau de l'entreprise, indépendamment de la périodicité ou du moment du versement de cette rémunération;

6° bonus: la rémunération extra-barémique, ni fixe ni variable, ou tout avantage extra-barémique, que l'employeur octroie de manière discrétionnaire;

7° coûts bruts de la rémunération extra-barémique: les montants bruts de la rémunération extra-barémique ou les valeurs brutes octroyées par les sources de droit aux avantages extra-barémiques, et qui constituent la base légale du calcul des cotisations de sécurité sociale et des assurances légales et complémentaires, majorés des cotisations de sécurité sociale dues par l'employeur, et majorés des autres primes que l'employeur doit calculer sur ces montants bruts;

8° sources de droit au niveau de l'entreprise: les sources de droit établies et pouvant être modifiées ou auxquelles il peut être mis un terme par une déclaration de volonté entre l'employeur et le travailleur, ou par l'employeur seul, et dont la teneur n'est pas déterminée par des sources de droit supérieures;

9° sources de droit supérieures: les sources de droit qui ne peuvent être établies, modifiées ou auxquelles il ne peut être mis un terme par l'employeur et le travailleur et auxquelles les sources de droit au niveau de l'entreprise sont subordonnées;

10° plan cafétéria: l'organisation du système salarial de l'employeur en vertu duquel la rémunération extra-barémique ou les avantages extra-barémiques ne sont pas octroyés de manière unilatérale par l'employeur, mais en vertu duquel le travailleur peut opérer un choix individuel entre une rémunération extra-barémique et un ou plusieurs avantages extra-barémiques, ou entre

onderling. Met uitsluiting van het wettelijk systeem van het mobiliteitsbudget, zoals dat geregeld wordt door de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget;

11° keuzebudget: een theoretisch bedrag aan de hand waarvan de werknemer zijn keuze in het cafetariaplan kan laten financieren door de werkgever. Het keuzebudget geeft aan de werknemer een bindende indicatie van hoeveel hij ten laste van de werkgever kan spenderen aan zijn keuzes. Het keuzebudget wordt steeds in euro weergegeven. De reële kostprijs van de keuze van de werknemer is ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK 4

Invoering, wijziging of opheffing van een cafetariaplan

Art. 4

De beslissing om een cafetariaplan in te voeren, te wijzigen of op te heffen behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever.

Art. 5

Een cafetariaplan wordt ingevoerd voor alle werknemers, of voor bepaalde categorieën van werknemers.

HOOFDSTUK 5

Financiële criteria

Art. 6

§ 1. Het keuzebudget van een cafetariaplan wordt samengesteld door de werkgever.

§ 2. Het keuzebudget kan zijn oorsprong vinden, hetzij in een stijging van de bruto kosten van het extrabaremieloon, hetzij in de juridische omzetting van bestaande extrabaremielonen en loonvoordelen. Dat houdt in dat die extrabaremielonen verminderd worden en/of de loonvoordelen afgeschaft of verminderd worden. De uitgespaarde brutoloonkostprijs van die afgeschafte of gewijzigde loonvoordelen wordt dan weergegeven in het keuzebudget van de werknemer.

§ 3. Als juridische omzetting van bestaande lonen en loonvoordelen naar een brutoloonkostprijs, komen enkel

un certain nombre d'avantages extra-barémiques, à l'exclusion du régime légal du budget mobilité, réglé par la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité;

11°. budget cafétéria: un montant théorique au moyen duquel le travailleur peut faire financer par l'employeur le choix qu'il a opéré dans le plan cafétéria. Le budget cafétéria constitue pour le travailleur une indication contraignante du montant qu'il peut affecter, à charge de l'employeur, à ses choix. Le budget cafétéria est toujours exprimé en euros. Le coût réel du choix de mobilité effectué dans le cadre du budget mobilité du travailleur est à charge de l'employeur.

CHAPITRE 4

Instauration, modification ou suppression d'un plan cafétéria

Art. 4

La décision d'instaurer, de modifier ou de supprimer un plan cafétéria relève de la compétence exclusive de l'employeur.

Art. 5

Un plan cafétéria est instauré pour tous les travailleurs, ou pour certaines catégories de travailleurs.

