

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

28 octobre 2021

PROJET DE LOI

**exécutant l'accord social dans le cadre
des négociations interprofessionnelles
pour la période 2021-2022**

SOMMAIRE	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet	29
Analyse d'impact	36
Avis du Conseil d'État	85
Projet de loi	94
Coordination des articles	105

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

28 oktober 2021

WETSONTWERP

**tot uitvoering van het sociaal akkoord
in het kader van de interprofessionele
onderhandelingen voor de periode 2021-2022**

INHOUD	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	29
Impactanalyse	60
Advies van de Raad van State	85
Wetsontwerp	94
Coordinatie van de artikelen	123

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

05529

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 28 octobre 2021.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 28 oktober 2021 ingediend.</i>
<i>Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 8 novembre 2021.</i>	<i>De "goedkeuring tot drukken" werd op 8 november 2021 door de Kamer ontvangen.</i>

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

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

RÉSUMÉ

Le 8 juin dernier, les partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10, ont conclu un accord sur un certain nombre de mesures en matière du salaire minimum, pensions complémentaires, flexibilité, fins de carrière et prolongations de dossiers en cours.

Le présent projet de loi met en œuvre certaines des mesures convenues, notamment en matière d'heures supplémentaires volontaires, d'impact de l'augmentation du salaire minimum, des pensions complémentaires et de primes uniques d'innovation.

SAMENVATTING

Op 8 juni jongstleden hebben de sociale partners vertegenwoordigd in de Groep van 10, een akkoord gesloten met betrekking tot een aantal maatregelen inzake minimumloon, aanvullende pensioenen, flexibiliteit, eindeloopbaan en de verlenging van lopende dossiers.

Met dit wetsontwerp worden enkele van de overeengekomen maatregelen ten uitvoer gelegd, met name inzake vrijwillige overuren, de impact van de verhoging van het minimumloon, de aanvullende pensioenen en de eenmalige innovatiepremies.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Le 8 juin dernier, les partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10, ont conclu un accord dans le cadre des négociations interprofessionnels pour la période 2021-2022.

Le Conseil National du Travail a conclu différentes conventions collectives de travail le 15 juillet 2021 et a émis un avis au gouvernement dans lequel elle demande au gouvernement de prendre rapidement et de manière simultanée les textes réglementaires nécessaires afin de donner à l'ensemble des parties prenantes aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise, et aux employeurs et travailleurs en général, la sécurité juridique et la garantie de bonne mise en œuvre en vue d'une exécution complète, cohérente entre les différents volets réglementaires et législatifs et répondant ainsi à la demande des partenaires sociaux d'assurer une mise en œuvre du cadre d'accords pour l'ensemble de ses volets, celui-ci formant un tout et étant indivisible.

Le projet de loi a été adapté conformément aux observations de la section de législation du Conseil d'État dans son avis n° 70.017/1/V donné le 27 septembre 2021.

En ce qui concerne les exigences de formes, la section de législation du Conseil d'État observe que l'avant-projet contient des mesures qui, conformément à l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 "sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale", doivent être soumises à l'avis du comité de gestion concerné ou du Conseil National du Travail.

Une demande d'avis explicite au Conseil national du Travail n'est toutefois pas nécessaire pour ces mesures en l'espèce compte tenu de l'accord du Groupe des 10 et de l'avis très clair rendu par le Conseil national du Travail sur la question (n° 2237).

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Op 8 juni jongstleden hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10, een akkoord gesloten in het kader van de onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Op 15 juli 2021 heeft de Nationale Arbeidsraad verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten en een advies uitgebracht aan de regering waarbij zij vraagt de nodige reglementaire teksten zo snel mogelijk en op een gelijktijdige manier aan te nemen, teneinde alle betrokkenen, op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau, alsmede de werkgevers en werknemers in het algemeen, rechtszekerheid en de garantie van een goede uitvoering te bieden met het oog op een volledige en samenhangende uitvoering van de verschillende onderdelen van de wet- en regelgeving, en aldus tegemoet te komen aan het verzoek van de sociale partners om ervoor te zorgen dat het raamwerk van overeenkomsten op al zijn onderdelen wordt uitgevoerd, aangezien deze onderdelen één geheel vormen en ondeelbaar zijn.

Het wetsontwerp werd aangepast aan de opmerkingen van de afdeling wetgeving van de Raad van State in zijn advies nr. 70.017/1/V gegeven op 27 september 2021.

Wat betreft de vormvereisten, merkt de afdeling wetgeving van de Raad van State op dat het voorontwerp maatregelen bevat die, overeenkomstig artikel 15 van de wet van 25 april 1963 "betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg", om advies moeten worden voorgelegd aan hetzij het betrokken beheerscomité, hetzij de Nationale Arbeidsraad.

Een expliciete voorlegging aan de Nationale Arbeidsraad of het betrokken beheerscomité is dit geval echter niet nodig voor die maatregelen, gelet op het akkoord van de Groep van 10 en het duidelijke advies dat werd uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad ter zake (n° 2237).

COMMENTAIRE DES ARTICLES**TITRE 1^{ER}***Disposition introductory***Article 1^{er}**

Cette disposition précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

TITRE 2*Travail***CHAPITRE 1^{er}**

Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires pour tous les secteurs en 2021 et 2022

Parmi les mesures convenues figure l'extension à tous les secteurs de la mesure concernant l'augmentation de 120 heures additionnelles des heures supplémentaires volontaires, visées à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Jusqu'à présent, cette mesure de crise ne s'appliquait qu'aux employeurs appartenant aux secteurs cruciaux (cf. l'article 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5^o, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, ainsi que l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19).

Dans le cadre de la relance économique, les partenaires sociaux ont convenu que cette mesure serait étendue à tous les secteurs pour les années 2021 et 2022. Le chapitre 1^{er} met en œuvre cet accord.

Art. 2 et 3

Cet article dispose que les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui peuvent être prestées en vertu de la présente loi dans tous les secteurs sont dénommées heures de relance. Il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles dans la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 et

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN**TITEL 1***Inleidende bepaling***Artikel 1**

Deze bepaling bepaalt de grondwettelijke bevoegdheidsgrondslag.

TITEL 2*Werk***HOOFDSTUK 1**

Verhoging van het aantal vrijwillige overuren voor alle sectoren in 2021 en 2022

Een van de maatregelen waarover een akkoord is bereikt betreft de uitbreiding tot alle sectoren van de maatregel inzake de verhoging van het aantal vrijwillige overuren, als bedoeld in artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, met 120 bijkomende uren.

Tot op heden was deze crismsmaatregel enkel van toepassing op de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren (cfr. artikel 2 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5^o, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, evenals artikel 52 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie).

In het kader van de relance van de economie zijn de sociale partners overeengekomen dat deze maatregel wordt uitgebreid tot alle sectoren voor wat de jaren 2021 en 2022 betreft. Met hoofdstuk 1 wordt uitvoering gegeven aan dit akkoord.

Art. 2 en 3

Dit artikel bepaalt dat de bijkomende vrijwillige overuren die op grond van deze wet in alle sectoren kunnen worden gepresteerd relance-uren worden genoemd. Het gaat om 120 bijkomende vrijwillige overuren in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en 120 bijkomende vrijwillige overuren in de

de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles dans la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. Ces heures supplémentaires volontaires additionnelles doivent être prestées pendant la période à laquelle elles se rapportent. Il n'est donc pas possible de reporter un éventuel solde d'heures de relance de 2021 à 2022.

Les heures supplémentaires volontaires additionnelles déjà prestées dans les secteurs cruciaux en 2021, en application de la mesure de crise existante de l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020 précitée, seront déduites dans ces secteurs du contingent de 120 heures supplémentaires additionnelles qui peuvent être prestées en application de la présente loi pour l'année 2021.

Les heures supplémentaires volontaires additionnelles, dénommées heures de relance, qui sont introduites par la présente loi sont prestées dans le cadre de l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Ces heures de relance ne seront pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et ne doivent donc pas être récupérées. En outre, ces heures supplémentaires additionnelles ne seront pas prises en compte pour le respect de la limite interne des heures supplémentaires, prévue à l'article 26bis, § 1^{erbis}, de la loi sur le travail, et aucun sursalaire n'est dû pour ces heures supplémentaires additionnelles.

Étant donné que la mesure envisagée augmente le nombre d'heures supplémentaires volontaires visées à l'article 25bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 27, § 5, de la loi sur le travail s'applique automatiquement à ces heures supplémentaires volontaires additionnelles. Il est ainsi garanti que l'extension temporaire des heures supplémentaires volontaires ne peut en aucun cas conduire à un dépassement des seuils fixés par la directive 2003/88/CE.

À la demande des partenaires sociaux, cette mesure produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2021. Pour les secteurs qui ne sont pas considérés comme cruciaux, cette mesure sera donc introduite rétroactivement. Afin d'éviter la confusion et l'insécurité juridique sur ce point, une large communication officielle à ce sujet a déjà été faite.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

Pour mettre en œuvre l'accord des partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10, la convention

periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Deze bijkomende vrijwillige overuren moeten worden gepresteerd tijdens de periode waarop zij betrekking hebben. Er is dus geen overdracht mogelijk van een eventueel saldo van relance-uren van 2021 naar 2022.

De bijkomende vrijwillige overuren die in de cruciale sectoren reeds zijn gepresteerd in 2021 in toepassing van de bestaande crisismaatregel van artikel 52 van de hiervoor vernoemde wet van 20 december 2020, worden in deze sectoren wel in mindering gebracht van het contingent van 120 bijkomende vrijwillige overuren die op grond van de voorliggende wet kunnen worden gepresteerd voor wat het jaar 2021 betreft.

De bijkomende vrijwillige overuren, relance-uren genaamd, die met deze wet worden ingevoerd, worden gepresteerd in het kader van artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Deze relance-uren worden niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in artikel 26bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en dienen derhalve niet te worden ingehaald. Bovendien zullen deze bijkomende vrijwillige overuren niet in aanmerking worden genomen voor de naleving van de interne grens van overuren, bedoeld in artikel 26bis, § 1bis, van de Arbeidswet, en is er voor deze bijkomende vrijwillige overuren geen overloon verschuldigd.

Daar de beoogde maatregel het aantal vrijwillige overuren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 optrekt, is artikel 27, § 5 van de Arbeidswet automatisch mede van toepassing op deze bijkomende vrijwillige overuren. Aldus is verzekerd dat de tijdelijke uitbreiding van de vrijwillige overuren in geen enkel geval kan leiden tot een overschrijding van de drempels bepaald in Richtlijn 2003/88/EG.

Op vraag van de sociale partners heeft deze maatregel uitwerking met ingang van 1 juli 2021. Voor de sectoren die niet als cruciale sector worden beschouwd, zal deze maatregel dus met terugwerkende kracht worden ingevoerd. Om op dit punt geen onduidelijkheid en rechtsonzekerheid te laten ontstaan, werd hieromtrent reeds een ruime officiële communicatie gevoerd.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid

Ter uitvoering van het akkoord gesloten door de sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10,

collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail a été modifiée le 15 juillet 2021. À partir du 1^{er} avril 2022, la distinction faite dans cette convention collective de travail entre les travailleurs sans ancienneté et les travailleurs avec une certaine ancienneté disparaîtra.

Art. 4 et 5

En conséquence, l'article 33bis de la loi du 24 décembre 1999 relative à la promotion de l'emploi, qui fait référence aux différentes catégories, doit être adapté.

CHAPITRE 3

Prolongation des primes d'innovation

Une autre mesure convenue par les partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10 en date du 8 juin 2021 consiste en la prolongation du système des primes à l'innovation. Le chapitre 4 met en œuvre cette mesure.

Art. 6 et 7

L'article 6 a comme objectif de prolonger le système des primes d'innovation pour la période de négociation interprofessionnelle 2021-2022. L'article 7 fixe la date d'entrée en vigueur.

La loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale prévoit la possibilité d'accorder aux travailleurs une prime unique d'innovation, qui n'est pas considérée comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, pour autant que les conditions énumérées à l'article 28 de cette loi soient cumulativement remplies. Cette prime est également exonérée de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions.

Ce régime a expiré le 1^{er} janvier 2021. L'article 6 le prolonge pour la période 2021-2022.

Cette extension du système de primes à l'innovation met en œuvre l'accord conclu au sein du Groupe des 10.

werd op 15 juli 2021 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad aangepast. Vanaf 1 april 2022 verdwijnt het onderscheid dat in deze cao werd gemaakt tussen werknemers zonder anciënniteit en met een bepaalde anciënniteit.

Art. 4 en 5

Ten gevolge hiervan moet artikel 33bis van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, dat naar de verschillende categorieën verwijst, worden aangepast.

HOOFDSTUK 3

Verlenging van de innovatiepremies

Een andere maatregel waarover de sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10, op 8 juni 2021 overeenstemming hebben bereikt, is de verlenging van het systeem van innovatiepremies. Hoofdstuk 4 voert deze maatregel uit.

Art. 6 en 7

Artikel 6 heeft tot doel om het systeem van de innovatiepremies te verlengen voor de interprofessionele onderhandelingsperiode 2021-2022. Artikel 7 stelt de datum van inwerkingtreding vast.

De wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg voorziet in de mogelijkheid om een eenmalige innovatiepremie toe te kennen aan de werknemers, die voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen niet als loon beschouwd wordt voor zover cumulatief voldaan is aan de voorwaarden opgesomd in artikel 28 van die wet. Deze premie wordt onder dezelfde voorwaarden ook vrijgesteld van inkomenbelastingen.

Deze regeling liep af op 1 januari 2021. Artikel 6 verlengt haar voor de periode 2021-2022.

Deze verlenging van het stelsel van innovatiepremies geeft uitvoering aan het akkoord gesloten in de groep van 10.

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19

Enfin différentes modifications sont apportées à loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, compte tenu de la mise en place d'un système unique en matière d'heures supplémentaires volontaires conformément à l'accord des partenaires sociaux, visé au chapitre 2 du présent projet de loi. Le chapitre 4 fixe ces modifications.

Art. 8 et 9

À la suite de la suppression de l'annexe 1 de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, par l'arrêté du 23 juin 2021, un problème juridique est apparu pour l'application de l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020 durant la période du 27 au 30 juin 2021.

L'article 8 apporte une correction technique à ce problème. L'article 9 fixe la date d'entrée en vigueur de l'article 8.

Art. 10 à 12

Vu le chapitre 2 du présent projet de loi qui prévoit l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures supplémentaires de relance, il convient de redonner à l'article 52, alinéa 2 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 le contenu qui était le sien avant sa modification par la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19. L'article 58 de la même loi doit également être modifié en ce qui concerne la date de cessation de vigueur de certaines dispositions qu'il vise.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie

Ten slotte worden verschillende wijzigingen aangebracht aan de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie gelet op de invoering van één enkele regeling voor vrijwillige overuren overeenkomstig het akkoord van de sociale partners, bedoeld in hoofdstuk 2 van dit wetsontwerp. Hoofdstuk 4 legt deze wijzigingen vast.

Art. 8 en 9

Ten gevolge van de opheffing van bijlage 1 van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, bij het besluit van 23 juni 2021, is er een juridisch probleem ontstaan om artikel 52 van de wet van 20 december 2020 gedurende de periode van 27 tot en met 30 juni 2021 toe te passen.

Artikel 8 bevat een technische correctie om dit probleem op te lossen. Artikel 9 bepaalt de datum van inwerkingtreding van artikel 8.

Art. 10 tot 12

Gelet op hoofdstuk 2 van dit wetsontwerp, dat voorziet in de inwerkingtreding van een nieuw systeem van relance-overuren, moet artikel 52, lid 2, van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie opnieuw de inhoud krijgen die het had vóór het gewijzigd werd bij de wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie. Artikel 58 van dezelfde wet moet ook worden gewijzigd met betrekking tot de datum van buitenwerkingtreding van sommige bepalingen die er worden bedoeld.

TITRE 3

Affaires Sociales

CHAPITRE UNIQUE

Modification du chapitre 7

Harmonisation et simplification des régimes de réductions de cotisation de sécurité sociale – du Titre IV de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002

Art. 13

Le cadre d'accords du 8 juin 2021 conclu entre les partenaires sociaux prévoit une augmentation du salaire minimum en trois étapes, dont la première prendra effet le 1^{er} avril 2022. À cette fin, les partenaires sociaux adaptent la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen. Comme le demandaient les partenaires sociaux, le gouvernement s'est engagé à compenser autant que possible le surcoût pour les employeurs de la première hausse du salaire minimum au 1^{er} avril 2022 par la mise en place d'une composante très bas salaires. Pour le deuxième et troisième étape, une partie du coût salarial sera également compensée par le mécanisme d'une composante très bas salaires de la réduction structurelle. Le volet très bas salaires sera indexé automatiquement chaque fois.

Cet article prévoit la base juridique d'une composante "très bas salaires" de la réduction structurelle. Cette composante salariale très bas salaires fonctionne selon le même mécanisme que la composante salariale bas salaires de la réduction structurelle et fait partie intégrante de cette réduction structurelle, de sorte qu'elle suit toutes les mêmes règles en ce qui concerne le calcul au prorata en cas de prestations à temps partiel ou incomplètes, le cumul avec d'autres réductions de cotisations telles que la réduction Maribel social et les réductions groupe-cible, le plafonnement des cotisations patronales de base dues, l'indexation automatique de la borne très bas salaire, etc.

La composante "très bas salaires" ne s'applique qu'aux salaires légèrement supérieurs au salaire minimum et s'ajoute au montant forfaitaire F et à la composante "bas salaires". De cette façon, le coût du travail pour les employeurs qui emploient des travailleurs avec des salaires aussi bas est fortement réduit, en compensation de l'augmentation du coût du travail résultant de l'augmentation du salaire minimum.

TITEL 3

Sociale Zaken

ENIG HOOFDSTUK

Wijziging van hoofdstuk 7

Harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen – van Titel IV van de programmawet (I) van 24 december 2002

Art. 13

Het afsprakenkader van 8 juni 2021 gesloten tussen de sociale partners voorziet in een verhoging van het minimumloon in drie stappen, waarvan de eerste stap wordt gezet op 1 april 2022. Daartoe passen de sociale partners de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen, aan. Zoals gevraagd door de sociale partners heeft de regering zich geëngageerd om de meerkost voor de werkgevers van de eerste verhoging van het minimumloon op 1 april 2022 zo veel mogelijk te compenseren door de invoering van een zeerlagelonencomponent. Ook voor de tweede en derde stap zal een deel van de loonkost worden gecompenseerd via het mechanisme van een zeerlagelonencomponent van de structurele vermindering. De zeerlagelonencomponent zal telkens automatisch geïndexeerd worden.

Dit artikel voorziet in de wettelijke basis van een zeerlagelonencomponent van de structurele vermindering. Deze zeerlagelonencomponent werkt volgens hetzelfde mechanisme als de lagelonencomponent van de structurele vermindering en maakt integraal deel uit van deze structurele vermindering, waardoor ze alle zelfde regels volgt op vlak van onder meer de pro rata berekening in geval van deeltijdse of onvolledige prestaties, de cumulatie met andere bijdrageverminderingen zoals de sociale Maribel en de doelgroepverminderingen, de aftopping van de verschuldigde werkgeversbasisbijdragen, de automatische indexering van de zeerlagelonencomponent, enz.

De zeerlagelonencomponent zal enkel van toepassing zijn op de lonen die zich iets boven het minimumloon bevinden en komt bovenop het forfaitair bedrag F en de lagelonencomponent. Op deze manier wordt de loonkost voor de werkgevers die werknemers met zulke lage lonen tewerk stellen, sterk gereduceerd, ter compensatie van de gestegen loonkost omwille van de verhoging van het minimumloon.

Comme pour le volet bas salaires, le Roi fixera les paramètres de ce volet très bas salaires par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, ces paramètres pourront varier en fonction des trois catégories de réduction structurelle (secteur marchand, secteur non marchand et ateliers protégés). Le Roi met également en place un système d'indexation automatique de la borne salariale.

Art. 14

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent chapitre.

TITRE 4

Mesures fiscales

CHAPITRE 1^{ER}

Exonération des heures de relance

Art. 15

À la demande des partenaires sociaux, le nombre d'heures supplémentaires volontaires prestées sans sursalaire est augmenté pour tous les secteurs de 100 à 220 heures (c'est-à-dire 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles) dans le cadre de la relance et cela pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus et du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus (article 2 du présent projet). Les rémunérations relatives à ces 120 heures de relance prestées en 2021 et 2022, sont exonérées d'impôts sur les revenus. (Les rémunérations pour le contingent de base de 100 heures supplémentaires volontaires restent en principe imposables.)

Au niveau du droit du travail, le nombre de 120 heures d'heures supplémentaires volontaires additionnelles qui peuvent être prestées dans tous les secteurs dans la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 décembre 2021 inclus, est diminué du nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées dans la période allant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 septembre 2021 dans les secteurs cruciaux. Au niveau fiscal, l'exonération est globalement limitée à 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles par contribuable pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021 prises ensemble.

Tout comme les exonérations d'heures supplémentaires volontaires additionnelles visées à l'article 16, § 1^{er}, de la loi du 29 mai 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19 et à

Net zoals het geval is bij de lagelonencomponent, zal de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de parameters vastleggen van deze zeerlagelonencomponent, waarbij deze parameters kunnen verschillen volgens de drie categorieën van de structurele vermindering (profitsector, non-profitsector en beschutte werkplaatsen). De Koning stelt eveneens een systeem van automatisch indexatie van de loongrens in.

