

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

23 juni 2016

WETSVOORSTEL**tot instelling van een budget levenskwaliteit**(ingediend door mevrouw Catherine Fonck c.s.)
_____**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

23 juin 2016

PROPOSITION DE LOI**relative au budget qualité de vie**(déposée par Mme Catherine Fonck et consorts)
_____**SAMENVATTING**

Dit wetsvoorstel strekt ertoe een budget levenskwaliteit in te stellen. Het gaat om een voordeel in natura waardoor de werknemers, die thans alleen voor een bedrijfswagen kunnen kiezen, meer keuze-mogelijkheden krijgen.

RÉSUMÉ

La proposition de loi vise à introduire le budget "Qualité de vie". Il s'agit d'un avantage en nature qui élargit le choix du travailleur actuellement limité à la voiture de société.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
 PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

Volgens een jaarlijkse rangschikking van de Europese landen met de grootste verkeersdruk¹ stond België in 2015 bovenaan die lijst. Dat is geen primeur, aangezien ons land die weinig benijdenswaardige plaats al enkele jaren bekleedt.

Voorts is België volgens Eurostat² in de EU het land met de derde hoogste fiscale en parafiscale druk; als alleen rekening wordt gehouden met de belastingdruk op de inkomsten uit arbeid, staat ons land zelfs op de eerste plaats.

De conclusie is dus dat België het land is met de grootste verkeersdruk¹ én met de hoogste belastingdruk op de inkomsten uit arbeid. In die context hoeft het niet te verwonderen dat de loononderdelen met een gunstiger fiscale druk en met lagere sociale bijdragen in trek zijn. De tot die loononderdelen behorende bedrijfswagen³ is wat dat betreft een “win-win”-formule en verklaart het onbetwistbare succes van die wagens.

De verklaring van dat succes ligt voor de hand: België is tevens de koploper inzake de omvang van het fiscaal voordeel voor bedrijfswagens. De OESO⁴ heeft becijferd dat in 2012 het belastingvoordeel 2763 euro per wagen bedroeg. Voor datzelfde jaar wordt de onbelaste winst geraamd op ongeveer 4 miljard euro, en de fiscale uitgave op 2,389 miljard euro.

Een bedrijfswagen levert een werknemer immers een nettovoordeel op dat overeenkomt met ongeveer 80 % van de kosten, belastingen en bijdragen die door de werkgever worden betaald, terwijl die ratio slechts 35 % zou bedragen als het om gewoon loon zou gaan. Zowel de werkgever als de werknemer betalen dus minder belastingen en sociale bijdragen voor de terbeschikkingstelling en het gebruik van een bedrijfswagen, die zowel voor het woon-werkverkeer als voor louter privévervoer kan worden gebruikt.

¹ Inrix, 2015, *Urban Mobility Scorecard Annual Report*, <http://inrix.com/scorecard>.

² Eurostat, 2015, *Taxation trends in the European Union*.

³ In dit verband worden de bedrijfswagens bedoeld die de begunstigten gebruiken voor privévervoer, met inbegrip van het woon-werkverkeer. De begunstigten zijn op die voordelen belastingen verschuldigd.

⁴ Harding, M. (2014), *Personal Tax Treatment of Company Cars and Commuting Expenses: Estimating the Fiscal and Environmental Costs*, *OECD Taxation Working Papers*, nr. 20, *OECD Publishing*, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz14cg1s7vl-en>.

DÉVELOPPEMENTS

D'après un classement annuel¹, la Belgique se place en 2015 en tête des pays européens en termes de congestion automobile. Cette situation n'est pas neuve puisque cela fait plusieurs années que notre pays occupe cette place peu enviable.

Selon Eurostat², la Belgique est le troisième pays de l'Union européenne où la pression fiscale et parafiscale est la plus élevée et elle occupe la première place si l'on ne considère que la pression fiscale pesant sur les revenus du travail.

La Belgique est donc en tête de la congestion automobile et de la pression fiscale sur le travail. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les avantages rémunérateurs qui bénéficient de conditions fiscales et sociales avantageuses aient la cote. Parmi ceux-ci, les voitures de société³ constituent une formule “win-win” qui explique leur succès incontestable.

Cela s'explique aisément car la Belgique est également en tête des pays concernant la hauteur de l'avantage fiscal concernant les voitures de sociétés. Selon l'OCDE⁴, l'avantage fiscal est, pour l'année 2012, de 2 763 euros par voiture. Pour la même année, le bénéfice non taxé est estimé à environ 4 milliards d'euros et la dépense fiscale à 2,389 milliards d'euros.

En effet, l'avantage net perçu par l'employé pour la voiture de société représente environ 80 % des frais, impôts et cotisations déboursés par l'employeur, tandis que ce ratio ne serait que de 35 % s'il s'agissait de salaire. Tant l'employeur que l'employé bénéficient donc d'un traitement fiscal et social avantageux pour la mise à disposition et l'utilisation d'une voiture de société qui peut être utilisée tant pour les déplacements domicile – lieu de travail que pour les trajets purement privés.

¹ Inrix, 2015, *Urban Mobility Scorecard Annual Report*, <http://inrix.com/scorecard>.

² Eurostat, 2015, *Taxation trends in the European Union*.

³ Il est ici question des voitures de société que les bénéficiaires utilisent pour des trajets privés en ce compris les déplacements domicile – lieu de travail. Ces avantages sont imposés dans le chef des bénéficiaires.

