

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2017

WETSVOORSTEL

**betreffende de vervanging van de
ecocheques door een nettovergoeding**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 54 2287/ (2016/2017):

- 001: Wetsvoorstel van de heren Lachaert en Vercamer, mevrouw Demir en de heer Clarinval.
- 002: Amendementen.
- 003: Toevoeging indiener.
- 004: Advies van de Raad van State.
- 005: Advies van de Nationale Arbeidsraad.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mars 2017

PROPOSITION DE LOI

**relative au remplacement des
écochèques par une indemnité nette**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 54 2287/ (2016/2017):

- 001: Proposition de loi de MM. Lachaert et Vercamer, Mme Demir et M. Clarinval.
- 002: Amendements.
- 003: Ajout auteur.
- 004: Avis du Conseil d'État.
- 005: Avis du Conseil national du Travail.

**Nr. 5 VAN DE HEREN LACHAERT EN
VAN QUICKENBORNE****Art. 3****Punt c) vervangen als volgt:**

“c) in § 4 worden de bepalingen onder 2°, 3°, 4° en 5° opgeheven.”.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

N° 5 DE MM. LACHAERT ET VAN QUICKENBORNE**Art. 3****Remplacer le c) par ce qui suit:**

“c) dans le paragraphe 4, les 2°, 3°, 4° et 5° sont abrogés.”.

Nr. 6 VAN DE HEREN LACHAERT EN VAN QUICKENBORNE

Art. 10

De volgende wijzigingen aanbrengen:**1. het d) vervangen als volgt:**

“in hetzelfde lid wordt een bepaling 7° ingevoegd, die luidt als volgt: “7° Het brutobedrag van de ecovergoeding wordt vermeld op de afrekening, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.”

2. een e) invoegen, luidend als volgt:

“e) paragraaf 3 wordt opgeheven.”

VERANTWOORDING

Advies van de Raad van State

Op 21 maart heeft de Raad van State advies uitgebracht over het wetsvoorstel betreffende de vervanging van de ecocheques door een nettovergoeding, en het amendement tot uitbreiding van het wetsvoorstel naar de maaltijdcheques.

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

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

Het komt de Raad voor dat door de voorgestelde opheffing van de voorwaarden inzake de uitreiking, het gebruik en de finaliteit van de cheques, en door de vervanging van deze cheques door een nettovergoeding die, zoals het gewone

N° 6 DE MM. LACHAERT ET VAN QUICKENBORNE

Art. 10

Apporter les modifications suivantes:**1. remplacer le d) par ce qui suit:**

“d) dans le même alinéa, il est inséré un 7° rédigé comme suit: “7° Le montant brut de l'éco-indemnité est mentionné sur le décompte, visé à l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.”

2. insérer un e) rédigé comme suit:

“e) le paragraphe 3 est abrogé.”

JUSTIFICATION

Avis du Conseil d'État

Le 21 mars, le Conseil d'État a rendu un avis sur la proposition de loi relative au remplacement des écochèques par une indemnité nette et sur l'amendement tendant à élargir la proposition de loi aux titres-repas.

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

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

Il apparaît au Conseil que l'abrogation proposée des conditions en matière de délivrance, d'utilisation et de finalité des titres-repas et des écochèques, et le remplacement de ces titres par une indemnité nette dont, à l'instar de la

loon, vrij kan worden besteed door de werknemers, het in het licht van het gelijkheidsbeginsel niet langer verantwoord lijkt dat er in een voordelige regeling op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheidsbijdragen wordt voorzien.

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

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

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

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

Het onderzoek naar de verenigbaarheid met het gelijkheidsbeginsel verloopt in 5 fasen: 1) de vergelijkbaarheidstoets;

rémunération ordinaire, les travailleurs peuvent librement disposer, ont pour effet qu’il ne semble plus justifié, au regard du principe d’égalité, que les indemnités ainsi conçues soient soumises, du point de vue de la fiscalité et des cotisations de sécurité sociale, à un régime spécifique avantageux.