Art. 14

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

TITEL 4

Fiscale maatregelen

HOOFDSTUK 1

Vrijstelling van de relance-uren

Art. 15

Op vraag van de sociale partners wordt in het kader van de relance het aantal vrijwillige overuren die zonder overwerktoeslag worden gepresteerd voor alle sectoren opgetrokken van 100 tot 220 uur (met andere woorden 120 bijkomende vrijwillige overuren) en dit voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 (artikel 2 van dit ontwerp). De bezoldigingen voor deze 120 in 2021 en 2022 gepresteerde relance-uren worden vrijgesteld van inkomstenbelastingen. (De bezoldigingen voor het basiscontingent van 100 vrijwillige overuren blijven in beginsel belastbaar.)

Op arbeidsrechtelijk vlak wordt het aantal van 120 relance-uren dat in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 in alle sectoren kan worden gepresteerd, verminderd met het aantal bijkomende vrijwillige overuren dat in de periode van 1 januari tot en met 30 september 2021 is gepresteerd in de cruciale sectoren. Op fiscaal vlak wordt de vrijstelling globaal beperkt tot 120 uren bijkomende vrijwillige overuren per belastingplichtige voor de in 2021 gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren samengenomen.

De vrijstelling van de relance-uren is, net als de vrijstellingen van bijkomende vrijwillige overuren als bedoeld in artikel 16, § 1, van de wet van 29 mei 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de

l'article 15 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, l'exonération des heures de relance est liée à des heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées durant une période déterminée. L'exonération n'est donc pas limitée aux rémunérations relatives aux heures supplémentaires volontaires additionnelles qui sont également payées ou attribuées dans la période imposable au cours de laquelle tombe cette période. Lorsque des rémunérations pour des heures supplémentaires volontaires additionnelles (heures supplémentaires volontaires additionnelles dans les secteurs cruciaux et heures de relance) prestées en 2021 sont par exemple payées ou attribuées partiellement en 2021 et partiellement en 2022, l'exonération est d'abord imputée sur les rémunérations de ces heures supplémentaires payées ou attribuées en 2021. Si en 2021, moins de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles sont payées ou attribuées, une exonération pour le solde peut être octroyée pour les rémunérations payées ou attribuées en 2022 pour des heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021. L'administration consignera pour combien d'heures supplémentaires volontaires additionnelles une exonération peut encore être octroyée.

Lorsqu'au cours d'une période imposable, des rémunérations sont payées ou attribuées pour un plus grand nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles que le nombre qui peut être exonéré, l'exonération est imputée au *pro rata* sur les rémunérations pour toutes les heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées durant la même année civile.

En imputant l'exonération de cette façon, le nombre de codes sur les fiches 281.10 (et 281.20 pour les travailleurs dont les rémunérations sont imposables en tant que rémunérations de dirigeant d'entreprise sur base du principe d'attraction) et sur la déclaration peut être limité.

EXEMPLE 1

Un travailleur salarié préte 40 heures supplémentaires volontaires additionnelles durant le quatrième trimestre 2021 (rémunération: 600 euros), et 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles en 2022 (rémunération: 1 800 euros).

rémunérations pour 30 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021 et payées en 2021: 450 euros

COVID-19-pandemie en in artikel 15 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, gelinkt aan bijkomende vrijwillige overuren die in een bepaalde periode worden gepresteerd. De vrijstelling is dus niet beperkt tot de bezoldigingen voor de bijkomende vrijwillige overuren die ook in het belastbare tijdperk waarin die periode valt worden betaald of toegekend. Wanneer bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren (bijkomende vrijwillige overuren in de cruciale sectoren en relance-uren) die in 2021 zijn gepresteerd, bijvoorbeeld deels in 2021 en deels in 2022 worden betaald of toegekend, wordt de vrijstelling eerst aangerekend op de bezoldigingen voor die vrijwillige overuren die in 2021 zijn betaald of toegekend. Als er in 2021 voor minder dan 120 uren bijkomende vrijwillige overuren werden betaald of toegekend, kan voor het saldo een vrijstelling worden verleend voor de in 2021 gepresteerde, maar pas in 2022 betaalde of toegekende bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren. De administratie zal bjhouden voor hoeveel bijkomende vrijwillige overuren nog een vrijstelling kan worden verleend.

Wanneer in een belastbaar tijdperk bezoldigingen worden betaald of toegekend voor een groter aantal bijkomende vrijwillige overuren dan het aantal dat kan worden vrijgesteld, wordt de vrijstelling *pro rata* aangerekend op de bezoldigingen voor alle bijkomende vrijwillige overuren die in eenzelfde kalenderjaar werden gepresteerd.

Door de vrijstelling op de hiervoor uiteengezette manier aan te rekenen, kan het aantal codes op de fiches 281.10 (en 281.20 voor de werknemers van wie de bezoldigingen op grond van het attractiebeginsel als bezoldigingen bedrijfsleider belastbaar zijn) en in de aangifte worden beperkt.

VOORBEELD 1

Een werknemer presteert in de loop van het vierde kwartaal van 2021 40 bijkomende vrijwillige overuren (bezoldiging: 600 euro) en in de loop van 2022 120 bijkomende vrijwillige overuren (bezoldiging: 1 800 euro).

bezoldigingen voor 30 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd in 2021 en uitbetaald in 2021: 450 euro

rémunérations pour 10 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021 et payées en 2022: 150 euros

rémunérations pour 115 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2022 et payées en 2022: 1 725 euros

rémunérations pour 5 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2022 et payées en 2023: 75 euros

exonération pour l'année des revenus 2021: pour les 30 heures prestées en 2021: 450 euros

exonération pour l'année de revenus 2022:

- pour 10 heures prestées en 2021: 150 euros (total des heures prestées exonérées en 2021: $30 + 10 = 40 \leq 120$)

- pour 115 heures prestées en 2022: 1 725 euros

exonération pour l'année de revenus 2023: pour 5 heures prestées en 2022: 75 euros (total des heures prestées exonérées en 2022: $115 + 5 = 120 \leq 120$)

EXEMPLE 2

Une travailleuse salariée préte 100 heures supplémentaires volontaires additionnelles dans un secteur crucial durant le premier et le deuxième trimestre 2021 auprès de l'employeur A (rémunération: 1 500 euros), et 50 heures supplémentaires volontaires additionnelles durant le quatrième trimestre 2021 pour l'employeur B (rémunération: 850 euros). En 2022, elle préte 80 heures supplémentaires volontaires additionnelles pour l'employeur B (rémunération: 1 200 euros).

nombre total d'heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021: 150 heures

rémunérations pour 150 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021 et payées en 2021: 2 350 euros

exonération pour l'année de revenus 2021: 2 350 euros
 $\times 120/150 = 1 880$ euros

nombre total d'heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2022: 80 heures

bezoldigingen voor 10 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd in 2021 en uitbetaald in 2022: 150 euro

bezoldigingen voor 115 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd in 2022 en uitbetaald in 2022: 1 725 euro

bezoldigingen voor 5 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd in 2022 en uitbetaald in 2023: 75 euro

vrijstelling voor inkomstenjaar 2021: voor 30 uren gepresteerd in 2021: 450 euro

vrijstelling voor inkomstenjaar 2022:

- voor 10 uren gepresteerd in 2021: 150 euro (totaal aantal in 2021 gepresteerde vrijgestelde uren: $30 + 10 = 40 \leq 120$)

- voor 115 uren gepresteerd in 2022: 1 725 euro

vrijstelling voor inkomstenjaar 2023: voor 5 uren gepresteerd in 2022: 75 euro (totaal aantal in 2022 gepresteerde vrijgestelde uren: $115 + 5 = 120 \leq 120$)

VOORBEELD 2

Een werkneemster heeft in het eerste en tweede kwartaal van 2021 100 bijkomende vrijwillige overuren in een cruciale sector gepresteerd bij werkgever A (bezoldiging: 1 500 euro) en in het vierde kwartaal 2021 50 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd bij werkgever B (bezoldiging: 850 euro). In 2022 presteert zij 80 bijkomende vrijwillige overuren bij werkgever B (bezoldiging: 1 200 euro).

totaal aantal in 2021 gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren: 150 uren

bezoldigingen voor 150 in 2021 gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren uitbetaald in 2021: 2 350 euro

vrijstelling voor inkomstenjaar 2021: 2 350 euro
 $\times 120/150 = 1 880$ euro

totaal aantal in 2022 gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren: 80 uren

rémunérations pour 80 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2022 et payées en 2022: 1 200 euros

exonération pour l'année de revenus 2022: 1 200 euros

Pour les rémunérations des heures supplémentaires volontaires additionnelles, ni une réduction d'impôt telle que visée à l'article 154bis CIR 92, ni une exonération de versement du précompte professionnel telle que visée à l'article 275¹ CIR 92, ne peuvent être octroyées. Dans la pratique, cela vaut aussi pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ne sont pas exonérées. La réduction d'impôt et la dispense de versement du précompte professionnel ne peuvent en effet être appliquées qu'aux heures supplémentaires pour lesquelles un sursalaire est payé, et cela n'est pas le cas pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles.

Le montant des rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui sont exonérées en application de l'article 15, est mentionné sur l'avertissement-extrait de rôle. De cette manière, si on le souhaite, il peut en être tenu compte pour l'application des avantages sociaux pour lesquels une condition de revenus s'applique.

Art. 16

Lorsqu'un travailleur salarié perçoit également des rémunérations pour des heures supplémentaires volontaires ou non récupérables dans le secteur de l'horeca, le nombre d'heures pour lesquelles une exonération peut être octroyée en vertu de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30°, CIR 92 pour une certaine période imposable, sera diminué du nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2020, 2021 et/ou 2022 et pour lesquelles une exonération est accordée pour la période imposable en question en vertu de l'article 15 de la présente loi, de l'article 16, § 1^{er}, de la loi du 29 mai 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19 ou de l'article 15 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19. Cette diminution du nombre d'heures n'a donc pas lieu en fonction de la période pendant laquelle les heures supplémentaires volontaires additionnelles exonérées à porter en diminution ont été prestées, mais en fonction de la période imposable au cours de laquelle elles sont payées et pour laquelle l'exonération est donc accordée. Pour la limitation de l'exonération des heures supplémentaires volontaires ou non récupérables dans le secteur de l'horeca aux

bezoldigingen voor 80 in 2022 gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren uitbetaald in 2022: 1 200 euro

vrijstelling voor inkomenstaar 2022: 1 200 euro

Voor de bezoldigingen voor de bijkomende vrijwillige overuren kan geen belastingvermindering als bedoeld in artikel 154bis WIB 92 worden verleend, noch een vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoordeeling als bedoeld in artikel 275¹ WIB 92. Dit geldt in de praktijk ook voor de bijkomende vrijwillige overuren die niet worden vrijgesteld. De belastingvermindering en de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoordeeling kan immers enkel worden toegepast voor overuren waarvoor een overwerktoeslag wordt betaald en dat laatste is niet het geval voor de bijkomende vrijwillige overuren.

Het bedrag van de bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren dat bij toepassing van artikel 15 wordt vrijgesteld, wordt vermeld op het aanslagbiljet. Op die manier kan er, indien men dit wenst, rekening mee worden gehouden voor de toepassing van sociale voordelen waarvoor een inkomensvooraarde geldt.

Art. 16

Wanneer een werknemer ook bezoldigingen voor vrijwillige of niet in te halen overuren in de horeca verkrijgt, zal het aantal uren waarvoor voor een bepaald inkomenstaar bij toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°, WIB 92 een vrijstelling kan worden verleend, verminderd worden met het aantal bijkomende vrijwillige overuren die in 2020, 2021 en/of 2022 werden gepresteerd en waarvoor voor het betrokken inkomenstaar een vrijstelling wordt verleend bij toepassing van artikel 15 van deze wet, van artikel 16, § 1, van de wet van 29 mei 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie of van artikel 15 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie. Deze vermindering van het aantal uren gebeurt dus niet in functie van de periode waarin de in mindering te brengen vrijgestelde bijkomende vrijwillige overuren werden gepresteerd, maar wel in functie van het belastbare tijdperk waarin ze worden uitbetaald en waarvoor dus de vrijstelling wordt verleend. Voor de beperking van de vrijstelling voor vrijwillige of niet in te halen overuren in de horeca tot de bezoldigingen voor 300 of 360 uur wordt ook gewoon rekening gehouden met de vrijwillige overuren

rémunérations pour 300 ou 360 heures, ce sont aussi simplement les heures supplémentaires volontaires pour lesquelles des rémunérations sont payées ou attribuées pendant la période imposable.

EXEMPLE 3

Un travailleur salarié préte 100 heures de relance volontaires en 2022 auprès de l'employeur A (rémunération: 1 500 euros). Auprès de son nouvel employeur B, qui est actif dans l'horeca et qui ne dispose pas d'un système de caisse enregistreuse (300 heures qui peuvent être exonérées), il préte 230 heures supplémentaires volontaires durant le second semestre de 2022 (rémunération: 3 450 euros). Les rémunérations pour les 330 heures supplémentaires volontaires sont toutes payées en 2022.

année de revenus 2022

rémunérations pour les heures de relance: 1 500 euros

exonéré: 1 500 euros (100 heures)

rémunérations pour les heures volontaires prestées dans l'horeca: 3 450 euros pour 230 heures

exonéré: 3 450 euros x (300-100)/230 = 3 000 euros

EXEMPLE 4

Une travailleuse salariée préte les heures supplémentaires volontaires additionnelles suivantes:

a) en 2020:

— durant le deuxième trimestre, 40 heures supplémentaires volontaires additionnelles dans un secteur critique auprès de l'employeur A (rémunération: 600 euros) et 50 heures supplémentaires volontaires additionnelles auprès de l'employeur B (rémunération: 750 euros);

— dans le quatrième trimestre 40 heures supplémentaires volontaires additionnelles auprès de l'employeur B (rémunération: 600 euros);

b) en 2021:

— durant le deuxième et le troisième trimestre: 90 heures supplémentaires volontaires additionnelles auprès de l'employeur B (rémunération: 1 350 euros);

waarvoor tijdens het belastbare tijdperk bezoldigingen worden betaald of toegekend.

VOORBEELD 3

Een werknemer presteert in 2022 100 vrijwillige relance-uren bij werkgever A (bezoldiging: 1 500 euro). Bij zijn nieuwe werkgever B, die actief is in de horeca en niet beschikt over een geregistreerd kassasysteem (300 vrijstelbare uren), presteert hij in de tweede helft van 2022 230 vrijwillige overuren (bezoldiging: 3 450 euro). De bezoldigingen voor de 330 vrijwillige overuren worden allemaal in 2022 uitbetaald.

inkomstenjaar 2022

bezoldigingen voor relance-uren: 1 500 euro

vrijgesteld: 1 500 euro (100 uren)

bezoldigingen voor vrijwillige uren in de horeca: 3 450 euro voor 230 uren

vrijgesteld: 3 450 euro x (300-100)/230= 3 000 euro

VOORBEELD 4

Een werkneemster presteert volgende bijkomende vrijwillige overuren:

a) in 2020:

— in het tweede kwartaal 40 bijkomende vrijwillige overuren in een kritieke sector bij werkgever A (bezoldiging: 600 euro) en 50 bijkomende vrijwillige overuren bij werkgever B (bezoldiging: 750 euro);

— in het vierde kwartaal 40 bijkomende vrijwillige overuren bij werkgever B (bezoldiging: 600 euro);

b) in 2021:

— in het tweede en derde kwartaal: 90 bijkomende vrijwillige overuren bij werkgever B (bezoldiging: 1 350 euro);

— durant le quatrième trimestre: 50 heures supplémentaires volontaires auprès de l'employeur C (rémunération: 750 euros);

c) en 2022:

— durant le premier trimestre: 40 heures supplémentaires volontaires auprès de l'employeur C (rémunération: 600 euros).

En 2022, elle preste également 340 heures supplémentaires volontaires auprès de l'employeur D dans l'horeca et qui dispose d'une caisse enregistreuse (rémunération: 5 100 euros).

Les heures supplémentaires sont payées durant l'année où elles sont prestées.

année de revenus 2020

rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles: 600 euros + 750 euros + 600 euros = 1 950 euros

nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles: $40 + 50 + 40 = 130$

exonération: $1\,950 \text{ euros} \times 120/130 = 1\,800 \text{ euros}$

année de revenus 2021

rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles: 1 350 euros + 750 euros = 2 100 euros

nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles: $90 + 50 = 140$

exonération: $2\,100 \text{ euros} \times 120/140 = 1\,800 \text{ euros}$

année de revenus 2022

rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles: 600 euros

nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles: 40

exonération: 600 euros

rémunération pour les heures supplémentaires volontaires dans l'horeca: 5 100 euros

nombre d'heures supplémentaires volontaires dans l'horeca (avec caisse enregistreuse): 340 heures

— in het vierde kwartaal: 50 vrijwillige overuren bij werkgever C (bezoldiging: 750 euro);

c) in 2022:

— in het eerste kwartaal: 40 vrijwillige overuren bij werkgever C (bezoldiging: 600 euro).

In 2022 presteert ze ook 340 vrijwillige overuren bij werkgever D in de horeca die over een geregistreerd kassasysteem beschikt (bezoldiging: 5 100 euro).

De overuren worden uitbetaald in het jaar waarin ze worden gepresteerd.

inkomstenjaar 2020

bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren: 600 euro + 750 euro + 600 euro = 1 950 euro

aantal bijkomende vrijwillige overuren: $40 + 50 + 40 = 130$

vrijstelling: $1\,950 \text{ euro} \times 120/130 = 1\,800 \text{ euro}$.

inkomstenjaar 2021

bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren: 1 350 euro + 750 euro = 2 100 euro

aantal bijkomende vrijwillige overuren: $90 + 50 = 140$

vrijstelling: $2\,100 \text{ euro} \times 120/140 = 1\,800 \text{ euro}$.

inkomstenjaar 2022

bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren: 600 euro

aantal bijkomende vrijwillige overuren: 40

vrijstelling: 600 euro

bezoldigingen voor vrijwillige overuren in de horeca: 5 100 euro

aantal vrijwillige overuren in de horeca (met geregistreerd kassasysteem): 340 uur

exonération: $5\ 100 \times (360-40)/340: 4\ 800$ euros.

Art. 17

Cet article règle l'entrée en vigueur des dispositions fiscales relatives aux heures de relance.

CHAPITRE 2

Augmentation du nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses

En application de l'article 154bis CIR 92, il est accordé une réduction d'impôt pour les rémunérations relatives à 130 heures supplémentaires avec sursalaire prestées durant la période imposable par des travailleurs salariés du secteur privé ou de certaines entreprises publiques. Le maximum de 130 heures est augmenté pour le travail supplémentaire dans l'horeca (à 360 heures) et auprès d'un employeur qui exécute des travaux immobiliers et qui utilise un système électronique d'enregistrement de présence (à 180 heures). La réduction d'impôt pour heures supplémentaires pour le travailleur a une contrepartie pour l'employeur qui prend la forme d'une dispense de versement de précompte professionnel (article 2751 CIR 92).

Dans le cadre du deal pour l'emploi, le quota de base de 130 heures a été augmenté à 180 heures pour tous les secteurs pour les années 2019 et 2020 (articles 6 à 8 de la loi du 23 mars 2019 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne les dispositions fiscales relatives au deal pour l'emploi). Les partenaires sociaux, représentés dans le Groupe des 10, ont demandé dans le cadre de l'accord interprofessionnel d'augmenter à nouveau le nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses de 130 à 180 heures pour tous les secteurs et cela pour la période allant du 1 juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Art. 18

L'article 18, 1° et 3°, modifie l'article 154bis, alinéa 3, CIR 92 de sorte que sorte que l'augmentation de 130 à 180 heures s'applique également pour les exercices d'imposition 2022, 2023 et 2024. Toutefois, pour l'année de revenus 2021/l'exercice d'imposition 2022, l'augmentation ne prend effet qu'à partir du 1^{er} juillet 2021. Les 50 heures supplémentaires additionnelles pour lesquelles une réduction d'impôt peut être octroyée doivent donc être prestées durant la période allant du 1 juillet 2021 au 31 décembre 2021 inclus. Pour

vrijstelling: $5\ 100 \times (360-40)/340: 4\ 800$ euro.

Art. 17

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de fiscale bepalingen met betrekking tot de relance-uren.

HOOFDSTUK 2

Verhoging van het aantal fiscaal voordelijke overuren met overwerktoeslag

Bij toepassing van artikel 154bis WIB 92 wordt een belastingvermindering voor de bezoldigingen voor 130 uren overwerk met overwerktoeslag die in het belastbare tijdperk worden gepresteerd door werknemers in de privé sector of van bepaalde overheidsbedrijven. Het maximum van 130 uren wordt verhoogd voor overwerk in de horeca (tot 360 uren) en bij werkgevers die werken in onroerende staat verrichten en gebruik maken van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem (tot 180 uren). De belastingvermindering voor overwerk voor de werknemer heeft een tegenhanger voor de werkgever die de vorm aanneemt van een vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoordeeling (artikel 2751 WIB 92).