⁴ Harding, M. (2014), “Personal Tax Treatment of Company Cars and Commuting Expenses: Estimating the Fiscal and Environmental Costs”, *OECD Taxation Working Papers*, N° 20, *OECD Publishing*, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz14cg1s7vl-en>.

Zo komt het dat

— de voertuigen van bedrijven en zelfstandigen in 2013 bijna 16 % uitmaakten van het totale Belgische wagenpark, en dat 5,39 % van die wagens werd bestuurd door werknemers;

— van de 482 939 nieuwe wagens die in 2014 werden ingeschreven, gebeurde dat in de helft van de gevallen op naam van een onderneming, in 48 % op naam van een privépersoon en in 2 % op naam van een zelfstandige;

— 828 956 voertuigen die in 2014 werden ingeschreven onder een ondernemingsnummer, waren personenwagens (op een totaal aantal van 1,4 miljoen wagens); 350 000 tot 400 000 van die personenwagens waren “salariswagens (wagens die door werknemers worden gebruikt voor hun privévervoer en deel uitmaken van hun bezoldigingspakket).

Werknemers die in aanmerking komen voor een bedrijfswagen, kunnen evenwel niet altijd echt kiezen (beperkte lijst van mogelijke modellen, leasingduur, aantal kilometers, opgelegde tankkaart enzovoort); ook is het voertuigtype afhankelijk van de functie binnen de onderneming⁵. Dat gebrek aan soepelheid komt tevens tot uiting indien de werknemer een wagen zou kiezen met een waarde die lager is dan het budget dat de onderneming daarvoor heeft uitgetrokken; in dat geval zou hij er aan “verliezen”. Uit een onderzoek van SD Worx blijkt dat in 79 % van de bevraagde organisaties geen enkele vorm van alternatieve compensatie bestaat indien de kostprijs van de wagen lager uitvalt dan het daartoe vooropgestelde budget. In de gevallen waarin de onderneming niettemin een compensatie toekent, blijkt dat de meeste werknemers voor de mogelijkheid van extra opties gaan⁶.

Hoewel de bedrijfswagen een “win-win”-oplossing lijkt voor de band tussen werkgever en werknemer, geldt dat niet voor de samenleving in haar geheel. Van de ondernemingen kampt immers 90 % met een moeilijke bereikbaarheid, en 46 % geeft aan dat files een vlotte bereikbaarheid hinderen (in Brussel is dat 75 %). Eén op vijf bedrijven kreeg al te maken met valabele kandidaten die afhaakten wegens de slechte bereikbaarheid⁷. Er wordt gezocht naar alternatieven, die de werknemer ertoe aanzetten het openbaar vervoer te gebruiken voor

Ainsi,

— en 2013, les voitures d’entreprises et d’indépendants représentaient près de 16 % de la flotte belge totale de véhicules, dont 5,39 % de voitures conduites par des salariés;

— sur les 482 939 voitures neuves immatriculées en 2014, 50 % l’ont été par des sociétés, 48 % par des particuliers et 2 % par des indépendants;

— 828 956 véhicules immatriculés sous un numéro d’entreprise en 2014 étaient des voitures particulières (sur un total de 1,4 millions); environ 350 000 à 400 000 de ces voitures particulières sont des “voitures-salaires”, utilisées par des salariés pour leurs besoins privés et qui font partie intégrale de leur package salarial.

Cependant, les choix des travailleurs bénéficiaires de voitures de société sont souvent limités (liste limitée de modèles, de durée de leasing, de kilométrage, carte carburant imposée...) et le type de voiture est fonction de la place au sein de l’entreprise⁵. Cette rigidité s’exprime également par le fait que si le travailleur souhaitait choisir une voiture en dessous du budget prévu par l’entreprise, ce choix se traduirait par une “perte” pour lui: selon une enquête de SD Worx, 79 % des organisations interrogées indiquent qu’elle ne versent aucune forme de compensation déplacée si le coût de la voiture est inférieur au budget. Parmi les entreprises qui accordent une compensation, la plupart optent pour la possibilité de prendre des options supplémentaires⁶.

Si la voiture de société apparaît comme une solution “win-win” dans le cadre de la relation qui unit employeur et employé, il n’en va pas de même pour la société dans son ensemble. En effet, 90 % des entreprises sont confrontées à un problème d’accessibilité pénible. 46 % indiquent que les embouteillages rendent l’accès à leur site difficile; à Bruxelles, ce chiffre s’élève à 75 %. Une entreprise sur cinq a déjà vu des candidats valables renoncer à un emploi en raison du manque d’accessibilité de la société⁷. Des alternatives sont recherchées,

⁵ In 26 % van de organisaties mogen de werknemers hun wagen niet zelf kiezen (bron: SD Worx).

⁶ SD Worx, *Fleet & Mobility Survey*, 2012.

⁷ <http://www.sd-worx.be/nl/mobiliteit>.

⁵ Dans 26 % des organisations, les employés ne peuvent pas choisir leur voiture (source: SD Worx).

⁶ SD Worx, *Fleet & Mobility Survey*, 2012.

⁷ <http://www.sd-worx.be/fr/mobilite>.

zijn woon-werkverkeer, in plaats van steevast te kiezen voor de bedrijfswagen.