CHAPITRE 5

Critères financiers

Art. 6

§ 1^{er}. Le budget cafétéria d'un plan cafétéria est constitué par l'employeur.

§ 2. Le budget cafétéria peut puiser sa source soit dans une augmentation des coûts bruts de la rémunération extra-barémique, soit dans la conversion juridique de rémunérations et d'avantages salariaux extra-barémiques existants. Cela implique que ces rémunérations extra-barémiques seront réduites et/ou que ces avantages salariaux extra-barémiques seront supprimés ou réduits. Le coût salarial brut économisé sur ces avantages salariaux supprimés ou modifiés est alors repris dans le budget cafétéria du travailleur.

§ 3. Pour la conversion juridique de rémunérations et d'avantages salariaux existants en coût salarial brut,

extrabaremiëk variabel loon, extra-baremiëke voordelen en bonussen in aanmerking. De juridische omzetting van het extrabaremiëk vast loon naar een brutoloonkostprijs binnen een cafetariaplan is niet toegelaten. De juridische omzetting van de eindejaarspremie blijft mogelijk wanneer ze wordt toegekend op basis van een ondernemings-cao of door een sectorale cao die voorziet in een delegatie aan de werkgever of aan een ondernemings-cao.

§ 4. Het keuzebudget geeft het maximale bedrag in euro weer van de nieuwe voordelen die de werknemer kan kiezen en die de werkgever zal financieren. Dit bedrag geeft de totale brutoloonkosten weer van de mogelijke extrafinanciering die de werkgever voorziet voor het cafetariaplan, dan wel de totale loonkostbesparing die de werkgever realiseert na het wijzigen, verminderen of afschaffen van de loonvoordelen in toepassing van artikel 7.

Art. 7

§ 1. Het juridisch omzetten van het extrabaremiëk variabel loon, de extrabaremiëke voordelen en de bonussen, zoals bedoeld in artikel 6, naar het keuzebudget, gebeurt door de werkgever conform de hiërarchie van de rechtsbronnen en met naleving van de specifieke regels die per extrabaremiëk loonvoordeel voorzien kunnen zijn.

§ 2. De omzetting van het extrabaremiëk variabel loon, de extrabaremiëke voordelen en de bonussen van artikel 6 naar het keuzebudget gebeurt met inbegrip van de brutoloonkosten.

§ 3. Deze omzetting mag op geen enkele wijze, rechtstreeks of onrechtstreeks, aanleiding geven tot een besparing voor de werkgever, noch op de brutoloonkosten van het extrabaremiëk variabel loon, noch op de brutoloonkosten van de bruto waarden van de extrabaremiëke voordelen.

HOOFDSTUK 6

Kwalitatieve criteria

Art. 8

§ 1. De loonvoordelen waaruit de werknemer kan kiezen in het kader van een cafetariaplan worden bepaald door de werkgever.

Kunnen geen deel uitmaken van een cafetariaplan als loonvoordelen:

seuls la rémunération variable extra-barémique, les avantages extra-barémiques et les bonus entrent en ligne de compte. La conversion juridique de la rémunération fixe extra-barémique en coût salarial brut dans le cadre d'un plan cafétéria n'est pas autorisée. La conversion juridique de la prime de fin d'année reste possible si elle est octroyée en vertu d'une CCT d'entreprise ou d'une CCT sectorielle qui prévoit d'accorder une délégation à l'employeur ou à une CCT d'entreprise.

§ 4. Le budget cafétéria comprend le montant maximal en euros des nouveaux avantages que le travailleur peut choisir et qui seront financés par l'employeur. Ce montant correspond au coût salarial brut total du financement supplémentaire possible prévu par l'employeur pour le plan cafétéria, ou à l'économie totale sur le coût salarial réalisée par l'employeur après la modification, la réduction ou la suppression des avantages salariaux en application de l'article 7.

Art. 7

§ 1^{er}. La conversion juridique, visée à l'article 6, de la rémunération variable extra-barémique, des avantages extra-barémiques et des bonus en budget cafétéria est effectuée par l'employeur conformément à la hiërarchie des sources de droit et dans le respect des règles spécifiques qui peuvent être prévues pour chaque avantage salarial extra-barémique.