In het kader van de jobsdeal werd het basiscontingent van 130 uren voor alle sectoren verhoogd tot 180 uren voor de jaren 2019 en 2020 (artikelen 6 tot 8 van de wet van 23 maart 2019 tot wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 voor wat betreft de fiscale bepalingen van de jobsdeal). De sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10, hebben in het kader van het interprofessioneel akkoord gevraagd om het aantal fiscaal gunstige overuren opnieuw op te trekken van 130 tot 180 uren voor alle sectoren en dit voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Art. 18

Artikel 18, 1° en 3°, past artikel 154bis, derde lid, WIB 92 aan, zodat de verhoging van 130 tot 180 uren ook geldt voor de aanslagjaren 2022, 2023 en 2024. Voor het inkomstenjaar 2021/aanslagjaar 2022 is het wel zo dat de verhoging slechts ingaat vanaf 1 juli 2021. De bijkomende 50 overuren waarvoor een belastingvermindering kan worden verleend, moeten dus gepresteerd worden in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021. Wat het inkomstenjaar 2023/aanslagjaar 2024 betreft, geldt de verhoging slechts tot en met 30 juni 2023.

ce qui concerne l'année de revenus 2023/l'exercice d'imposition 2024, l'augmentation ne s'applique que jusqu'au 30 juin 2023 inclus. L'augmentation ne sera donc appliquée que pour un maximum de 50 heures supplémentaires qu'un travailleur salarié preste en plus du quota de base de 130 heures dans la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Un travailleur salarié qui n'a pas encore presté 130 heures supplémentaires au 30 juin 2023 (et qui ne travaille pas dans le secteur de l'horeca ou chez un employeur qui exécute des travaux immobiliers et qui utilise un système électronique d'enregistrement de présence), retombe au maximum de 130 heures supplémentaires pour l'année complète. Un travailleur salarié qui a, par exemple, déjà presté 140 heures supplémentaires au 30 juin 2023, ne peut plus effectuer d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses en 2023 (sauf dans l'horeca ou chez un employeur qui exécute des travaux immobiliers et qui utilise un système électronique d'enregistrement de présence).

En ce qui concerne la remarque du Conseil d'État à propos d'une éventuelle différence de traitement entre les secteurs car la répartition des prestations sur une année calendrier peut varier de secteur en secteur, il est souligné que cette mesure, telle que demandée par les partenaires sociaux, s'étend sur une période de deux ans. Les secteurs dont le pic d'activité des prestations se situe plutôt dans la première moitié de l'année et les secteurs dont le pic d'activité des prestations se situe plutôt dans la deuxième moitié de l'année, sont traités de la même façon de ce point de vue. Le fait que les modifications proposées des articles 154bis et 275¹ CIR 92 n'aient pu être adoptées qu'après le 1^{er} juillet 2021 n'y change rien. En ce qui concerne l'avantage pour les travailleurs, la réduction d'impôt pour travail supplémentaire peut en effet être correctement appliquée lors de l'établissement de l'imposition pour l'exercice d'imposition 2022. Les employeurs peuvent encore effectuer eux-mêmes une correction pour le précompte professionnel qui aurait été retenu en trop (en raison de la non-application de la réduction pour travail supplémentaire dans le précompte professionnel). En ce qui concerne l'avantage pour les employeurs, la dispense de versement du précompte professionnel peut en effet encore être demandée ultérieurement.

L'article 154bis, alinéa 3, CIR 92 contient actuellement une disposition relative à l'évaluation de l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires pour les exercices d'imposition 2020 et 2021 et une éventuelle prolongation de l'augmentation pour une durée indéterminée. Cette disposition n'est plus pertinente et est donc abrogée (article 18, 2^o). La référence à la disposition en question à l'alinéa 7 est également abrogée (article 18, 4^o).

De verhoging zal dus enkel worden toegepast voor tot 50 uren overwerk die een werknemer bovenop het basiscontingent van 130 uren presteert in de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023. Een werknemer die op 30 juni 2023 nog geen 130 uren overwerk heeft gepresteerd (en niet werkt in de horeca of bij een werkgever die werken in onroerende staat verricht en gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem), valt terug op het maximum van 130 overuren voor het volledige jaar. Een werknemer die bijvoorbeeld op 30 juni 2023 al 140 uren overwerk heeft gepresteerd, kan geen fiscaal gunstige uren overwerk meer presteren in 2023 (tenzij in de horeca of bij een werkgever die werken in onroerende staat verricht en gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem).

Wat betreft de opmerking van de Raad van State over een eventueel verschil in behandeling tussen sectoren omdat de verdeling van de prestaties over een kalenderjaar kan verschillen van sector tot sector, wordt er opgemerkt dat de maatregel, zoals gevraagd door de sociale partners, loopt over een periode van 2 jaar. Sectoren waar het zwaartepunt van de prestaties zich eerder in de eerste helft van het jaar en sectoren waar het zwaartepunt van de prestaties zich eerder in de tweede helft van het jaar bevinden, worden in dat opzicht gelijk behandeld. Het feit dat de voorgestelde wijzigingen van de artikelen 154bis en 275¹ WIB 92 pas na 1 juli 2021 kunnen worden aangenomen, verandert daar niets aan. Wat het voordeel voor de werknemers betreft, is het immers zo dat de belastingvermindering voor overwerk correct kan worden toegepast bij het vestigen van de aanslag voor het aanslagjaar 2022. De werkgevers kunnen zelfs nog een correctie doorvoeren voor de bedrijfsvoorheffing die teveel zou ingehouden zijn (omwille van het niet toepassen van de vermindering voor overwerk in de bedrijfsvoorheffing). Wat het voordeel voor de werkgevers betreft, is het zo dat de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing ook nog achteraf kan worden aangevraagd.

Artikel 154bis, derde lid, WIB 92 bevat momenteel nog een bepaling met betrekking tot de evaluatie van de verhoging van het aantal uren overwerk voor de aanslagjaren 2020 en 2021 en een eventuele verlenging met voor onbepaalde duur van de verhoging. Deze bepaling is niet langer relevant en wordt dus opgeheven (artikel 18, 2^o). De verwijzing naar de betrokken bepaling in het zevende lid wordt eveneens opgeheven (artikel 18, 4^o).

Art. 19

L'article 19 du projet modifie l'article 275¹ CIR 92 dans le même sens.

L'objectif est que les travailleurs puissent encore prescrire 50 heures supplémentaires fiscalement avantageuses additionnelles durant la deuxième moitié de 2021, même s'ils avaient déjà presté plus de 130 heures supplémentaires durant la première moitié de 2021. La dispense de versement du précompte professionnelle est en principe octroyée pour les 180 premières heures qui sont prestées en tant que travail supplémentaire en 2021 (cf article 2751, alinéa 6, CIR 92). Afin de déterminer s'il s'agit des 180 premières heures supplémentaires en 2021, il ne doit pas être tenu compte des heures supplémentaires qui dépassent le contingent de 130 heures prestées durant la première moitié de 2021.

Art. 20

Cet article règle l'entrée en vigueur de ce chapitre relatif aux heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses.

CHAPITRE 3

Augmentation du montant maximum du bonus à l'emploi fiscal

Art. 21 et 22

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel de fin juin 2021, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour augmenter le salaire minimum (RMMMG) en trois étapes. La première augmentation sera mise en œuvre le 1^{er} avril 2022, les suivantes le 1^{er} avril 2024 et le 1^{er} avril 2026.

Une augmentation du salaire minimum entraîne automatiquement une augmentation du bonus à l'emploi social. En effet, le montant du bonus à l'emploi social est de 12,65 % du salaire minimum. Le bonus à l'emploi fiscal étant égal à un pourcentage du bonus à l'emploi social effectivement octroyé (en l'occurrence 33,14 %), le montant maximum de ce bonus à l'emploi fiscal, tel que fixé à l'article 289ter/1, alinéa 3, CIR 92, doit également être adapté.

Le salaire minimum, qui s'élève actuellement à 1 625,72 euros par mois, sera majoré de 76,28 euros au 1^{er} avril 2022. Compte tenu d'une indexation du salaire minimum de 2 % prévue pour fin 2021, le salaire

Art. 19

Artikel 19 van het ontwerp past artikel 275¹ WIB 92 in dezelfde zin aan.

Het is de bedoeling dat werknemers in de tweede helft van 2021 bijkomend nog 50 fiscaal gunstige overuren kunnen presteren, ook wanneer ze reeds meer dan 130 overuren zouden gepresteerd hebben in de eerste helft van 2021. De vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing wordt in beginsel verleend voor de eerste 180 uren die als overwerk zijn gepresteerd in 2021 (cf. artikel 2751, zesde lid, WIB 92). Om te beoordelen of het om de eerste 180 overuren in 2021 gaat, moet dan ook geen rekening worden gehouden met de overuren die boven het contingent van 130 uren werden gepresteerd in de eerste helft van 2021.

Art. 20

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk met betrekking tot de fiscaal voordelige overuren met overwerktoeslag.

HOOFDSTUK 3

Verhoging van het maximumbedrag van de fiscale werkbonus

Art. 21 en 22

In het kader van het interprofessioneel akkoord zijn de sociale partners eind juni 2021 overeengekomen om het minimumloon (GMMI) in drie stappen te verhogen. De eerste verhoging zal worden doorgevoerd op 1 april 2022, de volgende op 1 april 2024 en 1 april 2026.

Een verhoging van het minimumloon leidt automatisch tot een verhoging van de sociale werkbonus. Het bedrag van de sociale werkbonus bedraagt immers 12,65 % van het minimumloon. Vermits de fiscale werkbonus gelijk is aan een percentage van de werkelijk verleende sociale werkbonus (i.c. 33,14 %) moet ook het maximumbedrag van die fiscale werkbonus, zoals vastgelegd in artikel 289ter/1, derde lid, WIB 92 worden aangepast.

Het minimumloon, dat momenteel 1 625,72 euro per maand bedraagt, zal op 1 april 2022 worden verhoogd met 76,28 euro. Rekening houdende met de verwachte indexering van het minimumloon met 2 % eind 2021,

minimum sera majoré de 1 658,23 euros à 1 734,51 euro au 1^{er} avril 2022. Le montant maximum du bonus à l'emploi social passe ainsi de 209,77 à 219,42 euros. Pour l'année de revenus 2022, un bonus à l'emploi social de ((209,77 x 3) + (219,42 x 9) =) 2 604,44 euros peut donc être octroyé sur base annuelle. Pour l'année de revenus 2023 il s'agit de (219,42 x 12=) 2 632,88 euros (abstraction faite d'une éventuelle indexation du salaire minimum en 2023). Le montant maximum du bonus à l'emploi fiscal doit donc être porté à (2 604,44 x 33,14 % =) 862,98 euros, arrondi à 870 euros pour l'année de revenus 2022 et (2 632,99 x 33,14 % =) 872,87 euros, arrondi à 880 euros à partir de l'année de revenus 2023. Compte tenu d'un coefficient d'indexation estimé de 1,6948 pour l'exercice d'imposition 2023, cela revient à un montant de base à indexer de 515 euros pour l'année de revenus 2022/exercice d'imposition 2023 et de 520 euros pour l'année de revenus 2023/exercice d'imposition 2024.

L'article 22 règle l'entrée en vigueur. Le montant de 520 euros est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2024. L'impact des nouvelles augmentations du salaire minimum prévues au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} avril 2026 sur le montant maximum du bonus à l'emploi fiscal sera ultérieurement intégré à l'article 289ter/1 CIR 92. En effet, il n'est pas exclu que le pourcentage du bonus à l'emploi fiscal soit également adapté dans ce contexte.

TITRE 5

Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Les articles 14/1 à 14/4 et 16 de la LPC ont été introduits par les articles 30 à 34 de la loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Ces dispositions faisaient suite à l'accord des partenaires sociaux au sein du Groupe des 10 visant la suppression progressive dans la matière des pensions complémentaires des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Cet accord avait été traduit dans l'avis n° 1893 du Conseil national du travail du 12 février 2014.

zal het minimumloon op 1 april 2022 worden verhoogd van 1 658,23 euro naar 1 734,51 euro. Het maximumbedrag van de sociale werkbonus stijgt zo van 209,77 (na indexering) naar 219,42 euro. Voor het inkomstenjaar 2022 kan derhalve op jaarrbasis een sociale werkbonus worden verleend van ((209,77 x 3) + (219,42 x 9) =) 2 604,44 euro. Voor het inkomstenjaar 2023 gaat het (abstractie gemaakt van een eventuele indexering van het minimumloon in 2023) om (219,42 x 12=) 2 632,99 euro. Het maximumbedrag van de fiscale werkbonus moet derhalve worden verhoogd tot (2 604,04 x 33,14 % =) 862,98 euro, afgerond 870 euro voor het inkomstenjaar 2022 en (2 632,99 x 33,14 % =) 872,57 euro, afgerond 880 euro vanaf het inkomstenjaar 2023. Rekening houdende met een geraamde indexeringscoëfficiënt van 1,6948 voor het aanslagjaar 2023, komt dit neer op een te indexeren basisbedrag van 515 euro voor het inkomstenjaar 2022/aanslagjaar 2023 en 520 euro voor het inkomstenjaar 2023/aanslagjaar 2024.

Artikel 22 regelt de inwerkingtreding. Het bedrag van 520 euro is van toepassing vanaf aanslagjaar 2024. De impact van de verdere verhogingen van het minimumloon voorzien op 1 april 2024 en 1 april 2026 op het maximumbedrag van de fiscale werkbonus, zal later in artikel 289ter/1 WIB 92 worden verwerkt. Het is immers niet uitgesloten dat in dat kader ook het percentage van de fiscale werkbonus wordt aangepast.

TITEL 5

Wijziging van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid

De artikelen 14/1 tot en met 14/4 en 16 van de WAP zijn ingevoerd bij de artikelen 30 tot en met 34 van de wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

Deze bepalingen gaven uitvoering aan het akkoord van de sociale partners binnen de Groep van 10 om de verschillen in behandeling op grond van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het gebied van de aanvullende pensioenen geleidelijk op te heffen. Dit akkoord werd weerspiegeld in advies nr. 1893 van de Nationale Arbeidsraad van 12 februari 2014.

Elles s'inscrivaient dans le cadre d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, lequel suivait un arrêt de la Cour d'arbitrage du 8 juillet 1993.

Selon cet arrêt du 8 juillet 1993, la distinction entre ouvriers et employés ne correspondait plus aux évolutions d'un marché du travail et d'une société en constante mutation, même si lorsque cette distinction a été insérée dans la législation sociale, il s'agissait sans doute d'un critère valable. Pendant des générations, elle s'est consolidée et enracinée dans la réglementation, dans la pratique quotidienne et dans les esprits. Une distinction aussi fondamentale entre ouvriers et employés ne peut être brusquement annulée du jour au lendemain. Pour mettre fin à une telle différence de traitement dont l'impact sur des domaines importants de la vie sociale est majeur, il faut impérativement procéder à des adaptations progressives.

Dans un arrêt du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle se prononçait à nouveau en faveur d'une réduction progressive des différences de traitement entre les ouvriers et les employés. Quand une réforme visant à rétablir l'égalité a des répercussions à la portée aussi vaste et importante, le législateur doit agir de manière d'autant plus réfléchie et mettre en œuvre cette égalisation de manière phasée. Il faut également tenir compte du pouvoir d'appréciation étendu du législateur lorsqu'il définit sa politique socio-économique¹. Cet arrêt visait en particulier les délais de préavis et les jours de carence et accordait deux années au législateur pour intervenir.

C'est dans la foulée de ce dernier arrêt que la loi précitée du 5 mai 2014 a mis en place le cadre légal visant la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés dans le cadre des pensions complémentaires.

Tenant compte de l'omniprésence de la distinction entre les ouvriers et les employés dans le paysage social belge et tenant compte de la complexité des pensions complémentaires qui peuvent d'une part être organisées au niveau d'un secteur d'activités et d'autre part au niveau d'un employeur, le législateur a défini un cadre progressif pour la suppression de la distinction entre les ouvriers et les employés.

Cette suppression progressive s'articule autour de différents axes, notamment:

Zij schreven zich in binnen het kader van een arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011, dat volgde op een arrest van het Arbitragehof van 8 juli 1993.

Volgens dit arrest van 8 juli 1993 beantwoordde het onderscheid tussen arbeiders en bedienden niet meer aan de ontwikkelingen in een voortdurend veranderende arbeidsmarkt en in een voortdurend veranderende samenleving, ook al was dit onderscheid, toen het in de sociale wetgeving werd opgenomen, zonder twijfel een geldig criterium. Generaties lang is het geconsolideerd en verankerd in de regelgeving, in de dagelijkse praktijk en in de hoofden van de mensen. Zo'n fundamenteel onderscheid tussen arbeiders en bedienden kan niet van de ene dag op de andere worden opgeheven. Om een einde te maken aan een dergelijk verschil in behandeling, dat grote gevolgen heeft voor belangrijke gebieden van het maatschappelijk leven, zijn geleidelijke aanpassingen noodzakelijk.

In een arrest van 7 juli 2011 heeft het Grondwettelijk Hof zich opnieuw uitgesproken voor een geleidelijke vermindering van de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden. Wanneer een hervorming met het oog op het herstel van de gelijkheid zulke verreikende en belangrijke gevolgen heeft, moet de wetgever des te doordachter te werk gaan en deze gelijkschakeling gefaseerd doorvoeren. Ook moet rekening worden gehouden met de ruime beoordelingsbevoegdheid van de wetgever bij het bepalen van het sociaal-economisch beleid¹. Dit arrest betrof met name de opzeggingstermijnen en de carentsdagen en gaf de wetgever twee jaar de tijd om te handelen.

In het kielzog van dit laatste arrest heeft de voorname wet van 5 mei 2014 het rechtskader tot stand gebracht om het verschil in behandeling op basis van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in het kader van de aanvullende pensioenen op te heffen.

Rekening houdend met de alomtegenwoordigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in het Belgische sociale landschap en met de complexiteit van de aanvullende pensioenen die kunnen worden georganiseerd op het niveau van een sector enerzijds en op het niveau van een werkgever anderzijds, heeft de wetgever een progressief kader bepaald voor de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Deze uitfasering is gebaseerd op verschillende assen, met name:

¹ C. C., arrêt n°125/2011, 7 juillet 2011, B.4.1.

¹ G. H., arrest n°125/2011, 7 juli 2011, B.4.1.

— l'immunisation des différences de traitement introduites dans un régime de pension complémentaire avant le 1^{er} janvier 2015: une différence de traitement n'est encore tolérée que si elle a été introduite dans un régime de pension avant le 1^{er} janvier 2015;

— l'obligation d'abstention pour les employeurs et les secteurs qui ne peuvent plus instaurer de nouvelles différences ou de nouveaux régimes comportant une différence de traitement entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025 sauf si cette différence de traitement vise à supprimer une différence de traitement existant au 1^{er} janvier 2015;

— l'obligation pour les employeurs de s'inscrire dans un trajet d'harmonisation et pour les secteurs de conclure des protocoles d'accord en vue de mettre fin aux éventuelles distinctions entre les ouvriers et les employés;

— l'octroi d'un rôle prioritaire aux secteurs qui se voient en premier lieu imposer la responsabilité de mettre fin à la distinction entre les ouvriers et les employés. Ainsi, pour le 1^{er} janvier 2023, les (sous-)commissions paritaires concernées devaient déposer au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, une ou plusieurs conventions collectives de travail qui mettent fin pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre les ouvriers et les employés;

— s'agissant des régimes d'entreprise, l'employeur peut le cas échéant attendre de voir ce qui est mis en œuvre au niveau de son secteur d'activités avant de procéder à une harmonisation et en tenir compte dans le cadre de son trajet d'harmonisation.

Dans le cadre de la loi du 5 mai 2014, le législateur a prévu un suivi périodique au niveau des (sous-)commissions paritaires afin de pouvoir évaluer les progrès au niveau sectoriel dans le cadre de l'harmonisation. C'est ainsi que les (sous-)commissions paritaires ont transmis/transmettent au Conseil national du travail un rapport dressant un aperçu des travaux réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés pour le 1^{er} janvier 2016, le 1^{er} janvier 2018, le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2022.

Parallèlement, sur la base de ces rapports des (sous-)commissions paritaires, le Conseil national du travail a transmis au ministre des Pensions et au ministre de l'Emploi une évaluation sur les progrès au niveau sectoriel pour le 1^{er} juillet 2016 (rapport n° 97 du 7 juin 2016 du Conseil national du travail),

— het immuniseren van de verschillen in behandeling ingevoerd in een pensioenstelsel vóór 1 januari 2015: een verschil in behandeling wordt nog enkel getoleerd indien het werd ingevoerd in een pensioenstelsel vóór 1 januari 2015;

— de verplichting voor werkgevers en sectoren om tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025 geen nieuwe verschillen of plannen met een verschillende behandeling in te voeren, tenzij de verschillende behandeling bedoeld is om een op 1 januari 2015 bestaand verschil in behandeling op te heffen;

— de verplichting voor de werkgevers om zich in te schrijven in een harmoniseringstraject en voor de sectoren om een protocol van akkoord te sluiten teneinde een einde te maken aan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden;

— het toekennen van een prioritaire rol aan de sectoren, die als eerste de verantwoordelijkheid krijgen om een einde te maken aan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Zo moesten de betrokken paritaire (sub) comités uiterlijk op 1 januari 2023 bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid één of meer collectieve arbeidsovereenkomsten neerleggen die een einde maken aan het verschil in behandeling op basis van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden;

— in het geval van bedrijfsregelingen kan de werkgever in voorkomend geval afwachten wat er in zijn sector ten uitvoer wordt gelegd alvorens tot harmonisatie over te gaan, en hiermee rekening houden in zijn harmonisatietraject.

In het kader van de wet van 5 mei 2014 heeft de wetgever voorzien in een periodieke monitoring op het niveau van de paritaire (sub)comités om de voortgang op het vlak van de harmonisatie op sectoraal niveau te kunnen beoordelen. De paritaire (sub)comités dienden daarom aan de Nationale Arbeidsraad tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020 en 1 januari 2022 een verslag voor te leggen waarin wordt uiteengezet welke werkzaamheden zijn verricht om een einde te maken aan het verschil in behandeling op basis van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Tegelijkertijd heeft de Nationale Arbeidsraad op basis van deze verslagen van de paritaire (sub)comités aan de minister van Pensioenen en de minister van Werk een evaluatie van de vooruitgang op sectoraal niveau voorgelegd tegen 1 juli 2016 (verslag van de Nationale Arbeidsraad nr. 97 van 7 juni 2016), 1 juli 2018 (verslag

le 1^{er} juillet 2018 (rapport n° 110 du 26 juin 2018 du Conseil national du travail) et le 1^{er} juillet 2020 (rapport n° 117 du 26 mai 2020 du Conseil national du travail). Lors de cette évaluation, une attention particulière a été accordée au coût de la suppression de la différence de traitement. Une évaluation supplémentaire est également prévue pour le 1^{er} juillet 2022.