Dit zijn immers de feiten:

— van degenen die een bedrijfswagen hebben, rijdt 84 tot 93 % ermee naar het werk; van degenen die geen bedrijfswagen hebben, is dat 59 %;

— van wie geen bedrijfswagen heeft, reist meer dan één op vier met de trein naar het werk, tegenover minder dan 5 % van wie wel een bedrijfswagen heeft⁸.

Recent onderzoek van het Planbureau⁹ heeft de negatieve gevolgen van dat fiscaal voordeel becijferd. Voor elke auto wordt het jaarlijkse welvaartsverlies geraamd op 2 361 euro, waarvan 1 637 euro aan kosten die los staan van het verkeersinfarct. In totaal wordt dat welvaartsverlies geraamd op 905 miljoen euro, omgerekend 0,23 % van het bbp.

De indieners willen de bestaande berekening van het voordeel van alle aard voor de bedrijfswagens integraal handhaven, maar stellen voor de aan de werknemers geboden mogelijkheden uit te breiden, zodat het fiscaal stelsel neutraler wordt inzake vervoersmodi.

De voorgestelde opties bieden een ruimere keuzemogelijkheid, zowel qua mobiliteit als qua levenskwaliteit.

Binnen de beperkingen van de door de werkgever voorgestelde financiële enveloppe zal de werknemer niet alleen een welbepaalde vervoersmodus kunnen kiezen, maar ook een woonbudget, dienstencheques, een budget voor kinderopvangkosten of ondersteuning bij telewerk.

Het “budget levenskwaliteit” bundelt alle geldmiddelen die de werkgever thans besteedt aan de financiering van de vervoerkosten van de werknemers, aan de brutokosten voor de bestaande voordelen in natura alsook aan de brutoloonkosten voor de bedrijfspremies.

qui visent par exemple à encourager le travailleur à l'utilisation des transports en commun pour ses déplacements domicile – lieu de travail plutôt qu'à recourir exclusivement à la voiture de société.

En effet:

— 84 à 93 % des personnes qui disposent d'une voiture de société se rendent au travail en voiture, contre 59 % de ceux qui n'en disposent pas;

— plus d'une personne sur quatre qui ne dispose pas d'une voiture de société voyage en train pour se rendre sur son lieu de travail, contre moins de 5 % des possesseurs d'une voiture de société⁸.

Une étude récente du Bureau du Plan⁹ a chiffré les effets négatifs de cet avantage fiscal. Par voiture, la perte annuelle de bien-être est évaluée à 2 361 euros dont 1 637 euros sont attribuables aux coûts externes de la congestion. Au total, cette perte de bien-être est évaluée à 905 millions d'euros, soit 0,23 % du PIB.

Tout en maintenant intégralement le calcul actuel de l'avantage de toute nature pour les voitures de sociétés, les auteurs proposent d'élargir les possibilités offertes aux travailleurs afin de rendre le système fiscal plus neutre vis-à-vis des modes de transport.

Les options proposées élargissent le choix des possibilités tant en termes de mobilité que de qualité de vie.

Le travailleur pourra choisir, dans les limites de l'enveloppe proposée par son employeur, non seulement le mode de transport qu'il souhaite mais aussi une aide au logement, des titres-services, une aide dans les frais de garde d'enfants et un soutien au télétravail.

Le Budget qualité de vie est constitué par la conversion de sommes d'argent affectées par l'employeur au financement des frais de transport des travailleurs, des coûts bruts des avantages en nature existants ou des coûts salariaux bruts des primes d'entreprises.

Catherine FONCK (cdH)
Benoît LUTGEN (cdH)
Benoît DISPA (cdH)

⁸ Castaigne et al., *Professional mobility and company car ownership* (PROMOCO), Science for a sustainable development, 2009, blz. 53-54.

⁹ Federaal Planbureau, 2016, *The fiscal treatment of company cars in Belgium*, Working paper 3-16.

⁸ Castaigne et al., *Professional mobility and company car ownership* (PROMOCO), Science for a sustainable development, 2009, pp. 53-54.

⁹ Bureau fédéral du Plan, 2016, *The fiscal treatment of company cars in Belgium*, Working paper 3-16.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepalingen****Afdeling 1***Constitutionele grondslag***Artikel 1**

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

Afdeling 2*Toepassingsgebied***Art. 2**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.

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 andere persoon;

2. werkgevers: de personen die de in punt 1 genoemde personen in dienst hebben.

Afdeling 3*Definities***Art. 3**

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1. mobiliteitsbehoeften: de reizen die worden uitgevoerd door de werknemer en die aan de volgende voorwaarden voldoen:

a. ze worden uitgevoerd in opdracht van de werkgever om de overeengekomen functie uit te oefenen;

b. ze worden uitgevoerd om van de woonplaats naar het werk te gaan, en omgekeerd;

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Dispositions générales****Section 1^{re}***Fondement constitutionnel***Article 1^{er}**

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

Section 2*Champ d'application***Art. 2**

La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés:

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

2. aux employeurs, les personnes qui occupent les personnes visées au 1^o.

Section 3*Définitions***Art. 3**

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

1. besoins en matière de mobilité: les déplacements effectués par le travailleur répondant aux conditions suivantes:

a. ils sont effectués pour le compte de l'employeur, pour exercer la fonction convenue;

b. ils sont effectués pour se rendre du domicile au lieu de travail, et inversement;

c. de werkgever heeft die reizen opgenomen in het reglement inzake het budget levenskwaliteit en ze vinden plaats aan de hand van vervoermiddelen die worden ingezet voor zowel de in a) of b) vermelde mobiliteitsbehoeften als voor andere privéreizen van de werknemer dan die in het raam van het woon-werkverkeer.