§ 2. La conversion, visée à l'article 6, de la rémunération variable extra-barémique, des avantages extra-barémiques et des bonus en budget cafétéria comprend les coûts salariaux bruts.

§ 3. Cette conversion ne peut en aucune manière, ni directement ni indirectement, entraîner des économies dans le chef de l'employeur, ni sur les coûts salariaux bruts de la rémunération variable extra-barémique, ni sur les coûts salariaux bruts des valeurs brutes des avantages extra-barémiques.

CHAPITRE 6

Critères qualitatifs

Art. 8

§ 1^{er}. Les avantages salariaux que peut choisir le travailleur dans le cadre d'un plan cafétéria sont fixés par l'employeur.

Ne peuvent faire partie du plan cafétéria au titre d'avantages salariaux:

a) Financiële instrumenten als bedoeld in artikel 2, §1, 11°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, wanneer ze worden toegekend in toepassing van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen;

b) Auteursrechten en naburige rechten als bedoeld in artikel 17, § 1, 5°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992;

c) Betalingen voor het pensioensparen als bedoeld in artikel 145/1, 5° van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992;

d) Betalingen voor kinderopvangkosten als bedoeld in artikel 14535 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

§ 2. De loonvoordelen worden in functie van hun doelstelling ingedeeld in vier categorieën, met name:

- a) sociale doelstellingen;
- b) ecologische doelstellingen;
- c) doelstelling met het oog op ontspanning;
- d) economische doelstellingen.

§ 3. Naast deze loonvoordelen moet aan de werknemer steeds de mogelijkheid geboden worden om bruto geldpremies te kiezen.

§ 4. Elk te kiezen loonvoordeel moet tot één van deze vier categorieën behoren.

§ 5. De werkgever toont aan op welke wijze de te kiezen loonvoordelen aan deze doelstellingen beantwoorden.

Art. 9

§ 1. Loonvoordelen die een economische doelstelling of ontspanning beogen met een minimaal sociaal en/of fiscaal statuut en die hun financieringsbron vinden in de omzetting van een extrabaremië variabel loon, zijn niet toegelaten.

§ 2. Het motief van een beheersing of daling van de loonkosten behoort steeds tot de economische doelstelling, zoals bedoeld in artikel 8, §2.

a) les instruments financiers visés à l'article 2, § 1^{er}, 11°, du Code des impôts sur les revenus 1992, s'ils sont octroyés en application de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses;

b) les droits d'auteur et droits voisins visés à l'article 17, § 1^{er}, 5°, du Code des impôts sur les revenus 1992;

c) les paiements pour l'épargne-pension visés à l'article 145/1, 5°, du Code des impôts sur les revenus 1992;

d) Les paiements effectués pour couvrir les frais de garde d'enfant visés à l'article 14535 du Code des impôts sur les revenus 1992.

§ 2. Les avantages salariaux sont, en fonction de leur finalité, répartis en quatre catégories, à savoir:

- a) finalités sociales;
- b) finalités écologiques;
- c) finalités récréatives;
- d) finalités économiques.

§ 3. Outre ces avantages salariaux, le travailleur doit toujours avoir la possibilité de choisir des primes financières brutes.

§ 4. Tous les avantages salariaux à choisir doivent appartenir à l'une de ces quatre catégories.

§ 5. L'employeur montre de quelle manière les avantages salariaux à choisir répondent à ces finalités.

Art. 9

§ 1^{er}. Les avantages salariaux à finalité économique ou récréative qui sont assortis d'un statut fiscal et/ou social minimal et dont la source de financement trouve son origine dans la conversion d'une rémunération variable extra-barémique ne sont pas autorisés.

§ 2. Le motif d'une maîtrise ou d'une diminution du coût salarial relève toujours de la finalité économique visée à l'article 8, § 2.

HOOFDSTUK 7

Kwantitatieve criteria

Art. 10

§ 1. De omvang van een cafetariaplan wordt per werknemer beperkt.

§ 2. Het keuzebudget wordt beperkt tot 20 % van de brutoloonkosten van de werknemer op jaarbasis. De berekeningsbasis is de brutoloonkosten van de werknemer zonder cafetariaplan.