Outre les évaluations du Conseil national du travail visées ci-dessus, ce dernier a demandé à tous les secteurs, dans le cadre de sa recommandation n° 27, de lui remettre, pour le 1^{er} septembre 2019, un rapport motivé sur les progrès réalisés en matière d'harmonisation. Cela a été opéré via une enquête auprès des porte-paroles des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs de toutes les (sous-) commissions paritaires concernées. Les résultats de cette enquête ont été communiqués fin septembre 2019 au Groupe des 10.

Les rapports bisannuels du Conseil national du travail ont permis de constater les progrès réalisés entre les différentes périodes de rapportage.

Dans différents secteurs où les commissions paritaires pour les ouvriers et les employés sont le miroir l'un de l'autre, les régimes de pension sont harmonisés.

En outre, le dernier rapport (n° 117) du Conseil national du travail mentionne la conclusion de l'accord sectoriel signé le 1^{er} juillet 2019 par les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire n° 200 et lequel prévoit un régime particulier pour les employeurs qui occupent tant des employés que des ouvriers dans la même activité d'entreprise, dont les ouvriers bénéficient d'un régime de pension sectoriel et dont les employés ne bénéficient pas d'un régime de pension ou bénéficient d'un régime moins avantageux.

Des analyses réalisées par SIGeDIS ont montré que des progrès importants ont déjà été réalisés en termes d'harmonisation au niveau sectoriel, en particulier lorsque les avantages dont bénéficient les travailleurs ayant l'autre statut au niveau de l'entreprise sont pris en compte. En même temps, ces analyses ont montré que les différences restantes sont encore significatives et se situent principalement au niveau des plans de pension au niveau des entreprises.

Ces efforts des partenaires sociaux et des entreprises ont été brutalement contrecarrés depuis mars 2020 par la crise du COVID-19.

De nombreuses entreprises ont dû utiliser toute leur énergie et leurs moyens pour assurer leur survie et

van de Nationale Arbeidsraad nr. 110 van 26 juni 2018 en 1 juli 2020 (verslag van de Nationale Arbeidsraad nr. 117 van 26 mei 2020). Bij deze evaluatie werd bijzondere aandacht besteed aan de kosten van het opheffen van het verschil in behandeling. Een volgende evaluatie is ook gepland tegen 1 juli 2022.

Naast de hierboven bedoelde evaluaties van de Nationale Arbeidsraad heeft de Raad in het kader van zijn aanbeveling nr. 27 alle sectoren verzocht om vóór 1 september 2019 een met redenen omkleed verslag in te dienen over de vorderingen die met de harmonisatie zijn gemaakt. Dit is gedaan door middel van een enquête onder de woordvoerders van de representatieve werk-nemers- en werkgeversorganisaties van alle betrokken paritaire (sub)comités. De resultaten van deze enquête zijn eind september 2019 aan de Groep van 10 meegedeeld.

Uit de tweejaarlijkse verslagen van de Nationale Arbeidsraad blijkt de vooruitgang die tussen de verschillende verslagperiodes is geboekt.

In verschillende sectoren waarin de paritaire comités voor arbeiders en bedienden elkaar spiegelbeeld vormen, zijn de pensioenstelsels geharmoniseerd.

Bovendien wordt in het laatste verslag (nr. 117) van de Nationale Arbeidsraad melding gemaakt van de afsluiting van het sectorale akkoord dat op 1 juli 2019 door de sociale partners in het paritair comité nr. 200 is ondertekend en dat voorziet in een speciale regeling voor werkgevers die zowel bedienden als arbeiders in dienst hebben in dezelfde bedrijfsactiviteit, waarvan de arbeiders een sectorale pensioenregeling genieten en waarvan de bedienden geen pensioenregeling genieten of een minder voordelijke regeling genieten.

Uit analyses uitgevoerd door SIGeDIS is gebleken dat daarmee al een belangrijke stap werd gezet op het vlak van de harmonisering op het niveau van de sectoren, in het bijzonder wanneer ook wordt rekening gehouden met de voordelen die de werknelmers met het andere statuut genieten op het niveau van de onderneming. Deze analyses hebben tegelijk aangegetoond dat de overblijvende verschillen nog belangrijk zijn en zich voor het grootste deel situeren bij de pensioenplannen op het niveau van de ondernemingen.

Deze inspanningen van de sociale partners en de ondernemingen werden sedert maart 2020 brutaal doorkruist door de COVID-19-crisis.

Veel ondernemingen hebben al hun energie en middelen moeten aanwenden om hun voortbestaan te

n'ont pas pu prendre de nouvelles mesures en matière d'harmonisation en cette période de crise.

Pour des raisons évidentes, les partenaires sociaux sectoriels ont également dû mettre l'accent sur les mesures visant à soulager les besoins les plus graves résultant de la crise.

C'est dans ce contexte que le Groupe des 10 est parvenu à un accord le 8 juin 2021, en vue de postposer l'échéance de l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés au 1^{er} janvier 2030. La date du 1^{er} janvier 2023 est postposée au 1^{er} janvier 2027 et la date du 1^{er} janvier 2025 est postposée au 1^{er} janvier 2030.

Le présent projet entend faire suite à cet accord du Groupe des 10 ainsi qu'à l'avis du Conseil National du Travail du 15 juillet 2021.

En réponse aux observations formulées par le Conseil d'État dans son avis 70.017/1/V du 27 septembre 2021, il est utile de rappeler les principes et le contexte qui ont conduit à la fixation des délais pour la suppression de la distinction entre les ouvriers et les employés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC).

Il convient tout d'abord de souligner que le fait qu'une distinction soit jugée inconstitutionnelle, ce qui n'a jamais été établi par la Cour constitutionnelle pour les pensions complémentaires (voir ci-dessous), ne signifie pas que cette distinction doit nécessairement cesser de produire ses effets immédiatement. La Cour constitutionnelle admet que, dans certains cas, une distinction illicite s'efface progressivement et continue donc à exister *de facto* pendant un certain temps, malgré son caractère problématique en principe.

Les travaux préparatoires de la loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires², qui a introduit dans la LPC la suppression progressive de la distinction entre ouvriers et employés mentionnent quatre arguments sur ce point, basés sur les critères utilisés par la Cour constitutionnelle elle-même. Ces critères étaient les suivants:

verzekerken en bevonden in zich in de onmogelijkheid om in deze crisisperiode verdere stappen te zetten op het vlak van de harmonisering.

Ook de sectorale sociale partners hebben om vanzelfsprekende redenen de nadruk moeten leggen op maatregelen die er toe strekken om de meest ernstige noden die het gevolg zijn van de crisis te lenigen.

Het is in deze context dat de Groep van 10 op 8 juni 2021 een akkoord heeft bereikt om de termijn voor de harmonisatie van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden te verschuiven naar 1 januari 2030. De datum van 1 januari 2023 wordt verschoven naar 1 januari 2027 en de datum van 1 januari 2025 wordt verschoven naar 1 januari 2030.

Met dit ontwerp wordt gevolg gegeven aan dit akkoord van de Groep van 10 en aan het advies van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

In antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in zijn advies 70.017/1/V van 27 september 2021, is het nuttig om de principes en de context die hebben geleid tot het vaststellen van de termijnen met het oog op de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in de wet van 28 april 2003 (WAP) betreffende de aanvullende pensioenen, in herinnering te brengen.

Eerst moet worden benadrukt dat het feit dat een onderscheid als ongrondwettig zou worden beschouwd, hetgeen voor de aanvullende pensioenen overigens nog nooit door het Grondwettelijk Hof is vastgesteld (zie verder), niet betekent dat dat onderscheid noodzakelijkerwijs met onmiddellijke ingang moet ophouden uitwerking te hebben. Het Grondwettelijk Hof aanvaardt dat in sommige gevallen een ongeoorloofd onderscheid geleidelijk aan wordt afgebouwd en dus *de facto* nog een tijdje blijft bestaan, niettegenstaande het principieel problematische karakter ervan.

De voorbereidende werken bij de wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen², die de geleidelijke opheffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden heeft ingelast in de WAP bevat op dit punt vier argumenten, die zijn gebaseerd op de criteria die door het Grondwettelijk Hof zelf worden gehanteerd. Deze criteria waren de volgende:

² Doc. parl., Chambre, 2014-2015, DOC 53 3399/002, pp. 19 à 21.

² Parl. stuk., Kamer, 2014-2015, DOC 53 3399/002, p. 19 tot 21.

1. Sécurité juridique: une suppression immédiate de la distinction donnerait lieu à un grand nombre de procédures judiciaires, ce qui pourrait entraîner une incertitude pendant de nombreuses années, ainsi que des coûts élevés, qui seraient supportés plus efficacement dans le cadre d'une harmonisation ordonnée et progressive;

2. Éviter des coûts importants pour les entreprises: un alignement immédiat risque d'exposer certaines entreprises à des coûts si élevés qu'ils mettent en péril leur survie;

3. Protéger les objectifs de la LPC: une harmonisation trop rapide peut inciter les entreprises à abandonner le deuxième pilier, ce qui va à l'encontre de l'objectif de démocratisation des pensions complémentaires;

4. Donner aux partenaires sociaux suffisamment de temps pour parvenir à une solution par le biais de la concertation collective: le fait que les pensions complémentaires soient intégrées dans le dialogue social, ainsi que la complexité du sujet, signifient qu'un temps suffisant doit être réservé au dialogue social.

Ces quatre arguments sont toujours valables aujourd'hui. Il n'en reste pas moins qu'une harmonisation immédiate entraînerait des litiges et une insécurité juridique, causerait des problèmes insurmontables pour certaines entreprises et risquerait de compromettre la démocratisation des pensions complémentaires.

Il est évident, ce que le Conseil d'État souligne également, que ces arguments ne peuvent être utilisés à l'infini pour repousser indéfiniment l'harmonisation.

Cela aurait été le cas si les partenaires sociaux s'étaient reposés sur leurs lauriers depuis 2015 et n'avaient attendu que l'expiration du délai pour constater l'échec du processus et demander un report.

Ce n'est absolument pas ce qui s'est passé. Des progrès ont effectivement été réalisés ces dernières années, notamment au niveau sectoriel. Comme mentionné ci-dessus, les analyses de Sigedis le démontrent. Il en va de même pour les rapports d'état d'avancement établis par le Conseil national du travail tous les deux ans. Ceux-ci expliquent en détail les initiatives prises par les partenaires sociaux sectoriels, mais aussi les difficultés techniques qu'ils ont rencontrées dans le cadre de l'harmonisation.

Il ne fait aucun doute que ces difficultés techniques se sont révélées plus importantes que ce que l'on pouvait

1. Rechtszekerheid: een onmiddellijke opheffing van het onderscheid zou aanleiding geven tot een stortvloed van juridische procedures, met mogelijk jarenlange onzekerheid tot gevolg, alsook hoge kosten, die beter zouden kunnen worden gedragen in het kader van een ordentelijke en geleidelijke harmonisering;

2. Het vermijden van belangrijke kosten voor ondernemingen: een onmiddellijke gelijkschakeling dreigt bepaalde ondernemingen voor zulke hoge kosten te plaatsen dat hun voortbestaan in het gedrang zou kunnen komen;

3. Het beschermen van de doelstellingen van de WAP: een te snelle harmonisering kan ondernemingen ertoe aanzetten te stoppen met de tweede pijler, wat ingaat tegen het streven naar een democratisering van de aanvullende pensioenen;

4. Het geven van voldoende tijd aan de sociale partners om via collectief overleg tot een oplossing te komen: het feit dat aanvullende pensioenen zijn ingebied in het sociaal overleg, gekoppeld aan de complexiteit van de materie maken dat voldoende tijd moet worden uitgetrokken voor het sociaal overleg.

Deze vier argumenten behouden ook vandaag nog hun gelding. Nog steeds is het zo dat een onmiddellijke gelijkschakeling zou leiden tot geschillen en rechtsonzekerheid, bepaalde ondernemingen voor onoverkomelijke problemen zal plaatsen en de democratisering van de aanvullende pensioenen dreigt te ondergraven.

Het is uiteraard zo, zoals ook de Raad van State benadrukt, dat deze argumenten niet steeds opnieuw en opnieuw kunnen worden gebruikt om also de harmonisering eindeloos voor zich uit te schuiven.

Dit laatste zou het geval geweest zijn mochten de sociale partners sinds 2015 op hun lauweren hebben gerust en enkel hebben gewacht tot het verstrijken van de termijn om dan de mislukking van het proces vast te stellen en uitstel te vragen.

Dit is nadrukkelijk niet wat er is gebeurd. Er is de afgelopen jaren wel degelijk vooruitgang geboekt, in het bijzonder op het niveau van de sectoren. Zoals hiervoor reeds vermeld, tonen de analyses van Sigedis dat aan. Hetzelfde geldt voor de voortgangsrapporten die door de Nationale Arbeidsraad om de twee jaar werden gemaakt. Daar wordt in detail toegelicht welke initiatieven de sectorale sociale partners hebben genomen, maar ook op welke technische moeilijkheden zij zijn gestoten in het kader van de harmonisering.

Het is zonder twijfel zo dat die technische moeilijkheden groter zijn gebleken dan bij de start van het proces

attendre au début du processus en 2014. Le fait que les commissions paritaires ne soient pas des miroirs les uns des autres signifie qu'en réalité, une multitude de comparaisons ont dû être faites entre les travailleurs, ce qui a compliqué le processus. Cela signifie que, malgré les progrès accomplis, toutes les différences n'ont pas pu être éliminées.

À cet égard, il est utile de se référer à l'avis n° 2155 du Conseil national du travail du 17 décembre 2019. Les pensions complémentaires sont, de par leur nature même, une matière complexe. La loi du 5 mai 2014 précitée a mis en avant le principe de l'harmonisation, ainsi que des délais, mais sans réglementer en détail la manière dont cette harmonisation doit être mise en œuvre concrètement, en tenant compte de la nature spécifique des régimes de pension (sectoriels, d'entreprise, contributions définies, prestations définies, régimes de retraite ordinaires vs sociaux...). Cela a donné lieu à un grand nombre de questions. Compte tenu du niveau de technicité, ces questions transcendent les entreprises individuelles et les secteurs et il était nécessaire d'aborder cette question à un niveau supérieur. L'avis n° 2155 a répondu à bon nombre de ces questions et a levé un obstacle important au processus d'harmonisation.

Un deuxième élément qui a compliqué le processus et qui n'était pas prévisible en 2014 est la marge salariale extrêmement serrée. À moins que l'augmentation éventuelle de la pension complémentaire ne soit compensée par la réduction d'autres avantages salariaux, ce qui, bien sûr, ne peut être l'intention, son financement devrait provenir de la marge salariale. On peut noter que les partenaires sociaux se sont engagés à utiliser à chaque fois au moins 0,1 % de la marge salariale pour l'harmonisation (dans les secteurs où cela est nécessaire) à partir du prochain Accord interprofessionnel.

La troisième raison est la crise du COVID, qui n'était bien sûr pas du tout prévisible lorsque le calendrier d'harmonisation a été établi en 2014. Comme mentionné précédemment, depuis le début de l'année 2020, les priorités des entreprises et des secteurs ont, pour des raisons évidentes, porté sur d'autres sujets que l'harmonisation. Ce sera probablement le cas cette année et l'année prochaine. Inévitablement, un certain nombre d'années utiles seront perdues.

Ces éléments supplémentaires ont rendu irréaliste l'achèvement de l'harmonisation dans les délais initialement prévus.

Outre l'argumentation ci-dessus, on peut également noter que la Cour constitutionnelle ne s'est pas encore prononcée sur la constitutionnalité de la distinction entre

in 2014 kon worden vermoed. Het feit dat paritaire comités niet elkaar spiegelbeeld zijn, maakt dat er in de realiteit een veelheid aan vergelijkingen tussen de werknemers diende te worden gemaakt, wat het proces erg heeft gecompliceerd. Dit heeft met zich mee gebracht dat, ondanks de vooruitgang die geboekt is geweest, nog niet alle verschillen konden worden weggewerkt.

Het is nuttig in dit verband te verwijzen naar het advies nr. 2155 van de Nationale Arbeidsraad van 17 december 2019. Aanvullende pensioenen vormen uit hun aard een complexe materie. De voornoemde wet van 5 mei 2014 heeft het principe van de harmonisering vooropgesteld, evenals de termijnen, maar zonder in detail te regelen hoe deze harmonisering *in concreto* diende te worden doorgevoerd, rekening houdend met de specifieke aard van de pensioenstelsels (sectoraal, ondernemings-, vaste bijdragen, vaste prestaties, gewone vs sociale pensioenstelsels...). Dit heeft aanleiding gegeven tot een groot aantal vragen. Rekening houdend met het niveau van techniciteit, overstegen deze vragen de individuele ondernemingen en de sectoren en was het nodig deze problematiek op een hoger niveau aan te pakken. Met het advies nr. 2155 werden zeer veel van deze vragen beantwoord en werd een belangrijke belemmering voor het harmoniseringsproces weggenomen.

Een tweede element dat het proces bemoeilijkt heeft en dat in 2014 niet voorzienbaar was, is de uiterst krappe loonmarge. Tenzij de eventuele verhoging van het aanvullend pensioen zou worden gecompenseerd door een verlaging van andere loonvoordelen, wat uiteraard niet de bedoeling kan zijn, zou de financiering ervan moeten komen vanuit de loonmarge. Er kan worden opgemerkt dat de sociale partners zich hebben geëngageerd om vanaf het volgende Interprofessioneel Akkoord telkens minstens 0,1 % van de loonmarge in te zetten voor de harmonisering (in de sectoren waar dat nodig is).

De derde reden is de COVID-crisis, die uiteraard al helemaal niet voorzienbaar was toen in 2014 het tijdspad voor de harmonisering werd uitgetekend. Zoals eerder aangehaald, lagen de prioriteiten van ondernemingen en sectoren sedert begin 2020 om vanzelfsprekende redenen bij andere zaken dan de harmonisering. Dit zal wellicht dit en volgend jaar niet anders zijn. Daardoor gaan onvermijdelijk een aantal nuttige jaren verloren.

Deze bijkomende elementen maken dat het niet langer realistisch was om de harmonisering binnen de oorspronkelijke termijnen tot een goed einde te brengen.

Los van de hiervoor gaande argumentatie kan voorts worden aangestipt dat het Grondwettelijk Hof zich tot op heden nog niet heeft uitgesproken over de grondwettigheid

ouvriers et employés dans le domaine des pensions complémentaires. Les arrêts mentionnés ne concernent que des différences bien définies entre les ouvriers et les employés, à savoir le jour de carence et les délais de préavis. À ce jour, d'autres différences entre les ouvriers et les employés existent encore, notamment dans le cadre de la concertation sociale sectorielle au sein des commissions paritaires, qui est encore organisée en fonction de la distinction entre les ouvriers et les employés.

En outre, on peut noter que la Cour constitutionnelle n'aurait même pas pu se prononcer sur les pensions complémentaires, puisqu'elle ne se prononce que sur la constitutionnalité des normes de nature législative. Les pensions complémentaires ne résultent pas d'une norme législative, mais d'un engagement pris par un organisateur dans le cadre de la relation de travail.

Les pensions complémentaires sont traditionnellement soumises à une interdiction ouverte de discrimination (art. 14, § 1^{er}, de la LPC). Pour déterminer si un régime est discriminatoire, il faut tenir compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction et du fait que la distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé. L'application de cette interdiction de discrimination est évolutive: ce qui était acceptable hier ne le sera pas forcément demain.

À cet égard, il semble plausible qu'un organisateur d'un régime de pension complémentaire qui applique une distinction basée sur une distinction qui découle explicitement des dispositions légales en vigueur (par exemple, la distinction faite par le législateur entre les ouvriers et les employés) aura de bons arguments pour démontrer que la distinction qu'il applique est raisonnablement justifiée.

En revanche, au fur et à mesure de l'harmonisation des dispositions légales qui faisaient auparavant une distinction entre les ouvriers et les employés, cette justification deviendra de plus en plus difficile.

C'est dans ce contexte que la loi du 5 mai 2014 précitée doit être située: elle prend en compte l'arrêt précité de 2011 de la Cour constitutionnelle, mais n'est pas la réponse à cet arrêt. Suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, la loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement a été adoptée. À l'instar de l'arrêt, cette loi était limitée aux délais de préavis et aux jours de carence. Toutefois, comme cette loi constituait une étape dans l'harmonisation des statuts et qu'il fallait

van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het gebied van de aanvullende pensioenen. De vermelde arresten betreffen uitsluitend welbepaalde verschillen tussen arbeiders en bedienden, met name de carendag en de opzeggingstermijnen. Tot op heden bestaan er nog andere verschillen tussen arbeiders en bedienden, niet in het minst deze die voortvloeien uit het sectorale sociale overleg dat via de indeling van de paritaire comités ook nu nog wordt georganiseerd in functie van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Daarbij kan bovendien worden opgemerkt dat het Grondwettelijk Hof zich ook niet over de aanvullende pensioenen had kunnen uitpreken, vermits het Hof enkel uitspraak doet over de grondwettelijkheid van wettelijke normen. Aanvullende pensioenen vloeien niet voort uit een wettelijke norm, maar uit een toezegging door een inrichter, in het kader van de arbeidsrelatie.