2. huisvestingsbehoeften:

a. als de werknemer huurder is, het huurgeld;

b. als de werknemer eigenaar is, de volgende kosten in verband met de eigen en enige woning;

i. de intresten en de betalingen voor de aflossing of de wedersamenstelling van een hypothecaire lening die specifiek is gesloten om een enige woning te verwerven of te behouden; deze komen slechts voor de vermindering in aanmerking wanneer de woning waarvoor die uitgaven zijn gedaan de eigen woning is van de belastingplichtige op het ogenblik waarop die uitgaven werden gedaan;

ii. de bijdragen van een aanvullende verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood die de belastingplichtige tot uitvoering van een individueel gesloten levensverzekeringscontract definitief heeft betaald voor het vestigen van een rente of van een kapitaal bij leven of bij overlijden en dat uitsluitend dient voor het weder samenstellen of het waarborgen van een dergelijke hypothecaire lening; deze komen slechts voor de vermindering in aanmerking wanneer de woning waarvoor die uitgaven zijn gedaan de eigen woning is van de belastingplichtige op het ogenblik waarop die uitgaven werden gedaan;

3. telewerkbehoeften: de daadwerkelijk door de werknemer gedragen kosten wanneer hij telewerk presteert;

4. behoeften om het gezins- en het beroepsleven op elkaar af te stemmen:

a. de kosten voor kinderopvang; deze omvatten de tijdens het belastbaar tijdperk werkelijk betaalde of toegekende uitgaven die worden gedaan voor de oppas van één of meer kinderen;

b. de door de werknemer voor zijn woning gebruikte dienstencheques;

5. bestedingskeuze van het budget levenskwaliteit: de door de werknemer vrij gemaakte keuze tussen de opties die de werkgever hem biedt om tegemoet te

c. l'employeur a repris ceux-ci dans le règlement relatif au budget qualité de vie et ils sont effectués à l'aide de moyens de transport qui sont utilisés tant pour les besoins en matière de mobilité prévus sous a) ou b), que pour les déplacements privés du travailleur autres que ceux effectués entre le domicile et le lieu de travail.

2. besoins en matière de logement:

a. si le travailleur est locataire, le loyer;

b. si le travailleur est propriétaire, les frais liés à l'habitation propre et unique suivants:

i. les intérêts et les sommes affectés à l'amortissement ou à la reconstitution d'un emprunt hypothécaire spécifiquement contracté en vue d'acquérir ou de conserver une habitation unique; ceux-ci n'entrent en ligne de compte pour la réduction que lorsque l'habitation pour laquelle ces dépenses ont été faites est l'habitation propre du contribuable au moment où ces dépenses ont été faites;

ii. les cotisations d'une assurance complémentaire contre la vieillesse et le décès prématuré que le contribuable a payées à titre définitif pour constituer une rente ou un capital en cas de vie ou en cas de décès en exécution d'un contrat d'assurance-vie qu'il a conclu individuellement et qui sert exclusivement à la reconstitution ou à la garantie d'un tel emprunt hypothécaire; celles-ci n'entrent en ligne de compte pour la réduction que lorsque l'habitation pour laquelle ces dépenses ont été faites est l'habitation propre du contribuable au moment où ces dépenses ont été faites;

3. besoins en matière de télétravail: les frais effectivement supportés par le travailleur lorsqu'il effectue des prestations de télétravail;

4. besoins en matière de conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle:

a. les frais de garde d'enfant, comprenant les dépenses qui sont effectivement payées ou attribuées pendant la période imposable et qui sont engagées pour la garde d'un ou plusieurs enfants;

b. les titres services utilisés par le travailleur pour son domicile.

5. choix d'affectation du budget qualité de vie: le libre choix opéré par le travailleur parmi les options que l'employeur lui offre pour répondre à ses besoins en matière

komen aan zijn behoeften inzake mobiliteit, huisvesting, telewerk of het op elkaar afstemmen van het gezins- en beroepsleven;

6. budget levenskwaliteit: aan de werknemer toegerekend bedrag, dat die laatste naar keuze, ten laste van de werkgever, kan besteden aan zijn behoeften inzake mobiliteit, huisvesting of het op elkaar afstemmen van het gezins- en beroepsleven;

7. brutoloonkosten: met uitzondering van de aanvullende verzekeringen die op basis van het budget levenskwaliteit kunnen worden gesloten, de bedragen die de werkgever, met toepassing van de overeenkomst met zijn werknemer waardoor hij is gebonden, uitbetaalt; deze omvatten eveneens:

- a. de socialezekerheidsbijdragen;
- b. de wettelijke en aanvullende verzekeringen;
- c. het vakantiegeld;
- d. de wettelijke en aanvullende verzekeringspremies;

8. voordelen in natura: de niet-geldelijke voordelen in natura die de werknemers ontvangen en die op ondernemingsniveau worden toegekend; de waarde van deze voordelen in natura is gelijk aan hun werkelijke waarde;

9. ondernemingspremies: de loonbedragen die op ondernemingsniveau worden toegekend, bovenop en aanvullend aan de sectorale loonregelingen, volgens door de werkgever bepaalde objectieve gegevens.