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

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

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

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

Le contrôle de la conformité de cette mesure au principe d’égalité se déroule en cinq étapes: 1) le contrôle de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Het is dus niet zo dat de wetgever met het systeem van de ecocheques óf van de ecovergoedingen een verschil in behandeling creëert¹. Dat er verschillende categorieën van werknemers bestaan, nl. diegene die wél ecocheques ontvangen en diegene die geen ecocheques ontvangen, is het gevolg van verschillende beslissingen genomen door sectoren en werkgevers nl. om al dan niet gebruik te maken van het stelsel van de ecocheques. De wetgever voorziet enkel de mogelijkheid om het voordeel toe te kennen. Het ligt in handen van de sector of de individuele partijen om op die mogelijkheid in te gaan.

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

De conclusie is dan ook dat de wetgever zelf geen verschillende behandeling van personen in vergelijkbare situaties invoert. Dit zal ook niet anders zijn wanneer de cheques worden omgezet in een vergoeding. Werkgevers en werknemers, of de organisaties die hen vertegenwoordigen, zijn immers perfect in staat aan alle werknemers deze voordelen toe te kennen. De reden dat dit in de praktijk niet zo is, is een element van loononderhandelingen, waarbij men in de ene sector of onderneming verkiest geen ecocheques/maaltijdcheques (of eco-/maaltijdvergoeding) in te voeren, en in de andere wel. Loononderhandelingen leiden in verschillende sectoren en in verschillende ondernemingen tot verschillende resultaten, bijvoorbeeld omdat men in de ene sector het voordeel van de ecocheque genegen is, en in de andere sector een aanvullende pensioenbijdrage of extra brutoloon. De wetgever wenst hier niet in tussen te komen, maar biedt louter aan iedere sector of onderneming de mogelijkheid om dit en andere voordelige loonelementen aan werknemers toe te kennen.

Terloops moet vermeld worden dat minstens sommige indieners een veralgemening op lange termijn van de ecovergoeding niet ongenegen zijn, wat finaal zou uitmonden in een lastenverlaging. Op die manier komt de doelstelling

¹ Dezelfde redenering geldt *mutatis mutandis* voor de maaltijdcheques en de maaltijdvergoedingen (zoals voorzien in het amendement bij het wetsvoorstel)

On aurait donc tort de considérer qu'en instaurant le système des écochèques ou des éco-indemnités¹, le législateur crée une différence de traitement. Le fait qu'il existe différentes catégories de travailleurs, à savoir ceux qui reçoivent des écochèques et ceux qui n'en reçoivent pas, résulte de différentes décisions prises par certains secteurs et employeurs d'appliquer ou non le système des écochèques. Le législateur prévoit simplement la possibilité d'octroyer cet avantage, libre ensuite au secteur ou aux parties individuelles d'aller ou non dans ce sens.

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

La conclusion qui s'impose dès lors est que le législateur n'instaure aucune différence de traitement entre individus se trouvant dans des situations comparables. Ce constat restera également valable lorsque les chèques seront convertis en indemnités. Les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations représentatives, sont en effet parfaitement en mesure d'octroyer ces avantages à tous les travailleurs. Le fait qu'il n'en soit pas ainsi en pratique résulte des négociations salariales, tel secteur ou telle entreprise optant pour les écochèques/titres-repas (ou éco-indemnité/indemnité de repas) et d'autres pas. Les négociations salariales débouchent sur des résultats différents selon les entreprises et les secteurs: tel secteur sera séduit par l'écochèque, tandis que tel autre privilégiera plutôt la cotisation de pension complémentaire ou un supplément de salaire brut. Le législateur ne souhaite pas intervenir en la matière, son seul souhait étant d'offrir à tous les secteurs et à toutes les entreprises la possibilité d'accorder cet avantage et d'autres éléments avantageux de la rémunération aux travailleurs.

Incidemment, il faut préciser qu'au moins certains des auteurs de la proposition de loi ne s'opposent pas à une généralisation à long terme des éco-indemnités, ce qui aboutirait au bout du compte à une réduction des charges. De cette

¹ Le même raisonnement s'applique *mutatis mutandis* aux titres-repas et aux indemnités de repas (tels que prévus dans l'amendement à la proposition de loi)

dichterbij om komaf te maken met wat sommige indieners “fiscale lapmiddelen” noemen om de hoge loonkost op arbeid en tewerkstelling te ontwijken.