§ 3. De totale waarde van de te kiezen voordelen wordt op jaarbasis per werknemer beperkt tot een globale brutoloonkost van zes maal het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor werknemers van 18 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad;

§ 4. De Koning kan het grensbedrag aanpassen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

HOOFDSTUK 8

Waarborgen

Art. 11

§ 1. De keuze van de werknemer is volledig vrij.

§ 2. De werknemer beslist vrij of hij al dan niet deelneemt aan het loonsysteem van de werkgever met een cafetariaplan.

De werknemer die beslist om niet deel te nemen aan het loonsysteem met een cafetariaplan behoudt het op dat ogenblik geldende loonsysteem van de werkgever zonder cafetariaplan.

§ 3. De werknemer heeft de vrije keuze tussen de voordelen die de werkgever hem aanbiedt in het cafetariaplan, volgens de modaliteiten van dat loonsysteem.

§ 4. De werknemer beslist vrij of hij al dan niet verder blijft deelnemen aan het cafetariaplan. De uitstapmogelijkheden zijn een modaliteit van het cafetariaplan.

Indien hij beslist om niet verder deel te nemen aan het cafetariaplan, dan zullen de loonvoorwaarden op hem van toepassing zijn zoals voorzien in artikel 15, § 2.

CHAPITRE 7

Critères quantitatifs

Art. 10

§ 1^{er}. L'ampleur d'un plan cafétéria est limitée par travailleur.

§ 2. Le montant du budget cafétéria est limité à 20 % du coût salarial annuel brut du travailleur. La base de calcul est le coût salarial brut du travailleur sans plan cafétéria.

§ 3. La valeur totale des avantages à choisir est limitée, par travailleur, à un coût salarial annuel brut global équivalant à six fois le revenu minimum mensuel moyen, dont le montant a été fixé, pour les travailleurs de 18 ans ou plus, dans des conventions collectives de travail conclues par le Conseil national du travail.

§ 4. Le Roi peut modifier le plafond par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

CHAPITRE 8

Garanties

Art. 11

§ 1^{er}. Le choix du travailleur est totalement libre.

§ 2. Le travailleur décide librement s'il participe ou non au système salarial pourvu d'un plan cafétéria proposé par l'employeur.

Le travailleur qui décide de ne pas participer au système salarial pourvu d'un plan cafétéria conserve le système salarial dépourvu de plan cafétéria appliqué par l'employeur.

§ 3. Le travailleur peut choisir librement parmi les avantages que lui offre l'employeur dans le plan cafétéria, selon les modalités de ce système salarial.

§ 4. Le travailleur décide librement s'il continue ou non à participer au plan cafétéria. Les possibilités de sortie constituent une modalité du plan cafétéria.

S'il décide de ne pas continuer à participer au plan cafétéria, les conditions salariales qui lui seront applicables seront celles prévues dans l'article 15, § 2.

§ 5. Indien het voorziene keuzebudget voor de werknemer in het cafetariaplan niet volledig aangewend wordt door die werknemer, wordt het saldo ervan omgezet in een loonpremie.

§ 6. De gebruiker kan erin voorzien dat het cafetariaplan geheel of gedeeltelijk van toepassing is op uitzendkrachten. Indien het cafetariaplan niet van toepassing is op uitzendkrachten, dan zijn de loonsvoorwaarden zoals geregeld in artikel 15, § 2, op hen van toepassing.

Art. 12

§ 1. De werkgever verbindt zich ertoe om de loonvoordelen die de werknemer kiest in het cafetariaplan te financieren.

§ 2. Deze financiering omvat ook de brutoloonkosten, zoals zij in aanmerking kwamen voor de samenstelling van dit keuzebudget.

Zij worden aangewend om de inhoudingen en bijdragen die daarop verschuldigd zijn, te betalen, zoals die van toepassing zijn op de gekozen voordelen.

Art. 13

§ 1. Zo lang de werknemer geen keuzes gemaakt heeft in het cafetariaplan, is het keuzebudget niet opeisbaar.

§ 2. De werkgever heeft niet het recht om af te wijken van deze individuele keuzemogelijkheden van de werknemer, of bijkomende voorwaarden op te leggen die niet vervat zijn in het cafetariaplan. Elke afwijking door de werkgever of bijkomende voorwaarde is van rechtswege nietig.