De aanvullende pensioenen kennen van oudsher een open discriminatieverbod (art. 14, § 1, van de WAP). Om te bepalen of een plan discriminerend is, zal rekening worden gehouden met het nastreefde doel, het objectieve karakter, de gevolgen van het onderscheid en het feit dat het onderscheid in behandeling niet onevenredig mag zijn aan het rechtmatige doel. De toepassing van dit discriminatieverbod is evolutief: wat gisteren aanvaardbaar was, is het niet noodzakelijk morgen nog.

Het lijkt in dat verband aannemelijk dat een inrichter van een aanvullend pensioenplan die een onderscheid hanteert dat is gebaseerd op een onderscheid dat uitdrukkelijk voortvloeit uit de geldende wettelijke bepalingen (bijvoorbeeld het door de wetgever gemaakte onderscheid tussen arbeiders en bedienden), over goede argumenten beschikt om aan te tonen dat het door hem toegepaste onderscheid redelijk gerechtvaardigd is.

Anderzijds, naarmate de wettelijke bepalingen die voorheen een onderscheid maakten tussen arbeiders en bedienden worden geharmoniseerd, zal deze verantwoording steeds moeilijker worden.

Dit is de context waarin de voornoemde wet van 5 mei 2014 moet worden gesitueerd: zij houdt rekening met het voornoemde arrest van 2011 van het Grondwettelijk Hof, maar is niet het antwoord op dat arrest. Naar aanleiding van de uitspraak van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 is de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carendag en begeleidende maatregelen aangenomen. Net zoals het arrest, beperkte deze wet zich tot de opzeggingstermijnen en de carendagen. Aangezien deze wet evenwel een stap was in de harmonisatie van

s'attendre à ce que d'autres mesures soient prises en vue d'une harmonisation plus poussée à l'avenir, la loi du 5 mai 2014 précitée a anticipé les conséquences pour les régimes de pension complémentaire de cette harmonisation plus poussée.

C'est dans ce sens qu'il faut comprendre les travaux préparatoires de la loi du 5 mai 2014 précitée, lorsqu'elle indique: "Le titre III vise à prévoir dans les plus brefs délais un cadre légal qui, à terme, doit mener à la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés dans le domaine des pensions complémentaires, tout en respectant la progressivité préconisée par la Cour constitutionnelle"³.

De cette manière, le législateur a surtout voulu assurer la sécurité juridique et éviter, au moment où une harmonisation plus poussée des statuts dans la législation serait une réalité, que des discussions de principe ne surgissent encore sur la manière dont l'harmonisation devrait être réalisée au niveau des pensions complémentaires.

Art. 23 à 25

Ces dispositions prolongent les échéances prévues dans le cadre de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires dans le cadre de la suppression de la distinction reposant sur la différence de traitement entre les ouvriers et les employés. L'échéance du 1^{er} janvier 2025 devient le 1^{er} janvier 2030 et le délai du 1^{er} janvier 2023 devient le 1^{er} janvier 2027.

Tenant compte de cette nouvelle échéance, de nouvelles dates ont été prévues pour les rapports bisannuels des (sous-)commissions paritaires au Conseil national du travail ainsi que pour les rapports du Conseil national du travail au ministre des Pensions et au ministre de l'Emploi.

Dans le même esprit, le délai prévu pour le rapport du ministre des Pensions visé à l'article 16, § 3, alinéa 8, de la même loi, est prolongé jusqu'au 1^{er} janvier 2037.

La différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés ne constitue pas une discrimination visée à l'article 14, § 1^{er}, premier alinéa, de la LPC pour les périodes d'emploi comprises entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2030, si la différence de traitement a été introduite dans un régime de pension avant le 1^{er} janvier 2015. Toutes les autres dispositions

de statuten en te verwachten was dat in de toekomst verdere stappen zouden worden gezet in de richting van een verdere harmonisering, anticipeerde de voornoemde wet van 5 mei 2014 op de gevolgen voor aanvullende pensioenregelingen van die verdere harmonisering.

Het is in die zin dat de voorbereidende werkzaamheden van de voornoemde wet van 5 mei 2014 moeten worden begrepen, wanneer daarin wordt gesteld: "Titel III beoogt zo snel mogelijk te voorzien in een wettelijk kader dat op termijn dient te leiden tot het verdwijnen van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden in het kader van de aanvullende pensioenen. Daarbij wordt de door het Grondwettelijk Hof vooropgestelde weg van de geleidelijkheid bewandeld"³.

De wetgever heeft op die manier vooral voor rechtszekerheid willen zorgen en willen vermijden dat er, op het ogenblik dat de verdere harmonisering van de statuten in de wetgeving een feit zou zijn, er nog principiële discussies zouden ontstaan over de manier waarop de harmonisering op het niveau van de aanvullende pensioenen zou moeten worden gerealiseerd.

Art. 23 tot 25

Deze bepalingen verlengen de termijnen die zijn vastgesteld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen in verband met de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. De termijn van 1 januari 2025 wordt 1 januari 2030 en de termijn van 1 januari 2023 wordt 1 januari 2027.

In het licht van deze nieuwe termijn zijn nieuwe data vastgesteld voor de tweejaarlijkse verslagen van de paritaire (sub)comités aan de Nationale Arbeidsraad en voor de verslagen van de Nationale Arbeidsraad aan de minister van Pensioenen en de minister van Werk.

In dezelfde geest wordt de termijn voor het verslag van de minister van Pensioenen, bedoeld in artikel 16, § 3, achtste lid, van dezelfde wet, verlengd tot 1 januari 2037.

Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, maakt geen discriminatie uit bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid van de WAP, voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2030, indien het verschil in behandeling in een pensioenstelsel ingevoerd is geweest vóór 1 januari 2015. Alle overige bepalingen uit de WAP

³ Doc. Parl., Chambre, 2014-2015, Doc. 53 3399/002, p. 16.

³ Parl. stuk., Kamer, 2014-2015, Doc. 53 3399/002, p. 16

de la LPC relatives à la mise en œuvre du principe de non-discrimination pendant la période dite "standstill" sont également prolongées jusqu'au 1^{er} janvier 2030.

Cela signifie que, en ce qui concerne les régimes de pension existant au 1^{er} janvier 2015, aucune nouvelle différence entre les ouvriers et les employés ne peut être introduite, sauf si elle vise à éliminer les différences existantes. Cette obligation "standstill" est également maintenue. Cette condition doit être évaluée globalement, c'est-à-dire en tenant compte à la fois des régimes de pension au niveau du secteur et de l'entreprise. Cela signifie, par exemple, que l'introduction ou l'augmentation des prestations dans le cadre d'un régime de pension sectoriel pour l'un des statuts, alors qu'il n'y aurait pas de régime sectoriel pour l'autre statut, n'est pas nécessairement contraire à la LPC. L'évaluation doit tenir compte à la fois des avantages dont bénéficient les salariés ayant l'autre statut au niveau du secteur et des avantages dont bénéficient ces derniers au niveau de l'entreprise. À cet égard, les analyses quantitatives que SIGeDIS effectuera périodiquement pourront être prises en compte. Les partenaires sociaux de la (sous-)commission paritaire compétente devront en donner la justification nécessaire, par exemple en l'incluant dans le préambule de la convention collective de travail.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Finances,

Vincent VAN PETEGHEM

Le ministre des Affaires Sociales,

Frank VANDENBROUCKE

La ministre des Pensions et de l'Integration sociale,

Karine LALIEUX

in verband met de invulling van het non-discriminatiebeginsel tijdens de zogenaamde standstillperiode worden eveneens verlengd tot 1 januari 2030.

Dit betekent dat wat de op 1 januari 2015 bestaande pensioenstelsels betreft, er geen nieuwe verschillen tussen arbeiders en bedienden mogen worden ingevoerd, tenzij deze erop zijn gericht om bestaande verschillen op te heffen. Deze zogenaamde "standstill"-verplichting blijft ook behouden. Deze voorwaarde moet in globo worden beoordeeld, dit wil zeggen rekening houdend met zowel de pensioenstelsels op het niveau van de sector als deze op het niveau van de onderneming. Dit betekent bijvoorbeeld dat de invoering of verhoging van voordelen in het kader van een sectoraal pensioenstelsel voor één van de statuten, waarbij er geen sectoraal pensioenplan zou bestaan op sectorniveau voor het andere statuut, niet noodzakelijk in strijd is met de WAP. Voor de beoordeling dient zowel rekening te worden gehouden met de voordelen die de werknemers met het andere statuut genieten op het niveau van de sector, als met de voordelen die deze laatsten genieten op het niveau van de onderneming. Daarbij kan rekening worden gehouden met de cijfermatige analyses die SIGeDIS periodiek zal uitvoeren. De sociale partners van het bevoegde paritair (sub)comité zullen hiervoor de nodige verantwoording moeten geven, bijvoorbeeld door opname in de preambule van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Financiën,

Vincent VAN PETEGHEM

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

De minister van Pensioenen en Sociale Integratie,

Karine LALIEUX

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État**

**Avant-projet de loi exécutant
l'accord social dans le cadre
des négociations interprofessionnelles
pour la période 2021-2022**

Titre 1^{er} – Disposition introductory

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Titre 2 – Travail**Chapitre 1****Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires pour tous les secteurs en 2021 et 2022**

Art. 2. § 1^{er}. Les 100 heures visées à l'article 25bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont portées à 220 heures dans tous les secteurs pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus. Ces heures supplémentaires additionnelles sont dénommées heures de relance et doivent être prestées pendant la période à laquelle elles se rapportent.

Les heures supplémentaires additionnelles qui, en application de l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, ont déjà été prestées pendant l'année 2021 chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux sont déduites des heures supplémentaires additionnelles qui peuvent être prestées, en application de l'alinéa 1^{er}, pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre inclus.

§ 2. Les heures supplémentaires additionnelles, dénommées heures de relance, qui sont prestées, en application de l'article 25bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et pendant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus, ne sont pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26bis, § 1^{er}, de la même loi et ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite prévue à l'article 26bis, § 1^{erbis}, de la même loi.

§ 3. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires additionnelles, dénommées heures de relance, qui sont prestées pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et pendant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus, en application de l'article 25bis, § 1^{er}, de la même loi.

§ 4. L'accord du travailleur relatif aux heures de relance doit être constaté par écrit pour une période renouvelable de six

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State**

**Voorontwerp van wet tot uitvoering
van het sociaal akkoord in het kader
van de interprofessionele onderhandelingen
voor de periode 2021-2022**

Titel I – Inleidende bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Titel 2 - Werk**Hoofdstuk 1****Verhoging van het aantal vrijwillige overuren voor alle sectoren in 2021 en 2022**

Art. 2. § 1. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden in alle sectoren verhoogd tot 220 uren in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Deze bijkomende overuren worden relance-uren genoemd en dienen te worden gepresteerd tijdens de periode waarop zij betrekking hebben.

De bijkomende overuren die, in toepassing van artikel 52 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, tijdens het jaar 2021 reeds werden gepresteerd bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren, worden in mindering gebracht van de bijkomende overuren die in toepassing van het eerste lid kunnen worden gepresteerd tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

§ 2. De bijkomende overuren, relance-uren genaamd, die met toepassing van artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gepresteerd tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en tijdens de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022, worden niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in artikel 26bis, § 1, van dezelfde wet en worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij artikel 26bis, § 1bis, van dezelfde wet.

§ 3. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de bijkomende overuren, relance-uren genaamd, die tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en tijdens de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022, in toepassing van artikel 25bis, § 1, eerste lid, van dezelfde wet worden gepresteerd.

§ 4. Het akkoord van de werknemer met betrekking tot de relance-uren moet schriftelijk worden vastgesteld voor een

mois. L'accord doit être conclu expressément et préalablement à la période concernée.

Dans la mesure où le travailleur a donné son accord tel que visé à l'article 25bis, § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail pour les heures supplémentaires visées au § 1, deuxième alinéa, cet accord peut continuer à s'appliquer à partir du 1^{er} juillet 2021 pour la durée restante des six mois.

Art. 3. Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

Chapitre 2

Modification de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

Art. 4. A l'article 33bis, § 1^{er} de la loi du 24 décembre 1999 relative à la promotion de l'emploi, inséré par la loi du 26 mars 2018, le quatrième alinéa et le cinquième alinéa sont remplacés par un seul alinéa, qui devient le quatrième alinéa, rédigé comme suit:

“L'application du premier alinéa ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.”.

Art. 5. Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} avril 2022.

Chapitre 3

Primes uniques d'innovation

Art. 6. Dans l'article 31, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, modifié par les lois des 17 mai 2007, 27 mars 2009, 1^{er} février 2011, 17 août 2013, 10 août 2015, 30 septembre 2017 et 26 mai 2019, les mots “1^{er} janvier 2021” sont chaque fois remplacés par les mots “1^{er} janvier 2023”.

Art. 7. Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} janvier 2021.

Chapitre 4

Modification de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19

Art. 8. À l'article 40 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, modifié par la loi du 2 avril 2021, le point 6^o est complété par un alinéa rédigé comme suit:

hernieuwbare periode van zes maanden. Dit akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

In de mate de werknemer zijn akkoord zoals bedoeld in artikel 25bis, § 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 heeft gegeven voor de overuren bedoeld in § 1, tweede lid, kan dit akkoord ook vanaf 1 juli 2021 verder gelden voor de resterende duur van de periode van 6 maanden.

Art. 3. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

Hoofdstuk 2

Wijziging van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid

Art. 4. In artikel 33bis, § 1 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, ingevoegd bij de wet van 26 maart 2018, worden het vierde lid en het vijfde lid vervangen door één enkel lid, dat het vierde lid wordt, luidende:

“De toepassing van het eerste lid mag er voor de werknemer evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.”.

Art. 5. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 april 2022.

Hoofdstuk 3

Eenmalige innovatiepremies

Art. 6. In artikel 31, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, gewijzigd bij de wetten van 17 mei 2007, 27 maart 2009, 1 februari 2011, 17 augustus 2013, 10 augustus 2015, 30 september 2017 en 26 mei 2019, worden de woorden “1 januari 2021” telkens vervangen door de woorden “1 januari 2023”.

Art. 7. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021.

Hoofdstuk 4

Wijziging van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie

Art. 8. In artikel 40 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, gewijzigd bij wet van 2 april 2021, wordt het punt 6^o aangevuld met een lid, luidende als volgt:

Pour la période du 27 juin 2021 au 30 juin 2021 inclus, on entend par employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux: les commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, repris à l'annexe 1 de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, tel qu'en vigueur au 26 juin 2021, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et de ces services.

Art. 9. Le présent chapitre produit ses effets le 27 juin 2021.

Art. 10. À l'article 52 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du ... juillet 2021, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, les mots "pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus" sont chaque fois remplacés par les mots "pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus";

2° dans le paragraphe 3, les mots "durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus" sont remplacés par les mots "durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus";

3° dans le paragraphe 4, les mots "durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus" sont remplacés par les mots "durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus".

Art. 11. Dans l'article 58 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 2021, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"Les articles 40 à 53 cessent d'être en vigueur le 30 septembre 2021 à l'exception de l'article 46 qui cesse d'être en vigueur le 31 mars 2021 et de l'article 52 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021."

Art. 12. Les articles 10 et 11 produisent leurs effets le(date de l'entrée en vigueur de la loi du ...juillet 2021)

Titre 3 – Affaires Sociales

Chapitre unique. Modifications du chapitre 7 – Harmonisation et simplification des régimes de réductions de cotisation de sécurité sociale – titre IV loi-programme (I) du 24 décembre 2002

Art. 13. Dans l'article 331, de la loi-programme du 24 décembre 2002, modifié en dernier lieu par la loi du 16 mai 2016, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1^{er} est complété par la phrase suivante:

"Pour un salaire trimestriel de référence inférieur à un plafond salarial déterminé S2, un complément est ajouté à

Voor de periode van 27 juni 2021 tot en met 30 juni 2021, wordt onder werkgevers die tot cruciale sectoren behoren verstaan: de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking zoals opgenomen in bijlage 1 van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, zoals in voege op 26 juni 2021, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.

Art. 9. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 27 juni 2021.

Art. 10. In artikel 52 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van ...juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden de woorden "voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021" telkenmale vervangen door de woorden "voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021";

2° in paragraaf 3 worden de woorden "tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021" vervangen door de woorden "tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021";

3° in paragraaf 4 worden de woorden "tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021" vervangen door de woorden "tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021".

Art. 11. In artikel 58 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij wet van 2021, wordt het 2^e lid vervangen als volgt:

"De artikelen 40 tot 53 treden buiten werking op 30 september 2021, met uitzondering van artikel 46 dat buiten werking treedt op 31 maart 2021 en artikel 52 dat buiten werking treedt op 30 juni 2021."

Art. 12. Artikelen 10 en 11 hebben uitwerking met ingang van(datum van inwerkingtreding van de wet vanjuli 2021)

Titel 3 – Sociale Zaken

Enig hoofdstuk. Wijziging van hoofdstuk 7 – Harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen – van Titel IV, programmawet (I) van 24 december 2002.

Art. 13. In artikel 331, van de programmawet (I) van 24 december 2002, laatst gewijzigd bij de wet van 16 mei 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met de volgende zin:

"Bij een refertekwartaalloon lager dan een bepaalde loon-grens S2 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair

F qui évolue de manière linéaire en fonction de la différence entre le plafond salarial et le salaire trimestriel de référence et dont la pente est déterminée par le coefficient ”;

2° l'alinéa 5 est complété par la phrase suivante:

“Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce que l'on entend par coefficient , ce coefficient pouvant être différent selon la catégorie d'occupation, et par plafond salarial S2, ce plafond pouvant être différent selon la catégorie d'occupation”;

3° L'alinéa 6 est complété par la phrase suivante:

“Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mécanismes par lesquels le plafond salarial S2 est automatiquement adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.”.

Art. 14. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Titre 4 – Mesures fiscales

Chapitre 1^{er}

Exonération des heures de relance

Art. 15. § 1^{er}. Par dérogation aux articles 31, alinéa 2, 1^o, et 32 du Code des impôts sur les revenus 1992, sont exonérées d'impôts sur les revenus:

1° les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus conformément à l'article 2 de la présente loi;

2° les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus conformément à l'article 2 de la présente loi.

Les exonérations visées à l'article 15, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 20 décembre 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19, et à l'alinéa 1^o, 1°, ne peuvent être octroyées, ensemble, qu'à 120 heures supplémentaires volontaires.

§ 2. Lorsque le contribuable a presté des heures supplémentaires volontaires additionnelles en 2021 et/ou en 2022, et que toutes les rémunérations pour ces heures prestées en 2021, ou respectivement en 2022, ne sont pas payées ou attribuées durant la même période imposable, l'exonération est d'abord imputée sur les rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles payées ou attribuées durant la période imposable liée à l'année de revenus 2021, ou respectivement à l'année de revenus 2022, et ensuite, le cas échéant, sur les rémunérations pour ces heures supplémentaires payées ou attribuées durant chacune des périodes imposables suivantes.

met het verschil tussen deze loongrens en het refertekwartaalloon stijgt volgens een hellingscoëfficiënt .”;

2° Het vijfde lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder hellingscoëfficiënt , waarbij deze coëfficiënt kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie en onder loongrens S2, waarbij deze loongrens kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie.”;

3° Het zesde lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de wijze waarop de loongrens S2 automatisch wordt aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.”.

Art. 14. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2022.

Titel 4 – Fiscale maatregelen

Hoofdstuk 1

Vrijstelling van de relance-uren

Art. 15. § 1. In afwijking van de artikelen 31, tweede lid, 1^o, en 32 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, worden vrijgesteld van inkomstenbelastingen:

1° de bezoldigingen met betrekking tot 120 vrijwillige overuren die tijdens de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 overeenkomstig artikel 2 van deze wet worden gepresteerd;

2° de bezoldigingen met betrekking tot 120 vrijwillige overuren die tijdens de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 overeenkomstig artikel 2 van deze wet worden gepresteerd.

De in artikel 15, eerste lid, 2°, van de wet van 20 december 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie en in het eerste lid, 1°, bedoelde vrijstellingen kunnen, samen genomen, slechts voor 120 vrijwillige overuren worden verleend.

§ 2. Wanneer de belastingplichtige in 2021 en/of 2022 bijkomende vrijwillige overuren heeft gepresteerd en niet alle bezoldigingen voor die in 2021, respectievelijk in 2022, gepresteerde overuren in hetzelfde belastbare tijdperk worden betaald of toegekend, wordt de vrijstelling eerst aangerekend op de bezoldigingen voor de bijkomende vrijwillige overuren die in het belastbare tijdperk verbonden met het inkomstenjaar 2021, respectievelijk 2022, worden betaald of toegekend, en, desgevallend, vervolgens op de bezoldigingen voor die overuren die in elk van de volgende belastbare tijdperken worden betaald of toegekend.

Lorsque des rémunérations sont payées ou attribuées durant une période imposable pour plus que le nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles qui peuvent être exonérées pour cette période imposable, l'exonération est imputée proportionnellement sur les rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021, ou respectivement en 2022.

§ 3. La réduction d'impôt pour rémunérations suite à la présentation de travail supplémentaire donnant droit à un sursalaire visée à l'article 154bis du Code des impôts sur les revenus 1992 et la dispense de versement de précompte professionnel visée à l'article 275¹ du même Code ne sont pas applicables au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'exonération visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

§ 4. Les rémunérations visées au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} sont mentionnées sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle en matière d'impôt des personnes physiques du bénéficiaire.