Afdeling 4

Instelling, wijziging of opheffing van een budget levenskwaliteit

Art. 4

De beslissing om een budget levenskwaliteit in te stellen, te wijzigen of op te heffen behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de werkgever, onverminderd de regels die op grond van de wetten en regelgevingen alsook van individuele of collectieve overeenkomsten van toepassing zijn.

de mobilité, de logement, de télétravail ou de conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle;

6. budget qualité de vie: montant attribué au travailleur qu'il peut affecter, à charge de l'employeur, selon ses choix, à ses besoins de mobilité, de logement ou de conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle;

7. coûts salariaux bruts: à l'exception des assurances complémentaires pouvant être conclues sur la base du budget qualité de vie, les montants payés par l'employeur en application du contrat le liant à son travailleur, y compris:

- a. les cotisations de sécurité sociale;
- b. les assurances légales et complémentaires;
- c. le pécule de vacances;
- d. les primes d'assurances légales et complémentaires.

8. avantages en nature: les avantages non pécuniaires reçus par les travailleurs et accordés au niveau de l'entreprise; la valeur de ces avantages en nature équivaut à leur valeur réelle;

9. primes d'entreprises: les rémunérations qui sont accordées au niveau de l'entreprise, en sus et en complément des régimes salariaux sectoriels, en fonction d'éléments objectifs déterminés par l'employeur.

Section 4

L'instauration, la modification ou la suppression d'un budget qualité de vie

Art. 4

La décision d'instaurer, de modifier ou de supprimer un budget qualité de vie relève de la compétence exclusive de l'employeur, sans préjudice des règles applicables en vertu des lois et règlements et de conventions individuelles ou collectives.

HOOFDSTUK 3

Samenstelling, juridische aard, waarborgen**Afdeling 1***De samenstelling van het budget levenskwaliteit***Art. 5**

§ 1. Het budget levenskwaliteit wordt samengesteld door de werkgever.

§ 2. Het budget levenskwaliteit kan alleen worden samengesteld door de omzetting van de geldbedragen die:

— door de werkgever aanvankelijk werden aangewend voor de financiering van de vervoerskosten van de werknemers en die zijn vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of door het gebruik in de onderneming;

— door de werkgever aanvankelijk werden aangewend voor de financiering van de bruto kosten van de bestaande voordelen in natura en die vastgesteld zijn in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of door het gebruik in de onderneming;

— door de werkgever aanvankelijk werden aangewend voor de financiering van de bruto loonkosten van de ondernemingspremies en die bepaald zijn in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of door het gebruik in de onderneming.

Art. 6

§ 1. Het budget levenskwaliteit vervangt de vervoerskosten, de voordelen in natura en de bedrijfspremies en kan daarmee niet worden gecumuleerd.

De bepaling van de vervoerskosten, de voordelen in natura en de bedrijfspremies die in een budget levenskwaliteit kunnen worden omgezet, vallen onder de bevoegdheid van de werkgever, onverminderd de regels die op grond van de wetten en regelgevingen en van collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn.

§ 2. Wanneer de vervoerskosten, de voordelen in natura en de bedrijfspremies worden omgezet in een budget levenskwaliteit, moeten die bedragen volledig worden omgezet, zonder dat de werkgever op de totale loonkosten mag besparen.

CHAPITRE 3

Constitution, nature juridique et garanties**Section 1^{re}***De la constitution du budget qualité de vie***Art. 5**

§ 1^{er}. Le budget qualité de vie est constitué par l'employeur.

§ 2. Le budget qualité de vie ne peut être constitué que par la conversion de sommes d'argent:

— affectées initialement par l'employeur au financement des frais de transport des travailleurs et fixées dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, dans un contrat de travail individuel, dans le règlement de travail ou par l'usage dans l'entreprise;

— affectées initialement par l'employeur au financement des coûts bruts des avantages en nature existants et déterminées dans un contrat de travail individuel, dans le règlement de travail ou par l'usage dans l'entreprise;

— affectées initialement par l'employeur au financement des coûts salariaux bruts des primes d'entreprises et fixées dans un contrat de travail individuel, dans le règlement de travail ou par l'usage dans l'entreprise.

Art. 6

§ 1^{er}. Le budget qualité de vie remplace les frais de transport, les avantages en nature et les primes d'entreprises et ne peut être cumulé avec ceux-ci.

La détermination des frais de transport, des avantages en nature et des primes d'entreprises pouvant être convertis en un budget qualité de vie relève de la compétence de l'employeur, sans préjudice des règles applicables en vertu des lois et règlements et de conventions individuelles ou collectives.

§ 2. Lorsque les frais de transport, les avantages en nature et les primes d'entreprises sont convertis en un budget qualité de vie, ces sommes doivent être intégralement converties, sans que l'employeur puisse réaliser des économies sur les coûts salariaux globaux.

Art. 7

Het budget levenskwaliteit mag niet worden ingesteld ter vervanging of ter omzetting van ander loon, andere premies, andere voordelen in natura of enig ander voordeel dan wel enige andere aanvulling op al wat voorafgaat, dan die welke bedoeld zijn in de artikelen 5 en 6.

Art. 8

In geval van toepassing van artikel 5 is de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen niet van toepassing.