Art. 14

§ 1. Het resultaat van de keuzes van de werknemer in het cafetariaplan wordt opgenomen in een schriftelijke bijlage van de arbeidsovereenkomst.

Deze schriftelijke bijlage maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst en is van bepaalde duur, zij geldt voor de duur van de keuzes van de werknemer in het cafetariaplan.

§ 2. De waarborgen die in deze wet zijn voorzien, moeten opgenomen worden in deze schriftelijke bijlage.

§ 5. Si le budget cafétéria prévu pour le travailleur dans le plan cafétéria n'est pas totalement utilisé par celui-ci, le solde restant est converti en une prime salariale.

§ 6. L'utilisateur peut prévoir l'application totale ou partielle du plan cafétéria aux travailleurs intérimaires. Si le plan cafétéria ne s'applique pas aux travailleurs intérimaires, les conditions salariales telles que réglées dans l'article 15, § 2, leur sont applicables.

Art. 12

§ 1^{er}. L'employeur s'engage à financer les avantages salariaux choisis par le travailleur dans le plan cafétéria.

§ 2. Ce financement comprend également les coûts salariaux bruts, tels qu'ils sont entrés en ligne de compte pour la composition de ce budget cafétéria.

Ces coûts sont utilisés pour payer les retenues et les cotisations qui sont dues sur ce budget, comme celles qui sont dues sur les avantages choisis.

Art. 13

§ 1^{er}. Tant que le travailleur n'a pas fait de choix parmi les éléments du plan cafétéria, le budget cafétéria n'est pas exigible.

§ 2. L'employeur n'a pas le droit de déroger à ces possibilités de choix individuelles du travailleur ni d'imposer des conditions supplémentaires. Toute dérogation ou condition supplémentaire de la part de l'employeur est nulle de plein droit.

Art. 14

§ 1^{er}. Le résultat des choix du travailleur parmi les éléments du plan cafétéria est reproduit dans une annexe écrite au contrat de travail.

Cette annexe écrite fait partie du contrat de travail et a une durée déterminée. Elle vaut pour la durée des choix du travailleur parmi les éléments du plan cafétéria.

§ 2. Les garanties prévues dans la présente loi doivent être mentionnées dans cette annexe écrite.

De omzetting van een mogelijk saldo van het keuzebudget naar een loonpremie wordt eveneens opgenomen in deze bijlage.

§ 2. De gekozen loonvoordelen worden pas opeisbaar op het ogenblik dat de werknemer de schriftelijke bijlage van de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend, en ten vroegste vanaf de inwerkingtreding ervan.

§ 3. Zolang de gekozen loonvoordelen niet opeisbaar zijn, blijven de lopende loonvoorwaarden van de werknemer voorafgaande aan zijn keuze, van toepassing.

Art. 15

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

a) ofwel kan de werknemer een nieuwe keuze maken uit de extrabaremiëke voordelen die de werkgever aanbiedt;

b) ofwel beslist hij om niet langer deel te nemen aan het loonsysteem met cafetariaplan van de werkgever.

§ 2. In het geval dat de werknemer beslist om niet langer deel te nemen aan het loonsysteem met cafetariaplan, dan worden zijn loonvoorwaarden als volgt geregeld:

a) ofwel worden zijn oorspronkelijke loonvoordelen terug van toepassing, zoals zij bestonden op het ogenblik van hun wijziging, vermindering of afschaffing in toepassing van artikel 6;

b) ofwel worden de loonvoorwaarden op hem van toepassing zoals zij gelden voor de werknemers die niet deelnemen aan het cafetariaplan, in het geval de toepassing van de oorspronkelijke loonvoorwaarden zoals voorzien onder a) niet langer mogelijk is.

§ 3. In de mate dat een toepassing van paragraaf 2 een rekenkundig verschil geeft met de waarde die in het keuzebudget wordt weergegeven, wordt dat saldo omgezet in een eenmalige bruto geldpremie die aan de werknemer betaald wordt, onder afhouding van de inhoudingen en bijdragen die daarop verschuldigd zijn op het ogenblik van de betaling.