Art. 16. Le nombre d'heures supplémentaires volontaires pour lesquelles une exonération est octroyée en application de l'article 16, § 1^{er}, de la loi du 29 mai 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19, de l'article 15 de la loi du 20 décembre 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19 et de l'article X de la présente loi, est porté en diminution du nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles une exonération peut être octroyée pour la période imposable concernée en application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30° du Code des impôts sur les revenus 1992.

Art. 17. Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

L'article 16 est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2022.

Chapitre 2

Augmentation du nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses

Art. 18. À l'article 154bis, du Code des impôts sur les revenus 1992, inséra par la loi du 3 juillet 2005 et modifié en dernier lieu par la loi du 23 mars 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 3, dans la première phrase, les mots "pour les exercices d'imposition 2020 en 2021" sont remplacés par les mots "pour les exercices d'imposition 2020, 2021 en 2023";

2° dans l'alinéa 3, la deuxième et troisième phrase sont abrogées;

3° l'alinéa 3 est complété par une phrase, rédigée comme suit:

Wanneer in een belastbaar tijdperk bezoldigingen worden betaald of toegekend voor meer dan het aantal voor dat belastbare tijdperk vrijstelbare bijkomende vrijwillige overuren, wordt de vrijstelling verhoudingsgewijs aangerekend op de bezoldigingen voor de in 2021, respectievelijk in 2022, geïpresteerde bijkomende vrijwillige overuren.

§ 3. De belastingvermindering voor bezoldigingen ingevolge het presteren van overwerk dat recht geeft op een overwerktoeslag bedoeld in artikel 154bis van Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing bedoeld in artikel 275¹ van hetzelfde Wetboek zijn niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de in paragraaf 1, eerste lid bedoelde vrijstelling.

§ 4. De in paragraaf 1, eerste lid, bedoelde bezoldigingen worden vermeld op de berekeningsnota die gevoegd is bij het aanslagbiljet inzake personenbelasting van de genietter.

Art. 16. Het aantal vrijwillige overuren waarvoor een vrijstelling wordt verleend bij toepassing van artikel 16, § 1, van de wet van 29 mei 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, artikel 15 van de wet van 20 december 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie of artikel X van deze wet, wordt in mindering gebracht van het aantal overuren waarvoor bij toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 voor het betrokken belastbare tijdperk een vrijstelling kan worden verleend.

Art. 17. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

Artikel 16 is van toepassing vanaf aanslagjaar 2022.

Hoofdstuk 2

Verhoging van het aantal fiscaal voordelijke overuren met overwerktoeslag

Art. 18. In artikel 154bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 3 juli 2005 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden in de eerste zin de woorden "voor de aanslagjaren 2020 en 2021" vervangen door de woorden "voor de aanslagjaren 2020, 2021 en 2023";

2° in het derde lid worden de tweede en derde zin opgeheven;

3° het derde lid wordt aangevuld met een zin, luidende:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l’alinéa 2 est également augmenté à 180 heures pour l’exercice d’imposition 2022 pour autant que ces heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu’au 31 décembre 2021 inclus et pour l’exercice d’imposition 2024 pour autant que le contingent de base de 130 heures ainsi que ces heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu’au 30 juin 2023 inclus.”;

3° dans l’alinéa 7, les mots “des alinéas 3 et 6” sont remplacés par les mots “de l’alinéa 6”.

Art. 19. A l’article 275¹, du même Code, inséré par la loi du 3 juillet 2005 et modifié en dernier lieu par la loi du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l’alinéa 7, la première phrase est complétée par les mots “et à partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu’au 31 décembre 2022”;

2° dans l’alinéa 7, la deuxième et troisième phrase sont abrogées;

3° l’alinéa 7 est complété par une phrase, rédigée comme suit:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l’alinéa 6 est également augmenté à 180 heures pour les rémunérations payées ou attribuées en 2021 pour autant que ces heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu’au 31 décembre 2021 inclus, et pour les rémunérations payées ou attribuées en 2023 pour autant que le contingent de base de 130 heures ainsi que ces heures de travail supplémentaire additionnelles soient prestées dans la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu’au 30 juin 2023 inclus.”

4° le dernier alinéa est abrogé.

Art. 20. Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

Chapitre 3

Augmentation du montant maximum du bonus à l’emploi fiscal

Art. 21. A l’article 289ter/1, alinéa 3, du Code des impôts sur les revenus 1992, inséré par la loi du 19 juin 2011 et modifié par les lois des 17 juin 2013, 15 mai 2014, 19 décembre 2014, 10 août 2015 et 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° le montant “500 euros” est remplacé par le montant “515 euros”;

2° le montant “515 euros”, tel que remplacé par le 1°, est remplacé par le montant “520 euros”.

“Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt eveneens opgetrokken tot 180 uren voor het aanslagjaar 2022 voor zover dat die bijkomende uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en voor het aanslagjaar 2024 voor zover zowel het basiscontingent van 130 uren als die bijkomende uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.”;

3° in het zevende lid worden de woorden “derde en” opgeheven.

Art. 19. In artikel 275¹, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 3 juli 2005 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 2 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het zevende lid worden in de eerste zin de woorden “en vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022” ingevoegd tussen de woorden “31 december 2020” en de woorden “worden betaald of toegekend”;

2° in het zevende lid worden de tweede en derde zin opgeheven;

3° het zevende lid wordt aangevuld met een zin, luidende:

“Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt eveneens opgetrokken tot 180 uren voor de bezoldigingen die in 2021 worden betaald of toegekend voor zover dat die bijkomende uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 juli tot en met 31 december 2021 en voor de bezoldigingen die in 2023 worden betaald of toegekend, voor zover dat zowel het basiscontingent van 130 uren als die bijkomende uren overwerk in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 worden gepresteerd.”

4° het laatste lid wordt opgeheven.

Art. 20. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

Hoofdstuk 3

Verhoging van het maximumbedrag van de fiscale werkbonus

Art. 21. In artikel 289ter/1, derde lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011 en gewijzigd bij de wetten van 17 juni 2013, 15 mei 2014, 19 december 2014, 10 augustus 2015 en 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het bedrag “500 euro” wordt vervangen door het bedrag “515 euro”;

2° het bedrag “515 euro”, zoals vervangen door de bepaling onder 1°, wordt vervangen door “520 euro”.

Art. 22. L'article 21, 1°, est applicable pour l'exercice d'imposition 2023.

L'article 21, 2°, est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2024.

Titre 5 – Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Art. 23. A l'article 14/2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et à l'article 14/3, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, modifiée en dernier lieu par la loi du 13 avril 2019 portant des dispositions diverses en matière de pension, les mots "1^{er} janvier 2025" sont chaque fois remplacés par les mots "1^{er} janvier 2030".

Art. 24. A l'article 14/4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

— au § 1^{er}, alinéa 4, les mots "1^{er} janvier 2023" sont remplacés par "1^{er} janvier 2027" et les mots "1^{er} janvier 2025" sont remplacés par "1^{er} janvier 2030";

— au § 2, alinéa 1^{er}, les mots "et le 1^{er} janvier 2022" sont remplacés par les mots "le 1^{er} janvier 2022, le 1^{er} janvier 2024 et le 1^{er} janvier 2026";

— au § 2, alinéa 2, les mots "et le 1^{er} juillet 2020" sont remplacés par les mots "le 1^{er} juillet 2020, le 1^{er} juillet 2022 et le 1^{er} juillet 2024";

— au § 2, alinéa 3, les mots "1^{er} juillet 2022" sont remplacés par les mots "1^{er} juillet 2026";

— au § 3, les mots "1^{er} janvier 2023" sont remplacés par "1^{er} janvier 2027" et les mots "1^{er} janvier 2025" sont remplacés par "1^{er} janvier 2030".

Art. 25. À l'article 16 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

— au § 3, alinéa 1^{er}, les mots "1^{er} janvier 2025" sont remplacés par les mots "1^{er} janvier 2030";

— au § 3, alinéa 8, les mots "1^{er} janvier 2032" sont remplacés par les mots "1^{er} janvier 2037".

Art. 22. Artikel 21, 1°, is van toepassing voor aanslagjaar 2023.

Artikel 21, 2°, is van toepassing vanaf aanslagjaar 2024.

Titel 5 - Wijziging van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid

Art. 23. In artikel 14/2, § 1, eerste lid, en in artikel 14/3, § 1, eerste en tweede lid, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 13 april 2019 houdende diverse bepalingen inzake pensioenen, worden de woorden "1 januari 2025" telkens vervangen door de woorden "1 januari 2030"

Art. 24. In artikel 14/4 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— in § 1, 4^e lid, worden de woorden "1 januari 2023" vervangen door "1 januari 2027" en de woorden "1 januari 2025" vervangen door "1 januari 2030";

— in § 2, 1^e lid, worden de woorden "en 1 januari 2022" vervangen door de woorden "1 januari 2022, 1 januari 2024 en 1 januari 2026";

— in § 2, 2^e lid, worden de woorden "en 1 juli 2020" vervangen door de woorden "1 juli 2020, 1 juli 2022 en 1 juli 2024";

— in § 2, 3^e lid, worden de woorden "1 juli 2022" vervangen door de woorden "1 juli 2026";

— in § 3 worden de woorden "1 januari 2023" vervangen door "1 januari 2027" en de woorden "1 januari 2025" vervangen door "1 januari 2030".

Art. 25. In artikel 16 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— in § 3, 1^e lid, worden de woorden "1 januari 2025" vervangen door de woorden "1 januari 2030";

— in § 3, 8^e lid, worden de woorden "1 januari 2032" vervangen door de woorden "1 januari 2037".

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Pierre-Yves DERMAGNE, Ministre du Travail

Contact cellule stratégique

Nom : Lieve RAMS

E-mail : Lieve.Rams@dermagne.fed.be

Téléphone : 022071630

Administration

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Contact administration

Nom : Véronique Verelst

E-mail : Veronique.Verelst@emploi.belgique.be

Téléphone : 022334467

B. Projet

Titre de la réglementation

AVANT-PROJET DE LOI EXECUTANT L'ACCORD SOCIAL DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES POUR LA PERIODE 2021-2022

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Mise en oeuvre des mesures de relance de droit social contenues dans l'accord conclu le 8 juin 2021 par les partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10 , notamment le nombre d'heures supplémentaires volontaires pour tous les secteurs en 2021 et 2022, le salaire minimum et le système des primes d'innovation

Analyses d'impact déjà réalisées :

Oui Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

IF, Budget, Conseil d'Etat

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

accord conclu le 8 juin 2021 par les partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10

1/5

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

1. Lutte contre la pauvreté

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

1. Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Des personnes sont concernées. | Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

inconnu

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

pas de différence - tous les travailleurs sont concernés

S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

5. Emploi

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

Le chapitre 2 de l'avant-projet concerne l'extension à tous les secteurs de la mesure concernant l'augmentation de 120 heures additionnelles des heures supplémentaires volontaires, visées à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Jusqu'à présent, cette mesure de crise ne s'appliquait qu'aux employeurs appartenant aux secteurs cruciaux (cf. l'article 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, ainsi que l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19).

Le chapitre 3 vise à adapter la législation à la modification intervenue de l'a CCT n° 43 du Conseil national du Travail a été modifiée le 13 juillet 2021. A partir du 1er avril 2022, la distinction faite dans cette convention collective de travail entre les travailleurs sans ancienneté et les travailleurs avec une certaine ancienneté disparaîtra.

Le chapitre 4 de l'avant-projet vise à prolonger le système des primes uniques d'innovation. La loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, prévoit la possibilité d'octroyer au travailleur une prime unique d'innovation, qui n'est pas considérée comme rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et qui est exonérée d'impôts sur les revenus, pour autant que les conditions énumérées à l'article 28 de cette loi soient cumulativement remplies. Ce régime a pris fin le 1er janvier 2021. En exécution du récent accord social, que le gouvernement veut exécuter intégralement, ce projet a pour but de prolonger ce régime jusqu'au 1er janvier 2023.

6. Modes de consommation et production

2/5

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

7. Développement économique

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

Les mesures ont été convenues en vue d'une relance de l'économie après plus d'un an de crise liée à la pandémie du Covid-19.

Afin d'assurer la relance économique, il est convenu d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires dans tous les secteurs pour les années 2021 et 2022. cette mesure avait déjà été adoptée pour les secteurs critiques, durant la crise par l'article 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, ainsi que l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19

La prolongation du système des primes d'innovation mis en place par la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, permet de poursuivre l'encouragement de la dynamique et la culture d'innovation dans les entreprises, en collaboration avec les pouvoirs publics.

8. Investissements

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

9. Recherche et développement

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

La prolongation du système des primes d'innovation mis en place par la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, permet de poursuivre l'encouragement de la dynamique et la culture d'innovation dans les entreprises, en collaboration avec les pouvoirs publics.

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

toutes les entreprises sont concernées

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

voir point 7 développement économique

Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| Des entreprises/citoyens sont concernés. Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

Réglementation actuelle

Réglementation en projet

3/5

/

L'accord du travailleur relatif aux heures de relance doit être constaté par écrit pour une période renouvelable de six mois. L'accord doit être conclu expressément et préalablement à la période concernée.

- S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.
 S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

Réglementation en projet

L'accord du travailleur relatif aux heures de relance doit être constaté par écrit pour une période renouvelable de six mois. L'accord doit être conclu expressément et préalablement à la période concernée.

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Réglementation en projet

L'accord du travailleur relatif aux heures de relance doit être constaté par écrit pour une période renouvelable de six mois. L'accord doit être conclu expressément et préalablement à la période concernée.

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

Réglementation en projet

tous les six mois

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

/

12. Énergie

- Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

13. Mobilité

- Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

14. Alimentation

- Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

15. Changements climatiques

- Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

16. Ressources naturelles

- Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

4/5

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

18. Biodiversité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

19. Nuisances

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

20. Autorités publiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

Impact sur les pays en développement. | Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Les mesures ne concernent que les entreprises belges

5/5

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	F. VANDENBROUCKE, Ministre des Affaires sociales
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	PARYS Tom (Tom.Parys@vandenbroucke.fed.be)
Administration compétente	SPF Sécurité sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Nora Bougata (nora.bougata@minsoc.fed.be)

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Chapitre - Modifications du chapitre 7 – Harmonisation et simplification des régimes de réductions de cotisation de sécurité sociale – titre IV loi-programme (I) du 24 décembre 2002	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Dans le cadre de l'accord du 8 juin 2021, le Conseil national du travail a signé une convention collective qui modifie la convention collective n°43 sur la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen afin que le salaire minimum augmente en trois étapes. La première augmentation prendra effet le 1er avril 2022. Comme l'ont demandé les partenaires sociaux, le gouvernement s'est engagé à compenser, dans toute la mesure du possible, le surcoût pour les employeurs de la première augmentation du salaire minimum au 1er avril 2022 par l'introduction d'une composante très bas salaires.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	IF, Budget, CNT
---	------------------------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Chiffres communiqués par l'ONSS
---	--

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

16 juillet 2021

1 / 6

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, expliquez-les (sur base des mots-dés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

↓ S'il ya des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

2 / 6

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail à un noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Le but de la mesure est d'augmenter le salaire minimum en évitant ainsi les pièges à l'emploi. Le coût salarial de la mesure pour les employeurs est compensé par l'augmentation nette du salaire des travailleurs.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

La mesure augmente le salaire net du travailleur et permet à celui-ci d'éviter les pièges à l'emploi

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

- Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Tous les secteurs sont concernés

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

- Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Le salaire minimum des bas salaires augmente. Le coût salarial de l'employeur a augmenté mais est compensée.

↓ S'il ya un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

- Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

--

- Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N]> expliquez

--

- Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

- Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. __ réglementation actuelle*

b. __ réglementation en projet**

↓ S'il ya des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il ya des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

- Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. __ *

b. __ **

- Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. __ *

b. __ **

- Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. __ *

b. __ **

- Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

- Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

- Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

- Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

- Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) |
| <input type="radio"/> santé et accès aux médicaments | <input type="radio"/> mobilité des personnes |
| <input type="radio"/> travail décent | <input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) |
| <input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> paix et sécurité |

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

↓ S'il ya des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il ya des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Vincent Van Peteghem, Ministre des Finances

Contact cellule stratégique

Nom : Sander Wouters

E-mail : sander.wouters@vincent.minfin.be

Téléphone : xxx

Administration

SPF Finances

Contact administration

Nom : xxx

E-mail : beoess-regl@minfin.fed.be, regl.dr1-ibisr.nat@minfin.f

Téléphone : xxx

B. Projet

Titre de la réglementation

AVANT-PROJET DE LOI EXECUTANT L'ACCORD SOCIAL DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES POUR LA PÉRIODE 2021-2022, Titre 4 - Mesures fiscales

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Le titre contient les dispositions fiscales qui exécutent l'accord interprofessionnel en ce qui concerne le volet flexibilité et le volet augmentation du salaire minimum:

- les 120 heures supplémentaires volontaires sans sursalaire qui peuvent être prestées dans tous les secteurs dans la période du 1er juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus et du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus(heures relance), sont exonérées d'impôts sur les revenus;
- le nombre d'heures supplémentaires avec sursalaires fiscalement avantageuses (réduction d'impôt dans le chef du salarié et dispense de versement d'une partie du précompte professionnel dans le chef de l'employeur) est augmenté de 130 à 180 heures pour la période du 1er juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus;
- suite à l'augmentation du bonus à l'emploi social à cause de l'augmentation du salaire minimum le 1er avril 2022, le montant maximum du bonus à l'emploi fiscal est aussi augmenté.

Analyses d'impact déjà réalisées :

Oui Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Avis de l'Inspecteur des Finances, accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, avis du Conseil d'Etat

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

1/6

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

données internes du SPF Finances, données de l'ONSS

2/6

CMR AIR 2 du 20-07-2021 (2021A74770.012)

2/6

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

1. Lutte contre la pauvreté

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

L'augmentation du bonus à l'emploi fiscal, qui est liée à l'augmentation du salaire minimum, augmente le revenu net des salariés qui travaillent pour un bas salaire.

2. Égalité des chances et cohésion sociale

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

L'augmentation du bonus à l'emploi fiscal, qui est liée à l'augmentation du salaire minimum, augmente le revenu net des salariés qui travaillent pour un bas salaire.

3. Égalité des femmes et des hommes

1. Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Des personnes sont concernées. | Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

-

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

-

S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

5. Emploi

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

Les mesures relatives aux heures supplémentaires devraient contribuer à la lutte contre le travail au noir. Le traitement fiscalement avantageux des heures supplémentaires peut avoir un impact négatif sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'augmentation du bonus à l'emploi fiscal, qui est liée à l'augmentation du salaire minimum, augmente le revenu net des salariés qui travaillent pour un bas salaire.

6. Modes de consommation et production

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

7. Développement économique

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

3/6

Expliquez

Les mesures fiscales relatives aux heures supplémentaires vont soutenir la relance.

8. Investissements

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

9. Recherche et développement

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | Aucune entreprise n'est concernée.

Détailler le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

-

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Les PME peuvent mieux répondre à la demande grâce aux mesures fiscales relatives aux heures supplémentaires.

Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| Des entreprises/citoyens sont concernés. Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

Réglementation actuelle

Réglementation en projet

4/6

Le nombre d'heures supplémentaires nettes et les rémunérations pour ces heures supplémentaires nettes doivent être indiqués séparément et par année au cours de laquelle les heures supplémentaires nettes ont été prestées sur la fiche 281 et dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

Le nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire et la base de calcul du sursalaire doivent être indiqués sur la fiche 281 et dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

Dans le cadre de la dispense de versement de précompte professionnel, une deuxième déclaration au précompte professionnel doit être introduite et certaines données/documents doivent être tenus à la disposition de l'administration fiscale.

Le bonus à l'emploi fiscal est calculé sur la base du montant du bonus à l'emploi social qui doit être mentionné sur la fiche 281 et dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

Le nombre d'heures supplémentaires nettes et les rémunérations pour ces heures supplémentaires nettes doivent être indiqués séparément et par année au cours de laquelle les heures supplémentaires nettes ont été prestées sur la fiche 281 et dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

Le nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire et la base de calcul du sursalaire doivent être indiqués sur la fiche 281 et dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

Le cas échéant, une distinction devra être faite selon que des heures supplémentaires ont été prestées ou non pendant une certaine période de l'année.

Dans le cadre de la dispense de versement de précompte professionnel, une deuxième déclaration au précompte professionnel doit être introduite et certaines données/documents doivent être tenus à la disposition de l'administration fiscale.

Le bonus à l'emploi fiscal est calculé sur la base du montant du bonus à l'emploi social qui doit être mentionné sur la fiche 281 et dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

- S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.
- S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

Réglementation actuelle

voir 1

Réglementation en projet

voir 1

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Réglementation actuelle

Les données pertinentes pour le salarié sont recueillies via les fiches 281 établies par l'employeur.

Les données pertinentes pour la dispense de versement de précompte professionnel sont reprises dans la deuxième déclaration au précompte professionnel.

Réglementation en projet

Les données pertinentes pour le salarié sont recueillies via les fiches 281 établies par l'employeur.

Les données pertinentes pour la dispense de versement de précompte professionnel sont reprises dans la deuxième déclaration au précompte professionnel.

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

Réglementation actuelle

fiches 281/déclaration à l'impôt des personnes physiques : annuelle
déclaration au précompte professionnel: mensuelle ou trimestrielle

Réglementation en projet

fiches 281/déclaration à l'impôt des personnes physiques : annuelle
déclaration au précompte professionnel: mensuelle ou trimestrielle

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

5/6

12. Énergie

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

13. Mobilité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

14. Alimentation

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

15. Changements climatiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

16. Ressources naturelles

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

18. Biodiversité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

19. Nuisances

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

20. Autorités publiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

Impact sur les pays en développement. | Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Les pays en développement ne sont pas concernés par les mesures.