Afdeling 2*Juridische aard van het budget levenskwaliteit*

Art. 9

Het budget levenskwaliteit dat met toepassing van deze wet wordt gecreëerd, wordt, wat de respectieve rechten en plichten van de werkgever en de werknemer betreft, gelijkgesteld met een terugbetaling van de vervoerskosten en kan derhalve meer bepaald geen enkel recht inzake pensioen of eventuele opzeggingsvergoeding doen ontstaan.

Art. 10

Het budget levenskwaliteit wordt uitsluitend aangewend voor de behoeften van de werknemer inzake mobiliteit, huisvesting, telewerk of het op elkaar afstemmen van gezins- en beroepsleven.

Afdeling 3*Waarborgen*

Art. 11

§ 1. De werknemer kiest vrij of hij al dan niet deelneemt aan de regeling inzake het budget levenskwaliteit, zowel bij de invoering van dat budget als bij zijn indienstneming.

De werknemer die beslist om niet deel te nemen aan de regeling inzake het budget levenskwaliteit, behoudt de in de onderneming geldende vergoedingen in verband met vervoer.

Art. 7

Le budget qualité de vie ne peut être instauré en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède autres que ceux visés aux articles 5 et 6.

Art. 8

En cas d'application de l'article 5, la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité n'est pas d'application.

Section 2*Nature juridique du budget qualité de vie*

Art. 9

Le budget qualité de vie créé en application de la présente loi est assimilé, pour ce qui concerne les droits et devoirs respectifs de l'employeur et du travailleur, à un remboursement des frais de transports et ne peut donc, notamment, créer un droit quelconque en matière de pension ou d'indemnité éventuelle de préavis.

Art. 10

Le budget qualité de vie doit exclusivement être affecté aux besoins de mobilité, de logement, de télétravail ou de conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle du travailleur.

Section 3*Garanties*

Art. 11

§ 1^{er}. Le travailleur choisit librement de prendre part ou non au système de budget qualité de vie, tant lors de l'instauration de ce budget que lors de son recrutement.

Le travailleur qui décide de ne pas prendre part au système de budget qualité de vie conserve les indemnités liées au transport en vigueur au sein de l'entreprise.

§ 2. Als het budget levenskwaliteit niet volledig kan worden opgebruikt voor de behoeften inzake mobiliteit, huisvesting, telewerk of het op elkaar afstemmen van gezins- en beroepsleven van de werknemer, wordt de rest ervan omgezet in een loonpremie.

§ 3. Telkens als de werknemers een keuze moeten maken, ziet de werkgever erop toe dat zij alle informatie krijgen over de geboden mogelijkheden en over de gevolgen van hun keuze op sociaal en fiscaal vlak. Die informatieverstrekking is zowel collectief als individueel.

Art. 12

§ 1. De keuze inzake de aanwending van het budget levenskwaliteit wordt gemaakt voor een bepaalde duur, zodat de werknemer bij het verstrijken van die welbepaalde periode opnieuw een keuze kan maken. De geldigheidsduur van die keuze wordt door de werkgever vastgesteld en bedraagt ten hoogste 5 jaar.

Na het verstrijken van de in het vorige lid bedoelde termijn beslist de werknemer op de hierna volgende wijze of hij al dan niet de vergoeding voor de vervoerskosten voor het budget levenskwaliteit blijft aanwenden:

— ofwel maakt hij een nieuwe keuze uit de door de werkgever geboden middelen en mogelijkheden;

— ofwel behoudt hij zijn oude keuze voor dezelfde duur en voegt hij het document waarin die keuze wordt aangegeven toe aan de arbeidsovereenkomst, waardoor hij aldus dezelfde regeling voor de nieuwe vastgestelde periode verlengt.

§ 2. Elk beding dat de werknemer verhindert zijn persoonlijke keuzes te maken, door extra voorwaarden of afwijkingen op te leggen, wordt voor niet geschreven gehouden.

§ 3. Wanneer de werkgever, overeenkomstig artikel 4, beslist de regeling met betrekking tot het budget levenskwaliteit voor de hele onderneming of voor de werknemerscategorie waartoe de werknemer behoort, stop te zetten of te vervangen, blijven de laatste keuzes in verband met de aanwending van dat budget van toepassing, en wel voor onbepaalde duur, of voor de duur van de arbeidsovereenkomst als de werknemer niet middels een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan de werkgever verbonden is. Die overeenkomsten kunnen enkel met wederzijdse instemming worden gewijzigd.

§ 2. Si les besoins de mobilité, de logement, de télétravail ou de conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle du travailleur ne permettent pas d'épuiser complètement le budget qualité de vie, le solde est converti en une prime salariale.

§ 3. L'employeur veille chaque fois que les travailleurs doivent faire un choix, que ceux-ci soient parfaitement informés des possibilités qui s'offrent à eux et des conséquences de leurs choix sur le plan social et fiscal. Cette information est tant collective qu'individuelle.

Art. 12

§ 1^{er}. Le choix d'affectation du budget qualité de vie est opéré pour une durée déterminée, de telle sorte que, à l'expiration de cette durée déterminée, le travailleur puisse faire un nouveau choix. La durée de validité de ce choix est fixée par l'employeur et s'élève à 5 ans au maximum.

Après l'écoulement du délai visé à l'alinéa précédent, le travailleur décide s'il continue ou non d'affecter les indemnités liées aux frais de transport au budget qualité de vie comme suit:

— soit il fait un nouveau choix parmi les moyens et possibilités offerts par l'employeur;

— soit il garde ses anciens choix pour la même durée et annexe le document les reprenant au contrat de travail, prolongeant ainsi le même régime pour la nouvelle durée fixée.