Art. 16

De werkgever kan het loonsysteem van het cafetariaplan stopzetten of vervangen, voor het gehele bedrijf, of

La conversion d'un solde éventuel du budget cafétéria en une prime salariale doit également être mentionnée dans cette annexe.

§ 2. Les avantages salariaux choisis ne sont exigibles qu'à partir du moment où l'employeur a signé l'annexe écrite au contrat de travail, et au plus tôt à compter de l'entrée en vigueur de celle-ci.

§ 3. Tant que les avantages salariaux choisis ne sont pas exigibles, les conditions salariales du travailleur en cours préalablement à son choix restent d'application.

Art. 15

§ 1^{er}. Après l'écoulement de la durée déterminée de l'annexe écrite au contrat de travail, le travailleur décide à lui seul de la poursuite de ses choix parmi les éléments du plan cafétéria:

a) soit le travailleur fait un nouveau choix parmi les avantages extra-barémiques offerts par l'employeur;

b) soit il décide de ne plus participer au système de rémunération du plan cafétéria de l'employeur.

§ 2. Si le travailleur décide de ne plus participer au système de rémunération du plan cafétéria, ses conditions de rémunération sont réglées comme suit:

a) soit ses avantages salariaux initiaux, tels qu'ils existaient au moment de leur modification, de leur réduction ou de leur suppression en application de l'article 6, redeviennent d'application;

b) soit les conditions de rémunération en vigueur pour les travailleurs qui ne participent pas au plan cafétéria lui sont applicables, au cas où l'application des conditions de rémunération initiales prévue au a) n'est plus possible.

§ 3. Dans la mesure où l'application du § 2 génère une différence arithmétique avec la valeur correspondant au budget cafétéria, ce solde est converti en une prime en espèces brute et unique payée au travailleur, sous déduction des retenues et cotisations dues sur ce montant au moment du paiement.

Art. 16

L'employeur peut mettre fin au système salarial du plan cafétéria ou remplacer celui-ci, et ce, pour l'ensemble

voor de categorie van werknemers waartoe de werknemer behoort, conform artikel 4.

De werkgever houdt daarbij rekening met de rechtsbronnen die van toepassing zijn en die aangewend werden om het cafetariaplan in te voeren.

Art. 17

§ 1. Indien in de loop van de uitvoering van de bijlage van de arbeidsovereenkomst, aan de basisarbeidsovereenkomst een einde komt, op wiens initiatief ook en om welke reden ook, zal het saldo van het keuzebudget omgezet worden in een bruto geldpremie, onder afhouding van de inhoudingen en bijdragen die daarop verschuldigd zijn.

§ 2. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd overeenkomstig artikel 37 van de wet van 3 juli 1987 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt het saldo aangewend om de loonvoordelen verder te financieren. Voor de berekening van de in artikel 39 van de wet van 3 juli 1987 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde opzeggingsvergoeding, wordt rekening gehouden met deze loonvoordelen.

HOOFDSTUK 9

Wijzigende bepalingen

Art. 18

Voor de werking van cafetariaplannen volgens de bepalingen van deze wet is artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatst gewijzigd bij de wet van 17 maart 2019, niet van toepassing.

HOOFDSTUK 10

Controle

Art. 19

De werkgever stelt een reglement op waarin de ganse procedure van het invoeren en gebruiken van het cafetariaplan wordt opgenomen.

De samenstelling van het keuzebudget wordt erin uiteengezet, op zulke wijze dat elke werknemer op individuele basis een inzicht krijgt in de waarde van de brutoloonkosten van het extrabaremiëk variabel loon,

de l'entreprise ou pour la catégorie de travailleurs dont relève le travailleur, conformément à l'article 4.

L'employeur tient compte à cet égard des sources de droit applicables qui ont été utilisées pour instaurer le plan cafétéria.

Art. 17

§ 1^{er}. Si au cours de l'exécution de l'annexe au contrat de travail, le contrat de travail de base prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative et pour quelque motif que ce soit, le solde du budget cafétéria sera converti en une prime brute en espèces, sous déduction des retenues et cotisations dues sur cette prime.