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	K. Lalieux, Ministre des pensions
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	GIESELINK Gerhard (gerhard.gieselink@lalieux.fed.be), 0498/977 827
Administration compétente	SPF Sécurité Sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Frédéric Sauvage (frédéric.sauvage@minsoc.fed.be), 0470/130 927 _

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	AVANT-PROJET DE LOI EXECUTANT L'ACCORD SOCIAL DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES POUR LA PERIODE 2021-2022 Titre 5 – Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale _
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC) fixe le cadre juridique permettant d'éliminer les différences entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Il s'agit d'une élimination progressive. Cela signifie qu'une période transitoire est prévue, qui court actuellement jusqu'au 1er janvier 2025. Compte tenu de l'impact de la crise du COVID-19, les partenaires sociaux demandent de reporter de cinq ans la fin de la période transitoire (deux fois la durée d'un accord interprofessionnel et une année supplémentaire). Cela signifie concrètement : - la date limite de dépôt par les secteurs de leurs conventions collectives de travail est reportée au 1er janvier 2027 (au lieu du 1er janvier 2023). Ces conventions collectives visent à mettre fin à la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés au plus tard le 1er janvier 2030 (au lieu du 1er janvier

1/7

2025) ;- Les entreprises ont jusqu'au 1er janvier 2030 (au lieu du 1er janvier 2025) pour réaliser l'harmonisation à leur niveau ;

Analyses d'impact déjà réalisées

Oui
 Non

Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document :

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Exécution de l'accord des partenaires sociaux. Avis IF, accord Budget + Conseil d'Etat.

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

18/07/2021

2/7

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Les secteurs et les entreprises disposent d'une période supplémentaire de 5 ans pour éliminer les différences entre les ouvriers et les employés en matière de pension complémentaire. __

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Tous lessalariés

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Il existe des différences de fait entre les hommes et les femmes en matière de pensions complémentaires, mais elles sont indépendantes de la distinction entre ouvriers et employés. __

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--

↓ S'il ya des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

3 / 7

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail à noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Le report de l'échéance finale donne aux entreprises le répit financier nécessaire pour faire face aux conséquences de la crise du COVID. Une obligation d'harmonisation dans les délais initialement prévus pourrait placer les entreprises devant des défis financiers insurmontables, avec toutes les conséquences que cela aurait sur l'emploi.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Le report de l'échéance finale donne aux entreprises le répit financier nécessaire pour faire face aux conséquences de la crise du COVID.

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

- Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Tous les types d'entreprises

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

- Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Pas d'impact spécifique pour les PME. Le dispositif ne fait aucune distinction en fonction de la taille de l'entreprise.

↓ S'il ya un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

- Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

--

- Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N]> expliquez

--

- Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

- Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

- a. **Les entreprises doivent s'inscrire dans un trajet d'harmonisation.**

- b. **Pas de modifications**

↓ S'il ya des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il ya des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

- Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

- a. **Aucune obligation de reporting spécifique pour les entreprises ou les citoyens**
- b. **idem**

- Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

- a. **--***
- b. **--****

- Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

- a. **--***
- b. **--****

- Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire
<input type="radio"/> santé et accès aux médicaments
<input type="radio"/> travail décent
<input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
<input type="radio"/> mobilité des personnes
<input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
<input type="radio"/> paix et sécurité |
|---|--|

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun impact. C'est une question purement interne.

↓ S'il ya des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il ya des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Pierre-Yves DERMAGNE, Minister van Werk

Contactpersoon beleidscel

Naam : Lieve RAMS

E-mail : Lieve.Rams@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 022071630

Overheidsdienst

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Véronique Verelst

E-mail : Veronique.Verelst@emploi.belgique.be

Tel. Nr. : 022334467

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

VOORONTWERP VAN WET TOT UITVOERING VAN HET SOCIAAL AKKOORD IN HET KADER VAN DE INTERPROFESSIONELE ONDERHANDELINGEN VOOR DE PERIODE 2021-2022

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Uitvoering van de sociaalrechtelijke herstelmaatregelen die zijn opgenomen in het akkoord dat de sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10, op 8 juni 2021 hebben bereikt , met name het aantal vrijwillige overuren voor alle sectoren in 2021 en 2022, het minimumloon en het systeem van de innovatiepremies

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

Ja Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

IF, Budget, Raad van State

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

akkoord gesloten op 8 juni 2021 door de sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10

1/5

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

1. Kansarmoedebestrijding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Er zijn personen betrokken. | Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

onbekend

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

geen verschil - betreft alle werknemers

Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

5. Werkgelegenheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Hoofdstuk 2 betreft de uitbreiding tot alle sectoren van de maatregel inzake de verhoging van het aantal vrijwillige overuren, als bedoeld in artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, met 120 bijkomende uren.

Tot op heden was deze crismaatregel enkel van toepassing op de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren (cfr. artikel 2 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, evenals artikel 52 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie).

Hoofdstuk 3 heeft tot doel de wetgeving aan te passen aan de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad aangepast. Vanaf 1 april 2022 verdwijnt het onderscheid dat in deze cao werd gemaakt tussen werknemers zonder anciënniteit en met een bepaalde anciënniteit.

Hoofdstuk 4 van het voorontwerp van wet heeft tot doel de verlenging van het systeem van eenmalige innovatiepremies. De wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, voorziet in de mogelijkheid om een eenmalige innovatiepremie toe te kennen aan de werknemers, die voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen niet als loon beschouwd wordt en vrijgesteld wordt van

inkomstenbelastingen, voor zover cumulatief voldaan is aan de voorwaarden opgesomd in artikel 28 van die wet. Deze regeling liep af op 1 januari 2021. In uitvoering van het recente sociaal akkoord, dat de regering integraal wenst uit te voeren, heeft dit ontwerp tot doel deze regeling te verlengen tot 1 januari 2023.

6. Consumptie- en productiepatronen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

7. Economische ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

De maatregelen werden overeengekomen om de economie te herstellen na meer dan een jaar van crisis in verband met de Covid-19-pandemie.

Het aantal vrijwillige overuren in alle sectoren voor de jaren 2021 en 2022 zullen verhoogd worden. Deze maatregel was tijdens de crisis reeds genomen voor de cruciale sectoren bij artikel 2 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, evenals artikel 52 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie

De verlenging van het systeem van innovatieperemties dat werd ingevoerd bij de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg maakt het mogelijk de innovatiedynamiek en

-cultuur en binnen de ondernemingen te blijven aanmoedigen, in samenwerking met de overheid.

8. Investeringen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

De verlenging van het systeem van innovatieperemties dat werd ingevoerd bij de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg maakt het mogelijk de innovatiedynamiek en

-cultuur en binnen de ondernemingen te blijven aanmoedigen, in samenwerking met de overheid.

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

betreft alle ondernemingen

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

zie punt 7 economische ontwikkeling

Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| Ondernemingen of burgers zijn betrokken. Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

3/5

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

/

Ontwerp van regelgeving

Het akkoord van de werknemer met betrekking tot de relance-uren moet schriftelijk worden vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Dit akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

Ontwerp van regelgeving

Het akkoord van de werknemer met betrekking tot de relance-uren moet schriftelijk worden vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Dit akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Ontwerp van regelgeving

Het akkoord van de werknemer met betrekking tot de relance-uren moet schriftelijk worden vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Dit akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Ontwerp van regelgeving

om de 6 maanden

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

12. Energie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

13. Mobiliteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

14. Voeding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

15. Klimaatverandering

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

4/5

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

18. Biodiversiteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

19. Hinder

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

20. Overheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

21. Beleidscoherентie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

Impact op ontwikkelingslanden. | Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

De maatregelen betreffen alleen Belgische ondernemingen

5/5

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	F. VANDENBROUCKE, Minister van Sociale Zaken
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	PARYS Tom (Tom.Parys@vandenbroucke.fed.be)
Overheidsdienst	FOD Sociale Zekerheid
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Nora Bougata (nora.bougata@minsoc.fed.be)

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Hoofdstuk - Wijziging van hoofdstuk 7 – Harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen – van Titel IV, programmawet (I) van 24 december 2002.
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	In het kader van het afsprakenkader van 8 juni 2021 heeft de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst getekend dat cao nr. 43 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen aanpast zodat het minimumloon in drie stappen zal verhogen. De eerste verhoging gaat in op 1 april 2022. Zoals gevraagd door de sociale partners heeft de regering zich geëngageerd om de meerkost voor de werkgevers van de eerste verhoging van het minimumloon op 1 april 2022 zo maximaal mogelijk te compenseren door de invoering van een zeerlagelonencomponent (ZLLC).
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: <u> </u> <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	IF, Budget, NAR
--	-----------------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Cijfers van RSZ
--	-----------------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

2/7

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

- Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

- Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

- Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

- Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

- Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

3/7

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingssiekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

--

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

--

Doe l van de maatregel is het minimumloon te verhogen en zo werkgelegenheidsvalen te vermijden. De loonkosten van de maatregel voor de werkgevers worden gcompenseerd door de nettoverhoging van de lonen van de werknemers.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingsekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

--

De maatregel verhoogt het nettoloon van de werknemer en stelt de werknemer in staat arbeidsvalen te vermijden

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoeken en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernehmenspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

- Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Alle sectoren zijn betrokken

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

- Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

Het minimumloon voor mensen met een laag loon gaat omhoog. De loonkosten voor de werkgevers stijgen, maar worden gecompenseerd.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

- Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N]> Leg uit

--

- Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N]> Leg uit

--

- Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

- Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. huidige regelgeving*

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

b. ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

- Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. --*

b. --**

- Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. --*

b. --**

- Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. --*

b. --**

- Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingsekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsactrozen in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

Beleidscoherente ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- voedselveiligheid
- gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- waardig werk
- lokale en internationale handel
- inkomen en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- mobiliteit van personen
- leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- vrede en veiligheid

Indien er een enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

7/7

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Vincent Van Peteghem, Minister van Financiën

Contactpersoon beleidscel

Naam : Sander Wouters

E-mail : sander.wouters@vincent.minfin.be

Tel. Nr. : xxx

Overheidsdienst

FOD Financiën

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : xxx

E-mail : beoess-regl@minfin.fed.be, regl.dr1-ibisr.nat@minfin.f

Tel. Nr. : xxx

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

VOORONTWERP VAN WET TOT UITVOERING VAN HET SOCIAAL AKKOORD IN HET KADER VAN DE INTERPROFESSIONELE ONDERHANDELINGEN VOOR DE PERIODE 2021-2022, Titel 4 - Fiscale maatregelen

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Titel 4 bevat de fiscale bepalingen in uitvoering van het sociaal akkoord met betrekking tot het luik flexibiliteit en het luik verhoging van het minimumloon:

- de 120 bijkomende vrijwillige overuren zonder overwerktoeslag die in alle sectoren kunnen worden gepresteerd in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 (relance-uren), worden vrijgesteld van inkomstenbelastingen;
- het aantal fiscaal voordeelige overuren met overwerktoeslag (belastingvermindering in hoofde van de werknemer en vrijstelling van doorstorten een deel van de bedrijfsvoorheffing in hoofde van de werkgever) wordt verhoogd van 130 naar 180 uren voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023;
- ingevolge de verhoging van de sociale werkbonus door de verhoging van het minimumloon op 1 april 2022 wordt ook het maximumbedrag van de fiscale werkbonus verhoogd.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

Ja Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

advies van de Inspecteur van Financiën, akkoord van de Staatssecretaris voor Begroting en advies Raad van State

1/6

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

eigen gegevens van de FOD Financiën, gegevens van de RSZ

2/6

CMR RIA 2 van 20-07-2021 (2021A74770.012)

2/6

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

1. Kansarmoedebestrijding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Door de verhoging van de fiscale werkbonus, die samenhangt met de verhoging van het minimumloon, verhoogt het netto inkomen van werknemers die tegen een laag loon werken.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Door de verhoging van de fiscale werkbonus, die samenhangt met de verhoging van het minimumloon, verhoogt ook het netto inkomen van werknemers die tegen een laag loon werken.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Er zijn personen betrokken. | Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

-

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

-

Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

5. Werkgelegenheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

De maatregelen inzake overuren moeten zwartwerk helpen tegengaan. De fiscaal voordelijke behandeling van overuren kan wel een negatieve impact hebben op het evenwicht privé- en beroepsleven.

Door de verhoging van de fiscale werkbonus, die samenhangt met de verhoging van het minimumloon, verhoogt ook het netto inkomen van werknemers die tegen een laag loon werken.

6. Consumptie- en productiepatronen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

7. Economische ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

3/6

Leg uit

De fiscale maatregelen inzake overuren zullen de relance ondersteunen.

8. Investeringen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

-

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Kmo's kunnen beter inspelen op de vraag door de fiscale maatregelen inzake overuren.

Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| Ondernemingen of burgers zijn betrokken. Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

Het aantal netto overuren en de bezoldigingen voor die netto overuren moeten apart en per jaar waarin die netto overuren werden gepresteerd op de fiche 281 en de aangifte in de personenbelasting worden vermeld.
Het aantal overuren met overwerktoeslag en de berekeningsgrondslag van de overwerktoeslag moeten op de fiche 281 en in de aangifte in de personenbelasting worden vermeld.
In het kader van de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing moet een tweede aangifte in de bedrijfsvoorheffing worden ingediend en moeten bepaalde gegevens/documenten ter beschikking van de administratie worden gehouden.
De fiscale werkbonus wordt berekend op basis van het bedrag van de sociale werkbonus dat op de fiche 281 en in de aangifte in de personenbelasting moet worden vermeld.

Ontwerp van regelgeving

Het aantal netto overuren en de bezoldigingen voor die netto overuren moeten apart en per jaar waarin die netto overuren werden gepresteerd op de fiche 281 en de aangifte in de personenbelasting worden vermeld.
Het aantal overuren met overwerktoeslag en de berekeningsgrondslag van de overwerktoeslag moeten op de fiche 281 en in de aangifte in de personenbelasting worden vermeld.
Desgevallend zal een onderscheid moeten worden gemaakt naargelang overuren al dan niet in een bepaald periode van het jaar worden gepresteerd.
In het kader van de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing moet een tweede aangifte in de bedrijfsvoorheffing worden ingediend en moeten bepaalde gegevens/documenten ter beschikking van de administratie worden gehouden.
De fiscale werkbonus wordt berekend op basis van het bedrag van de sociale werkbonus dat op de fiche 281 en in de aangifte in de personenbelasting moet worden vermeld.

Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

Huidige regelgeving

zie 1

Ontwerp van regelgeving

zie 1

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Huidige regelgeving

De gegevens die relevant zijn voor de werknemer worden ingezameld via de fiches 281 die worden opgesteld door de werkgever. De gegevens die relevant zijn voor de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoordeelling worden opgenomen in de tweede aangifte in de bedrijfsvoordeelling.

Ontwerp van regelgeving

De gegevens die relevant zijn voor de werknemer worden ingezameld via de fiches 281 die worden opgesteld door de werkgever. De gegevens die relevant zijn voor de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoordeelling worden opgenomen in de tweede aangifte in de bedrijfsvoordeelling.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Huidige regelgeving

fiches 281/aangifte in de personenbelasting:
jaarlijks
tweede aangifte in de bedrijfsvoordeelling:
maandelijks of driemaandelijks

Ontwerp van regelgeving

fiches 281/aangifte in de personenbelasting:
jaarlijks
tweede aangifte in de bedrijfsvoordeelling:
maandelijks of driemaandelijks

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

-

12. Energie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

13. Mobiliteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

14. Voeding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

15. Klimaatverandering

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

5/6

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

18. Biodiversiteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

19. Hinder

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

20. Overheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

21. Beleidscoherente ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

Impact op ontwikkelingslanden. | Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Ontwikkelingslanden worden niet geraakt door de maatregelen.

6/6

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	K. Lalieux, Minister van Pensioenen
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	GIESELINK Gerhard (gerhard.gieselink@lalieux.fed.be), 0498/977 827
Overheidsdienst	FOD Sociale Zekerheid
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Frédéric Sauvage (frederic.sauvage@minsoc.fed.be), 0470/130 927

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	VOORONTWERP VAN WET TOT UITVOERING VAN HET SOCIAAL AKKOORD IN HET KADER VAN DE INTERPROFESSIONELE ONDERHANDELINGEN VOOR DE PERIODE 2021-2022 - Titel 5 Wijziging van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) legt het wettelijk kader vast om de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen op te heffen. Het gaat om een geleidelijke opheffing. Dit betekent dat wordt voorzien in een overgangsperiode die momenteel loopt tot 1 januari 2025. Gelet op de impact van de COVID-19-crisis, vragen de sociale partners om het einde van de overgangsperiode met 5 jaar uit te stellen (2 maal de periode van een interprofessioneel akkoord en een extra

1/7

jaar). Dit betekent concreet: - de uiterste deadline voor de sectoren voor de neerlegging van de cao's wordt verdaagd naar 1 januari 2027 (in plaats van 1 januari 2023). Deze cao's beogen tegen uiterlijk 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025) een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden; - De ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025) de tijd om de harmonisering op hun niveau tot stand te brengen;

Impactanalyses reeds uitgevoerd

Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden:

Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Uitvoering van het akkoord van de sociale partners. IF, Begroting, Raad van State
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	<u> </u>
--	-----------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

18/7/2021

2/7

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

En een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact

Negatieve impact

Leg uit.

Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact

Negatieve impact

Leg uit.

Geen impact

Sectoren en ondernemingen beschikken over een bijkomende termijn van 5 jaar om verschillen tussen arbeiders en bedienden op het vlak van het aanvullend pensioen weg te werken.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

- Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Alle werknemers.

Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

- Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Er bestaan feitelijke verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van de aanvullende pensioenen, maar deze staan los van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

- Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

- Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

- Welke maatregelen wordengenomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

3 / 7

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingssiekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Het verschuiven van de eindtermijn geeft aan de ondernemingen de noodzakelijke financiële ademruimte om de gevolgen van de COVID-crisis het hoofd te bieden. Een harmoniseringsverplichting binnen de oorspronkelijke termijnen, zou ondernemingen voor onoverkomelijke financiële uitdagingen kunnen plaatzen, met alle gevolgen voor de tewerkstelling van dien.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingsscherheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Het verschuiven van de eindtermijn geeft aan de ondernemingen de noodzakelijke financiële ademruimte om de gevolgen van de COVID-crisis het hoofd te bieden.

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoeken en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernehmenspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (<10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Alle types ondernemingen

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

Geen specifieke impact voor KMO's. De regeling maakt geen onderscheid in functie van de grootte van de onderneming.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N]> Leg uit

--

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N]> Leg uit

--

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

- a. Ondernemingen dienen zich in te schrijven in een harmoniseringstraject. b. Geen wijziging.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

- a. Geen specifieke rapporteringsverplichting voor ondernemingen of burgers b. Idem

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

- a. nvt b. nvt

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

- a. nvt b. nvt

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingsekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsactrozen in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

— —

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

— —

Beleidscoherente ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- voedselveiligheid
- gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- waardig werk
- lokale en internationale handel
- inkomen en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- mobiliteit van personen
- leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- vrede en veiligheid

Indien er geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Geen impact. Het betreft een puur internrechtelijke aangelegenheid.

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

— —

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 70.017/1/V DU 27 SEPTEMBRE 2021

Le 23 juillet 2021, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 8 septembre 2021*, sur un avant-projet de loi 'exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre des vacations le 2 septembre 2021. La chambre était composée de Wouter PAS, conseiller d'État, président, Koen MUYLLE et Inge Vos, conseillers d'État, Johan Put, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 27 septembre 2021.

*

PORTEE

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet, selon son exposé des motifs, d'exécuter une partie des mesures convenues le 8 juin 2021 par les partenaires sociaux, représentés au sein du "Groupe des 10". Le titre 1^{er} contient une disposition introductory. Le titre 2 concerne le domaine "Travail" et le titre 3 les "Affaires sociales". Le titre 4 comporte des "Mesures fiscales". Le titre 5 apporte des modifications à la loi du 28 avril 2013 'relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale'.

FORMALITÉS

2. L'avant-projet contient des mesures qui, conformément à l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 'sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale', doivent être soumises à l'avis, soit du comité de gestion concerné, soit du Conseil national du Travail. Cette obligation vaut pour "tout avant-projet de loi ou projet d'arrêté organique ou réglementaire tendant à modifier la législation

** Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, *in fine*, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973 qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 70.017/1/V VAN 27 SEPTEMBER 2021

Op 23 juli 2021 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 8 september 2021*, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022'.

Het voorontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 2 september 2021. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, staatsraad, voorzitter, Koen MUYLLE en Inge Vos, staatsraden, Johan Put, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 27 september 2021.

*

STREKKING

1. Het vooradvies voorgelegde voorontwerp van wet strekt, luidens de memorie van toelichting erbij, tot uitvoering van een deel van de maatregelen die op 8 juni 2021 zijn overeengekomen door de sociale partners, vertegenwoordigd in de "Groep van 10". Titel 1 bevat een inleidende bepaling. Titel 2 heeft betrekking op het domein 'Werk' en titel 3 op 'Sociale Zaken'. Titel 4 bevat 'Fiscale maatregelen'. Titel 5 bevat wijzigingen aan de wet van 28 april 2013 'betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid'.

VORMVEREISTEN

2. Het voorontwerp bevat maatregelen die, overeenkomstig artikel 15 van de wet van 25 april 1963 'betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg', om advies moeten worden voorgelegd aan hetzelfde betrokken beheerscomité, hetzelfde de Nationale Arbeidsraad. Die verplichting geldt voor "elk voorontwerp van wet of ontwerp van organiek besluit of verordening tot wijziging

* Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

ou réglementation que l'organisme est chargé d'appliquer ou concernant le cadre du personnel et la structure de l'organisme".