§ 2. Toute clause empêchant le travailleur d'exercer ses choix individuels, imposant des conditions supplémentaires, des dérogations ou des conditions supplémentaires est réputée non écrite.

§ 3. Lorsque l'employeur décide d'arrêter ou de remplacer le système du budget qualité de vie, pour l'ensemble de l'entreprise, ou pour la catégorie de travailleurs à laquelle appartient le travailleur, conformément à l'article 4, les derniers choix d'affectation du budget qualité restent d'application, et ce, pour une durée indéterminée, ou pour la durée du contrat de travail si le travailleur n'est pas lié à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée. Ceux-ci peuvent uniquement être modifiés de commun accord.

HOOFDSTUK 4

Wijzigingsbepalingen

Afdeling 1

Sociaalrechtelijke behandeling van het budget levenskwaliteit

Art. 13

Artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2015, wordt aangevuld met een § 5, luidende:

“§ 5. De keuzes met betrekking tot de aanwending van het budget levenskwaliteit die in het kader van het budget levenskwaliteit werden gemaakt overeenkomstig de bepalingen van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Het mogelijke restbedrag als bedoeld in artikel 11, § 2, van dezelfde wet maakt geen deel uit van de keuzes met betrekking tot de aanwending van het budget levenskwaliteit.”

Art. 14

Artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, het laatst gewijzigd bij de wet van 16 november 2015, wordt aangevuld met het volgende lid:

“De keuzes met betrekking tot de aanwending van het budget levenskwaliteit die in het kader van het budget levenskwaliteit werden gemaakt overeenkomstig de bepalingen van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit, zijn uitgesloten uit het loonbegrip, evenwel met uitzondering van het restbedrag als bedoeld in artikel 11, § 2, van dezelfde wet.”

Art. 15

In artikel 38 van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. § 3^{quater}, 1°, eerste lid, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze solidariteitsbijdrage is niet verschuldigd door de werkgever indien hij de terbeschikkingstelling van het

CHAPITRE 4

Dispositions modificatives

Section 1^{re}

Traitement du budget qualité de vie en droit social

Art. 13

L'article 14 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 26 décembre 2015, est complété par un § 5, rédigé comme suit:

“§ 5. Les choix d'affectation du budget qualité de vie retenus dans le cadre du budget qualité de vie conformément aux dispositions de la loi du... concernant le budget qualité de vie sont exclus de la notion de rémunération. Le solde éventuel visé à l'article 11, § 2, de la même loi ne fait pas partie des choix d'affectation du budget qualité de vie.”

Art. 14

L'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 16 novembre 2015, est complété par l'alinéa suivant:

“Les choix d'affectation du budget qualité de vie retenus dans le cadre du budget qualité de vie conformément aux dispositions de la loi du... concernant le budget qualité de vie sont exclus de la notion de rémunération, à l'exception toutefois du solde éventuel visé à l'article 11, § 2, de la même loi.”

Art. 15

À l'article 38 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2015, les modifications suivantes sont apportées:

1. le § 3^{quater}, 1°, alinéa 1^{er}, est complété par la phrase suivante:

“Cette cotisation de solidarité n'est pas due par l'employeur qui convertit la mise à disposition du véhicule en

voertuig omzet in een budget levenskwaliteit, overeenkomstig de bepalingen van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit”;

2. er wordt een § 3septiesdecies ingevoegd, luidende:

“§ 3septiesdecies. De werkgever is een bijzondere bijdrage verschuldigd op het bedrag van het budget levenskwaliteit dat wordt aangewend voor de behoeften inzake mobiliteit, huisvesting, telewerk of het op elkaar afstemmen van privé en beroepsleven, overeenkomstig de bepalingen van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit.

Het bedrag van die bijzondere bijdrage wordt bepaald door de Koning.

De werkgever maakt de opbrengst van de bijdragen over aan de RSZ-Globaal 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 de 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.”

Afdeling 2

Fiscale behandeling van het budget levenskwaliteit

Art. 16

Artikel 36 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, het laatst gewijzigd bij de wet van 21 december 2013, wordt aangevuld met een § 3, luidende:

“§ 3. Indien de terbeschikkingstelling van het voertuig bedoeld in § 2 wordt omgezet in een budget levenskwaliteit, overeenkomstig de bepalingen van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit, wordt het voordeel van alle aard voor het persoonlijk gebruik berekend op de in § 2 bepaalde wijze.

un budget qualité de vie, conformément aux dispositions de la loi du... relative au budget qualité de vie”;

2. il est inséré un § 3septiesdecies, rédigé comme suit:

“§ 3septiesdecies. Une cotisation spéciale est due par l'employeur sur le montant du budget qualité de vie qui est affecté aux besoins de mobilité, de logement, de télétravail ou de conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle, conformément aux dispositions de la loi du ... relative au budget qualité de vie.

Le montant de cette cotisation spéciale est fixé par le Roi.

Les cotisations sont payées par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale, dans les 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, la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables.”

Section 2

Traitement fiscal du budget qualité de vie

Art. 16

L'article 36 du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 21 décembre 2013, est complété par un § 3, rédigé comme suit:

“§ 3. Si la mise à disposition du véhicule visé au § 2 est convertie en un budget qualité de vie, conformément aux dispositions de la loi du ... relative au budget qualité de vie, l'avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles est calculé suivant les modalités fixées au § 2.