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

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

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

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

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

manière, on se rapproche de l’objectif visant à supprimer ce que plusieurs des auteurs appellent des “expédients fiscaux” afin d’échapper au coût salarial élevé.

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

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

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

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

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

Ook de maximale waarde van het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecovergoedingen per werknemer op jaarbasis, blijft ongewijzigd t.o.v. het stelsel van de ecocheques.

Wat het gebruik en de finaliteit betreft, wordt de voorwaarde opgeheven waarbij de ecocheques enkel mogen worden gebruikt voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter. Wat de maaltijdcheques betreft, schrapt het amendement dat voorziet in de vervanging van de cheques door een maaltijdvergoeding, in het opheffen van de voorwaarde waarbij de maaltijdcheque enkel mag worden gebruikt “ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding”.

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

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

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

Dat is ook niet verwonderlijk. De ecocheque werd feitelijk immers niet ingevoerd met de bedoeling om werknemers te stimuleren om meer ecologische producten aan te kopen. De ecocheque is namelijk het resultaat van het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2009-2010, waarin de sociale partners een onderhandelingsenveloppe hadden vastgesteld ten belope van een netto bedrag van maximaal 250 euro per

La valeur maximale du montant total des éco-indemnités que l'employeur accorde par travailleur sur une base annuelle reste, elle aussi, inchangée par rapport au régime des écochèques.

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

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

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

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

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

werknemer, bovenop het indexeringsmechanisme van de lonen en de baremieke verhogingen. Om de omzetting van dit bedrag naar koopkracht voor de werknemers te vergemakkelijken, werden verschillende maatregelen uitgewerkt, onder meer de creatie van ecocheques.

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

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

Ook wat de finaliteit betreft is afdoende aangetoond dat de omvorming van de cheques naar een vergoeding er op zich niet toe leidt dat het voordeel niet langer verantwoord zou zijn in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Als de uitdrukkelijke doelstelling van de ecocheque was om ecologische aankopen te stimuleren, dan moet de maatregel zo ontworpen zijn dat enkel ecologische aankopen kunnen worden gedaan. In de praktijk is de doelstelling van de bestaande maatregel echter al grotendeels verlaten, en zijn zowel de doelstellingen op het vlak van duurzaamheid als op het vlak van het stimuleren van specifieke aankopen niet langer het uitgangspunt. De finaliteit waarnaar de Raad van State verwijst, is met andere woorden reeds fel verwaterd en in de praktijk enkel gericht op consumptie van aankopen in het algemeen.

De conclusie is dan ook er voor het wetsvoorstel noch voor het amendement beletsels zijn in het licht van het gelijkheidsbeginsel.

barémiques. Pour faciliter la transposition de ce montant en pouvoir d'achat pour les travailleurs, différentes mesures avaient été prévues, dont la création des écochèques.

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

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

Il a été clairement démontré, y compris en ce qui concerne la finalité, que la conversion des chèques en une indemnité n'a pas en soi pour effet que l'avantage accordé ne serait plus justifié au regard du principe constitutionnel d'égalité. Si l'objectif explicite de l'écochèque était de stimuler les achats “écologiques”, la mesure aurait dû être conçue de manière à permettre exclusivement de tels achats. Or, dans la pratique, l'objectif de la mesure existante a déjà été largement abandonné, et les objectifs tant sur le plan de la durabilité que sur celui de la stimulation d'achats spécifiques n'en constituent plus le point de départ. Autrement dit, la finalité évoquée par le Conseil d'État s'est déjà fortement diluée, et, dans la pratique, la mesure vise seulement l'achat de biens de consommation en général.

La conclusion est que, par conséquent, ni la proposition de loi, ni l'amendement ne se heurte à un obstacle sur le plan du respect du principe d'égalité.

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

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

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

Aangezien noch de ecocheques noch de maaltijdcheques bezwaarlijk kunnen worden beschouwd als loon *“in natura”* cfr. artikel 6 van de Loonbeschermingswet, komt het de indieners voor dat dergelijke systemen niet in overeenstemming zijn met de hierboven geciteerde bepalingen uit de IAO-Conventie en de Loonbeschermingswet. Indien de cheques vervangen worden door een netto vergoeding, zal dit wel het geval zijn.