§ 2. S'il est mis fin au contrat de travail conformément à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1987 relative aux contrats de travail, le solde est utilisé pour continuer à financer les avantages salariaux. Ces avantages salariaux sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congé visée dans l'article 39 de la loi du 3 juillet 1987 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE 9

Dispositions modificatives

Art. 18

L'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 17 mars 2019, ne s'applique pas au fonctionnement des plans cafétéria tel que prévu par les dispositions de la présente loi.

CHAPITRE 10

Contrôle

Art. 19

L'employeur établit un règlement qui reprend l'ensemble de la procédure relative à l'instauration et à l'application du plan cafétéria.

Ce règlement décrit la composition du budget cafétéria, de façon à ce que chaque travailleur puisse, sur une base individuelle, connaître la valeur des coûts salariaux bruts de la rémunération variable extra-barémique variable,

de extrabaremieke voordelen en de bonussen die voor hem worden omgezet in het keuzebudget.

HOOFDSTUK 11

De cafetaria-solidariteitsbijdrage en de sociaalrechtelijke behandeling van de voordelen toegekend buiten een cafetariaplan

Art. 20

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, enerzijds een cafetaria-solidariteitsbijdrage vastleggen die wordt geheven op de extrabaremieke voordelen die door de werknemer worden gekozen in het kader van een cafetariaplan, en anderzijds een solidariteitsbijdrage die wordt geheven op extrabaremieke voordelen die toegekend worden aan de werknemer, buiten het kader van een cafetariaplan.

Beide bijdragen worden door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De opbrengst van de bijdragen wordt overgemaakt aan de RSZ-Global Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste 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.

HOOFDSTUK 12

Sancties

Art. 21

Alle rechtshandelingen die strijdig zijn met deze wet of die de rechten van de werknemers inkorten of zijn verplichtingen verzwaren zijn nietig.

De nietigheid kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van deze wet.

des avantages extra-barémiques et des bonus qui sont intégrés pour lui dans le budget cafétéria.

CHAPITRE 11

La cotisation de solidarité “cafétéria” et le traitement en droit social des avantages accordés en dehors d’un plan cafétéria

Art. 20

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, instaurer, d’une part, une cotisation de solidarité “cafétéria” qui est prélevée sur les avantages extra-barémiques choisis par le travailleur dans le cadre d’un plan cafétéria et, d’autre part, une cotisation de solidarité qui est prélevée sur les avantages extra-barémiques accordés au travailleur en dehors d’un plan cafétéria.

Ces deux cotisations sont payées par l’employeur à l’organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale, dans les mêmes délais et dans les mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

Le produit des cotisations est transmis à l’ONSS-Gestion globale, visé à l’article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 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 et la communication du montant de la créance de l’Office national de Sécurité sociale, sont applicables.

CHAPITRE 12

Sanctions

Art. 21

Tous les actes juridiques qui sont contraires à la présente loi ou qui limitent les droits du travailleur ou alourdissent ses obligations sont nuls.

La nullité ne peut pas être invoquée en ce qui concerne les droits du travailleur qui découlent de l’application de la présente loi.

Art. 22

In geval van inbreuk op artikel 6, § 3 en § 4, artikel 7, § 2 en § 3, artikel 8, § 2, § 3 en § 4, artikel 9 en artikel 10, krijgen de gekozen extrabaremieke loonvoordelen het karakter van een brutoloon, waarop de normale inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid verschuldigd zijn, en dit in afwijking van artikel 20.

Hetzelfde geldt voor de toepassing van de belastingwetgeving.

HOOFDSTUK 13

Inwerkingtreding

Art. 23

Deze wet treedt in werking bij aanvang van het kwartaal volgend op de publicatie in het Belgisch Staatsblad.

13 februari 2025

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

Art. 22

En cas de violation de l'article 6, § 3 et § 4, de l'article 7, § 2 et § 3, de l'article 8, § 2, § 3 et § 4, de l'article 9 ou de l'article 10, les avantages salariaux extra-barémiques choisis acquièrent, par dérogation à l'article 20, le statut d'une rémunération brute soumise aux retenues et cotisations de sécurité sociale normales.

Il en va de même pour l'application de la législation fiscale.

CHAPITRE 13

Entrée en vigueur

Art. 23

La présente loi entre en vigueur au début du trimestre suivant sa publication au Moniteur belge.

13 février 2025