Het voordeel mag nooit minder bedragen dan 820 euro per jaar.”

Art. 17

Artikel 38 § 1, eerste lid, van hetzelfde Wetboek, het laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2015, wordt aangevuld met een 32°, luidende:

“32° de bedragen die zijn opgenomen in het budget levenskwaliteit, overeenkomstig de bepalingen van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit, onverminderd artikel 36, § 3; het mogelijke restbedrag als bedoeld in artikel 11, § 2, van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit, maakt geen deel uit van dit budget;”

Art. 18

In artikel 52 van hetzelfde Wetboek, het laatst gewijzigd bij de wet van 16 november 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het 3° wordt aangevuld met het volgende punt:

“f) de bedragen die de bijzondere bijdrage uitmaken die verschuldigd is krachtens artikel 38, § 3*septiesdecies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;”

2. het artikel wordt aangevuld met een punt 12, luidende:

“12. de bedragen die zijn opgenomen in het budget levenskwaliteit, overeenkomstig de bepalingen van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit; het mogelijke restbedrag als bedoeld in artikel 11, § 2, van de wet van ... betreffende het budget levenskwaliteit, maakt geen deel uit van dit budget;”

HOOFDSTUK 5

Controle en sancties

Art. 19

De werkgever stelt in verband met het budget levenskwaliteit een reglement op waarin de nadere regels van het instellen en het aanwenden van het budget levenskwaliteit worden opgenomen.

De samenstelling van het budget levenskwaliteit overeenkomstig artikel 5 wordt in het reglement uiteengezet,

L'avantage ne peut jamais être inférieur à 820 euros par an.”

Art. 17

À l'article 38 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2015, le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est complété par un 32°, rédigé suit:

“32° les montants compris dans le budget qualité de vie conformément aux dispositions de la loi du... relative au budget qualité de vie, sans préjudice de l'article 36, § 3; le solde éventuel visé à l'article 11, § 2, de la loi du.....relative au budget qualité de vie ne fait pas partie de ce budget;”

Art. 18

Dans l'article 52 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 16 novembre 2015, les modifications suivantes sont apportées:

1. le 3° est complété par le point suivant:

“f) les montants constituant la cotisation spéciale due en vertu de l'article 38, § 3*septiesdecies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;”

2. l'article est complété par un 12, rédigé comme suit:

“12. les montants compris dans le budget qualité de vie, conformément aux dispositions de la loi du... relative au budget qualité de vie; le solde éventuel visé à l'article 11, § 2, de la loi du.....relative au budget qualité de vie ne fait pas partie de ce budget;”

CHAPITRE 5

Contrôle et sanctions

Art. 19

L'employeur établit un règlement relatif au budget qualité de vie reprenant les modalités d'instauration et d'utilisation du budget qualité de vie.

La constitution du budget qualité de vie conformément à l'article 5 est déterminée dans le règlement, de

op die wijze dat elke werknemer op individuele basis kan zien wat de waarde is van de transportmiddelen en –mogelijkheden, de voordelen in natura en de ondernemingspremies die voor hem worden omgezet in het budget levenskwaliteit.

Dit reglement wordt toegevoegd aan de bijlagen bij de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur maar maakt er geen deel van uit.

Art. 20

Alle rechtshandelingen die strijdig zijn met deze wet en die de rechten van de werknemer beperken of zijn verplichtingen verzwaren worden als niet geschreven beschouwd.

Art. 21

In geval van inbreuk op de artikelen 5, 6, 7, 10, 11, 12 en 13, vervalt de krachtens de artikelen 13 tot 18 ingestelde sociaalrechtelijke en fiscaalrechtelijke voorkeursbehandeling.

Art. 22

De Koning bepaalt op welke wijze de opbrengst van de krachtens artikel 38, § 3*septiesdecies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers geïnde bijdragen wordt aangewend voor de behoeften van de werknemers inzake mobiliteit, huisvesting, telewerk of het op elkaar afstemmen van het gezins- en beroepsleven.

HOOFDSTUK 6

Uitvoering en inwerkingtreding

Art. 23

Deze wet heeft uitwerking met ingang van het aanslagjaar 2016.

26 mei 2016

telle manière que chaque travailleur puisse connaître, sur une base individuelle, quelle est la valeur des moyens et possibilités de transport, des avantages en nature et des primes d'entreprises qui sont convertis pour lui dans le budget qualité de vie.

Ce règlement est joint aux annexes au contrat de travail à durée déterminée mais n'en fait néanmoins pas partie.

Art. 20

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

Art. 21

En cas d'infraction aux articles 5, 6, 7, 10, 11, 12 et 13, le traitement préférentiel en matière de droit social et fiscal prévu en vertu des articles 13 à 18 ne sont plus applicables.

Art. 22

Le Roi détermine de quelle manière le produit des cotisations prélevées en vertu de l'article 38, § 3*septiesdecies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est utilisé pour les besoins en matière de mobilité, de logement, de télétravail ou de conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle des travailleurs.

CHAPITRE 6

Exécution et entrée en vigueur

Art. 23

La présente loi produit ses effets à partir de l'exercice d'imposition 2016.

26 mai 2016

Catherine FONCK (cdH)
Benoît LUTGEN (cdH)
Benoît DISPA (cdH)