Amendement Nr. 5 bevat een technische correctie van het wetsvoorstel, ingevolge opmerking 4.1. van het hierboven vermelde advies van de Raad van State.

In het artikel 3, c) van het wetsvoorstel worden een aantal bepalingen inzake ecocheques geschrapt in artikel 38/1, § 4 van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992. Er moet echter nog een extra bepaling worden geschrapt in die paragraaf nl. de bepaling onder 4°.

Conclusion: bien que les titres-repas et les écochèques soient, à première vue, liés à l'achat de certains produits, ils ne sont en réalité qu'une manière d'exonérer une partie du salaire des employés du paiement de cotisations sociales et d'impôts. L'objectif des chèques réside donc dans le fait d'accorder un avantage para-fiscal pour une partie du salaire de l'employé et ne consiste pas à inciter ce dernier à consacrer une partie de son salaire à des aliments à consommer pendant ses journées de travail ou à des produits ou des services écologiques. Lorsque ces chèques seront convertis en une indemnité nette, cette opération n'entraînera donc pas une violation du principe d'égalité.

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

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

Vu que tant les écochèques, que les titres-repas peuvent difficilement être considérés comme une rémunération *“en nature”* (cf. l'article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs), il nous semble que de tels systèmes ne sont pas conformes aux dispositions précitées de la Convention de l'OIT et de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Ce sera par contre le cas si les chèques sont remplacés par une rémunération nette.

L'amendement n° 5 contient une correction technique de la proposition de loi à la suite de l'observation 4.1. de l'avis précité du Conseil d'État.

L'article 3, c), de la proposition de loi abroge une série de dispositions relatives aux écochèques figurant dans l'article 38/1, § 4, du Code des impôts sur les revenus 1992. Il faut toutefois encore supprimer une autre disposition dans ce paragraphe, à savoir le 4°.

Amendement Nr. 6 bevat eveneens een technische correctie.

Het wetsvoorstel schrapt artikel *19quater*, § 3 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 in zijn volledigheid. Echter de bepaling onder 1° moet behouden blijven. Die bepaling betreft namelijk de vermelding van het bedrag van de ecocheques, en dus in de toekomst de ecovergoeding, op de loonfiches van de werknemers. Met dit amendement wordt deze bepaling hersteld.

Egbert LACHAERT (Open Vld)

Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

L'amendement n° 6 contient également une correction technique.

La proposition de loi abroge totalement l'article *19quater*, § 3, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Cependant, le 1° doit être maintenu. Cette disposition concerne, en effet, la mention du montant des écochèques, c'est-à-dire de l'éco-indemnité à l'avenir, dans les fiches de rémunération des travailleurs. Cet amendement rétablit cette disposition.

**Nr. 7 VAN DE HEREN LACHAERT EN
VAN QUICKENBORNE**

Art. 15

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 15. Deze wet treedt in werking op 1 januari 2019.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement stelt de inwerkingtreding van de wet uit tot 1 januari 2019.

Deze voldoende ruime overgangsperiode moet de betrokkenen de kans geven om zich te organiseren, hierbij rekening houdend met eventueel aangegane contractuele engagementen van de betrokkenen, alsook de afwikkeling van eventuele juridische procedures.

Bovendien wil de indiener mits het voorzien van deze overgangsperiode rechtszekerheid bieden aan de partijen die betrokken zijn bij de onderhandelingen over het Interprofessioneel akkoord (IPA) 2017-2018.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

N° 7 DE MM. LACHAERT ET VAN QUICKENBORNE

Art. 15

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 15. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement reporte l'entrée en vigueur de la loi au 1er janvier 2019.

Cette période transitoire suffisamment longue doit permettre aux intéressés de s'organiser, eu égard aux engagements contractuels qu'ils ont éventuellement pris, ainsi qu'au règlement d'éventuelles procédures juridiques.

En prévoyant cette période transitoire, nous voulons en outre offrir la sécurité juridique aux parties associées aux négociations concernant l'Accord interprofessionnel (AIP) pour la période 2017-2018.