L'avis n° 2 237 du 15 juillet 2021 du Conseil national du Travail, qui a comme sujet "Cadre d'accords du 25 juin 2021 – Mise en œuvre", est joint à la demande d'avis. Cet avis contient un catalogue de mesures et conclut que "[...]a mise en œuvre du cadre d'accords nécessite l'adaptation d'un certain nombre de dispositifs légaux et réglementaires, outre les conventions collectives conclues au sein du Conseil [national du Travail]", qui sont énumérés dans l'annexe jointe à l'avis.

Rien n'indique toutefois que l'avant-projet actuellement à l'examen a fait l'objet de l'avis n° 2 237 du Conseil national du Travail. Or, l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 exige que l'"avant-projet de loi" soit soumis pour avis. Un avis donné sur une mesure uniquement formulée en des termes généraux ne peut pas être assimilé à un tel avis. Par conséquent, l'avis prescrit par cette disposition légale doit encore être recueilli en ce qui concerne l'avant-projet¹.

Si cet avis devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État², les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

3. Le régime prévu à l'article 2 de l'avant-projet a une incidence sur le temps de travail des travailleurs concernés. La question se pose dès lors de savoir si le régime garantit dans tous les cas le respect de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'. À ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Daar de beoogde maatregel het aantal vrijwillige overuren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 verhoogt, is artikel 27, § 5 van de Arbeidswet automatisch mede van toepassing op deze verhoging. Aldus is verzekerd dat de tijdelijke uitbreiding van deze vrijwillige overuren in geen enkel geval kan leiden tot een overschrijding van de drempels bepaald in richtlijn 2003/88/EG".

¹ L'obligation de consultation ne s'applique pas en cas d'urgence. Si le ministre invoque cette exception, il doit en informer le président du comité de gestion, en vertu de l'article 15, alinéa 3, de la loi du 25 avril 1963.

² D'autres modifications que celles dont fait état l'avis donné par le Conseil d'État, section de législation, ou des modifications visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

van de wetten of verordeningen, met de toepassing waarvan de instelling belast is of betreffende het personeelskader en de structuur van de instelling".

Bij de adviesaanvraag is het advies nr. 2 237 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad gevoegd, dat als onderwerp heeft "Afsprakenkader van 25 juni 2021 - Uitvoering". Dat advies bevat een overzicht van maatregelen en het besluit dat "[...]oor de tenuitvoerlegging van het afsprakenkader (...), buiten de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten, een aantal wettelijke en reglementaire bepalingen [moeten] aangepast worden", die in bijlage bij het advies worden opgesomd.

Uit niets blijkt echter dat het actueel voorliggende voorontwerp het voorwerp uitmaakte van het advies nr. 2 237 van de Nationale Arbeidsraad. Nochtans vereist artikel 15 van de wet van 25 april 1963 dat het "voorontwerp van wet" om advies wordt voorgelegd. Een advies over een enkel in algemene bewoordingen geschatte maatregel kan daarmee niet worden gelijkgesteld. Bijgevolg moet over het voorontwerp alsnog het in die wetsbepaling voorgeschreven advies worden ingewonnen.¹

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van dat advies nog wijzigingen zou ondergaan,² moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

3. De in artikel 2 van het voorontwerp vervatte regeling heeft een impact op de arbeidstijd van de betrokken werknemers. De vraag rijst dan ook of de regeling in alle gevallen de naleving waarborgt van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidst d'. De gemachtigde verklaarde in dat verband het volgende:

"Daar de beoogde maatregel het aantal vrijwillige overuren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 verhoogt, is artikel 27, § 5 van de Arbeidswet automatisch mede van toepassing op deze verhoging. Aldus is verzekerd dat de tijdelijke uitbreiding van deze vrijwillige overuren in geen enkel geval kan leiden tot een overschrijding van de drempels bepaald in richtlijn 2003/88/EG."

¹ De adviesverplichting geldt niet in spoedeisende gevallen. Indien de minister zich op die uitzondering beroeft, moet hij krachtens artikel 15, derde lid, van de wet van 25 april 1963 de voorzitter van het beheerscomité hiervan op de hoogte brengen.

² Andere wijzigingen dan diegene waarvan in het door de Raad van State, afdeling Wetgeving, gegeven advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

L'article 27, § 5, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' (ci-après: la loi sur le travail) dispose que "[l]l l'application des dérogations autorisées par cette loi ne porte pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail". Dès lors que la question peut se poser de savoir si la référence aux "dérogations autorisées par cette loi" vise, d'une manière suffisamment certaine au regard de la sécurité juridique, la dérogation supplémentaire prévue à l'article 2 du projet. Il est recommandé de le confirmer à tout le moins dans l'exposé des motifs.

4. L'article 2, § 3, de l'avant-projet contient un régime dérogatoire relatif au sursalaire prévu à l'article 29, § 1^{er}, de la loi sur le travail en ce qui concerne les "heures supplémentaires additionnelles, dénommées heures de relance, qui sont prestées [pendant la période concernée], en application de l'article 25bis, § 1^{er}, [alinéa 1^{er}.] de la même loi". Dès lors que les heures dites de relance trouvent leur fondement dans l'article 2, § 1^{er}, de l'avant-projet, plutôt que dans l'article 25bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail, auquel l'article 2, § 1^{er}, de l'avant-projet constitue en effet une dérogation, il est recommandé de viser l'article 2, § 1^{er}, de l'avant-projet.

Article 3

5.1. L'article 3 de l'avant-projet dispose que le chapitre 1^{er} du titre 2 produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

5.2. L'article 52, § 2, de la loi du 20 décembre 2020 'portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19' prévoit de porter à 220 heures les 100 heures visées à l'article 25bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail "pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux". Cette catégorie d'employeurs est définie à l'article 40, 6^o, de la loi du 20 décembre 2020³.

L'article 2 de l'avant-projet instaure un régime analogue à celui de l'article 52, §§ 2 à 4, de la loi du 20 décembre 2020, si ce n'est que le régime n'est plus limité aux employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux et qu'il s'applique à des périodes plus larges. L'article 10 de l'avant-projet limite le champ d'application de l'augmentation des heures supplémentaires inscrite à l'article 52, § 2, de la loi du 20 décembre 2020 à une période prenant fin le 30 juin 2021. Par conséquent, en ce concerne les employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux, il peut être admis que l'article 2 de l'avant-projet se substitue à partir du 1^{er} juillet 2021 à l'article 52 de la loi du

Artikel 27, § 5, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (hierna: de arbeidswet) bepaalt dat de "toepassing van de toegestane afwijkingen door deze wet (...) geen afbreuk [doet] aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd". Omdat de vraag kan rijzen of de verwijzing naar "de toegestane afwijkingen door deze wet" op een voldoende rechtszekere wijze de bijkomende afwijking bedoeld in artikel 2 van het voorontwerp omvat, verdient het aanbeveling om zulks minstens te bevestigen in de memorie van toelichting.

4. Artikel 2, § 3, van het voorontwerp bevat een afwijkende regeling inzake het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet voor wat betreft "de bijkomende overuren, relance-uren genaamd, die [tijdens de betrokken periode] in toepassing van artikel 25bis, § 1, eerste lid, van dezelfde wet worden gepresteerd". Aangezien de zogenaamde relance-uren hun grondslag vinden in artikel 2, § 1, van het voorontwerp, eerder dan in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet, waarop artikel 2, § 1, van het voorontwerp immers een afwijking vormt, verdient het aanbeveling naar artikel 2, § 1, van het voorontwerp te verwijzen.

Artikel 3

5.1. Artikel 3 van het voorontwerp bepaalt dat hoofdstuk 1 van titel 2 uitwerking heeft met ingang van 1 juli 2021.

5.2. Artikel 52, § 2, van de wet van 20 december 2020 'houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie' voorziet in de verhoging van de 100 uren vermeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet tot 220 uren "voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021 (...) bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren". Die categorie van werkgevers is gedefinieerd in artikel 40, 6^o, van de wet van 20 december 2020.³

Artikel 2 van het voorontwerp voert een gelijkaardige regeling in als artikel 52, §§ 2 tot 4, van de wet van 20 december 2020, zij het dat de regeling niet meer beperkt is tot de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren en dat ze geldt voor ruimere periodes. Bij artikel 10 van het voorontwerp wordt het toepassingsgebied van de in artikel 52, § 2, van de wet van 20 december 2020 opgenomen verhoging van de overuren beperkt tot een periode die eindigt op 30 juni 2021. Bijgevolg kan, wat werkgevers betreft die tot de cruciale sectoren behoren, worden aangenomen dat artikel 2 van het voorontwerp vanaf 1 juli 2021 in de plaats komt van artikel 52 van de wet

³ L'article 8 de l'avant-projet complète cette disposition afin de lever, pour la période du 27 juin 2021 au 30 juin 2022 inclus, l'insécurité juridique résultant d'une modification apportée à l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 'portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19'.

³ Artikel 8 van het voorontwerp vult deze bepaling aan teneinde voor de periode van 27 juni 2021 tot en met 30 juni 2022 een rechtsonzekerheid weg te werken die het gevolg is van een wijziging aan het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 'houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken'.

20 décembre 2020⁴, mais qu'il n'est en réalité pas question de rétroactivité, dès lors que le même régime continue à leur être appliqué.

5.3. En revanche, il est effectivement question de rétroactivité à l'égard des autres employeurs.

Une conséquence de cette rétroactivité est notamment que, pour les heures supplémentaires additionnelles qui sont prestées entre le 1^{er} juillet 2021 et le moment de l'entrée en vigueur de la loi dont l'adoption est envisagée, aucun sursalaire n'est encore dû, comme le prévoit l'article 29 de la loi sur le travail, alors que tel était en principe effectivement le cas au moment où les heures supplémentaires ont été effectuées. Pareille atteinte aux droits acquis par les travailleurs concernés se heurte à la non-rétroactivité des lois, qui est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que le justiciable puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte est accompli. La rétroactivité peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général⁵. Une telle justification ne ressort en tout cas pas des pièces du dossier.

5.4. L'article 2, § 4, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet énonce que “[l] accord du travailleur relatif aux heures de relance doit être constaté par écrit pour une période renouvelable de six mois” et que cet accord “doit être conclu expressément et préalablement à la période concernée”.

Invité à commenter la rétroactivité visée compte tenu de ces conditions, le délégué a déclaré ce qui suit:

“De terugwerkende kracht van de maatregel heeft tot gevolg dat op de relance-uren die zijn gepresteerd tussen 1 juli en de datum van bekendmaking/inwerkingtreding van deze wet geen overloon verschuldigd is. De regering heeft hierop geanticipeerd door in dit verband al een communicatie te plaatsen op de website van de FOD WASO: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet>.”

van 20 december 2020⁴, maar dat er in wezen geen sprake is van terugwerkende kracht, aangezien voor hen dezelfde regeling blijft gelden.

5.3. Ten aanzien van de overige werkgevers is er daarentegen wel sprake van terugwerkende kracht.

Een gevolg van die terugwerkende kracht is onder meer dat voor de bijkomende overuren die tussen 1 juli 2021 en het ogenblik van de inwerkingtreding van de aan te nemen wet zijn gepresteerd alsmede geen overloon verschuldigd is zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet, terwijl dat in beginsel wel het geval was op het ogenblik dat de overuren werden verricht. Een dergelijke afbreuk aan de door de betrokken werkneemers verworven rechten staat op gespannen voet met de niet-rétroactivité van wetten, die een waarborg vormen voor de rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel worden verantwoord wanneer ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.⁵ Een dergelijke verantwoording blijkt alvast niet uit de stukken van het dossier.

5.4. Artikel 2, § 4, eerste lid, van het voorontwerp bepaalt dat “het akkoord van de werknemer met betrekking tot de relance-uren (...) schriftelijk [moet] worden vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden” en dat dit akkoord “uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode [moet] worden gesloten”.

Gevraagd de beoogde terugwerkende kracht toe te lichten rekening houdende met die voorwaarden, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“De terugwerkende kracht van de maatregel heeft tot gevolg dat op de relance-uren die zijn gepresteerd tussen 1 juli en de datum van bekendmaking/inwerkingtreding van deze wet geen overloon verschuldigd is. De regering heeft hierop geanticipeerd door in dit verband al een communicatie te plaatsen op de website van de FOD WASO: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet>.”

⁴ L'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, de l'avant-projet dispose que les heures supplémentaires additionnelles qui, en application de l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020, ont été prestées pendant l'année 2021, sont déduites des heures supplémentaires additionnelles prestées pour cette même année, prévues à l'alinéa 1^{er} de cette disposition.

⁵ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, voir notamment: C.C., 21 novembre 2013, n° 158/2013, B.24.2; C.C., 19 décembre 2013, n° 172/2013, B.22; C.C., 29 janvier 2014, n° 18/2014, B.10; C.C., 9 octobre 2014, n° 146/2014, B.10.1; C.C., 22 janvier 2015, n° 1/2015, B.4; C.C., 7 mai 2015, n° 54/2015, B.12; C.C., 14 janvier 2016, n° 3/2016, B.22; C.C., 3 février 2016, n° 16/2016, B.12.1; C.C., 28 avril 2016, n° 58/2016, B.9.2; C.C., 9 février 2017, n° 15/2017, B.9.2.

⁴ Artikel 2, § 1, tweede lid, van het voorontwerp bepaalt dat de bijkomende overuren die met toepassing van artikel 52 van de wet van 20 december 2020 tijdens het jaar 2021 zijn gepresteerd, in mindering worden gebracht van de bijkomende overuren voor dat jaar waarin in het eerste lid van die bepaling is voorzien.

⁵ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie o.m.: GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 19 december 2013, nr. 172/2013, B.22; GwH 29 januari 2014, nr. 18/2014, B.10; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1; GwH 22 januari 2015, nr. 1/2015, B.4; GwH 7 mei 2015, nr. 54/2015, B.12; GwH 14 januari 2016, nr. 3/2016, B.22; GwH 3 februari 2016, nr. 16/2016, B.12.1; GwH 28 april 2016, nr. 58/2016, B.9.2; GwH 9 februari 2017, nr. 15/2017, B.9.2.

L'avis auquel le délégué fait référence précise le contenu de la mesure prévue au titre 2, chapitre 1^{er}, de l'avant-projet et observe notamment ce qui suit:

“Étant donné que ce projet de loi, sur lequel il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, doit encore faire l'objet du parcours parlementaire avant d'être définitivement voté et est donc actuellement retardé par les périodes de vacances, nous souhaitons indiquer par cette communication que le SPF ETCS acceptera déjà l'application de ces dispositions dans la pratique en attendant que les dispositions légales et réglementaires soient adoptées et entrent en vigueur en considérant qu'elles sont applicables dans l'esprit de l'accord”.

La section de législation du Conseil d'État a indiqué maintes fois par le passé que le procédé consistant à instaurer immédiatement une mesure, sans attendre l'adoption de la base légale ou réglementaire nécessaire, et à conférer ensuite à celle-ci, une fois adoptée, un effet rétroactif pour le temps nécessaire à couvrir de la pratique déjà courante, ne peut pas, en principe, être admis. Il doit être proscrit, en premier lieu, parce que le procédé déroge aux règles normales qui régissent l'adoption de dispositions réglementaires et que ces règles risquent ainsi d'être vidées de leur substance, en deuxième lieu, parce qu'il restreint concrètement dans certains cas le pouvoir de décision du pouvoir législatif, en troisième lieu, parce que le contenu de la nouvelle réglementation communiquée n'est pas publié conformément à l'article 190 de la Constitution et, enfin, parce que le procédé suivi est source d'insécurité juridique pour les destinataires des normes concernées.

Article 5

6. À l'article 5 de l'avant-projet, on écrira “entre en vigueur le 1^{er} avril 2022” au lieu de “produit ses effets le 1^{er} avril 2022”.

Article 9

7. Comme l'a confirmé le délégué, l'article 9 de l'avant-projet doit régler l'effet temporel de l'article 8 de l'avant-projet et non du chapitre concerné, qui se compose des articles 8 à 12.

Titre 4, chapitre 2

8. Le chapitre 2 du titre 4 de l'avant-projet concerne l’ “[a]ugmentation du nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses”. L'augmentation du maximum de 130 heures à 180 heures s'applique aux exercices d'imposition 2022, 2023 et 2024, étant entendu que pour l'exercice d'imposition 2022, les heures de travail supplémentaire additionnelles doivent être prestées au cours de la période allant

In het bericht waarnaar de gemachtigde verwijst wordt de inhoud van de in titel 2, hoofdstuk 1, van het voorontwerp vervatte maatregel geschatst en wordt onder meer het volgende opgemerkt:

“Daar dit wetsontwerp, waarover een principieel akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, nog een parlementaire weg moet volgen alvorens erover kan gestemd worden en daarbij actueel wordt gehinderd door vakantieperiodes, willen we met deze communicatie aangeven dat de FOD WASO de toepassing van deze regeling in elk geval al in de praktijk aanvaardt tot de nodige wettelijke en reglementaire bepalingen goedgekeurd zijn en in de geest van het akkoord als toegepast ziet.”

De afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft er in het verleden meermaals op gewezen dat het procedé waarbij een regeling onmiddellijk wordt ingevoerd zonder de totstandkoming van de noodzakelijke wettelijke of reglementaire basis af te wachten, en aan die laatste dan, wanneer zij uiteindelijk tot stand komt, terugwerkende kracht te verlenen voor zoveel tijd als nodig is om de reeds gangbare praktijk te bevestigen, in beginsel niet toelaatbaar is. Dit is vooreerst het geval, omdat met dat procedé wordt afgewezen van de normale regels die moeten worden gevuld bij de totstandkoming van reglementaire bepalingen en aldus die regels dreigen te worden uitgehouden, ten tweede, omdat erdoor de beslissingsbevoegdheid van de wetgevende macht in sommige gevallen feitelijk aan banden wordt gelegd, ten derde, omdat de inhoud van de nieuwe meegedeelde regelgeving niet wordt bekendgemaakt op een wijze als bedoeld bij artikel 190 van de Grondwet en, ten slotte, omdat het gevolgde procedé een bron van rechtsonzekerheid is voor de bestemmingen van de betrokken normen.

Artikel 5

6. In artikel 5 van het voorontwerp schrijve men “treedt in werking op 1 april 2022” in plaats van “heeft uitwerking met ingang van 1 april 2022”.

Artikel 9

7. Zoals de gemachtigde heeft bevestigd, moet artikel 9 van het voorontwerp de temporele uitwerking regelen van artikel 8 van het voorontwerp en niet van het betrokken hoofdstuk, dat uit de artikelen 8 tot 12 bestaat.

Titel 4, hoofdstuk 2

8. Hoofdstuk 2 van titel 4 van het voorontwerp betreft de “[v]erhoging van het aantal fiscaal voordelijke overuren met overwerktoeslag”. De verhoging van het maximum van 130 uren tot 180 uren geldt voor de aanslagjaren 2022, 2023 en 2024, zij het dat de bijkomende uren overwerk voor het aanslagjaar 2022 gepresteerd moeten worden in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022 en dat voor het

du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022 inclus et que pour l'exercice d' imposition 2024, tant le contingent de base que les heures de travail supplémentaire additionnelles doivent être prestés au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus.

À propos de cette dernière période, l'exposé des motifs indique ce qui suit:

"Pour ce qui concerne l'année de revenus 2023/l'exercice d'imposition 2024, l'augmentation ne s'applique que jusqu'au 30 juin 2023 inclus. L'augmentation ne sera donc appliquée que pour un maximum de 50 heures supplémentaires qu'un travailleur salarié preste en plus du quota de base de 130 heures dans la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Un travailleur salarié qui n'a pas encore presté 130 heures supplémentaires au 30 juin 2023 (et qui ne travaille pas dans le secteur de l'horeca ou chez un employeur qui exécute des travaux immobiliers et qui utilise un système électronique d'enregistrement de présence), retombe au maximum de 130 heures supplémentaires pour l'année complète. Un travailleur salarié qui a, par exemple, déjà presté 140 heures supplémentaires au 30 juin 2023, ne peut plus effectuer d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses en 2023 (...)".

Le délégué a précisé l'absence de coïncidence de ces périodes avec la période imposable comme suit:

"Dit sluit aan bij het afsprakenkader van de sociale partners, waarin aan de regering wordt gevraagd om het aantal fiscaal gunstige overuren voor alle sectoren op te trekken van 130 overuren naar 180 overuren en dit voor een periode die aanvangt zo snel mogelijk na het akkoord (1 juli 2021) tot 30 juni 2023".

Il a été demandé au délégué si ce procédé ne risque pas de créer une différence de traitement entre (travailleurs et employeurs dans) certains secteurs, par exemple selon que l'essentiel des prestations se situent durant la première ou la seconde moitié de l'année (ou, inversement, s'il existe dans un secteur une grande liberté pour planifier les activités dans une année calendrier). Le cas échéant, la mesure se heurterait au principe d'égalité garanti par les articles 10, 11 et 172 de la Constitution et /ou la réglementation européenne en matière d'aides d'État (compte tenu du caractère sélectif de la mesure). À cet égard, le délégué a répondu ce qui suit:

"De maatregel loopt over een periode van 2 jaar. In die zin worden sectoren waarin het zwaartepunt van de prestaties zich eerder in de eerste helft en sectoren waar het zwaartepunt van de prestaties zich eerder in de tweede helft bevinden, gelijk behandeld."

De maatregel is een algemene maatregel die openstaat voor alle marktspelers en is dus niet selectief. De criteria zijn objectief en zijn geen criteria die in de uitwerking aanleiding geven tot een gerichte effectieve materiële selectiviteit.

Er wordt nog opgemerkt dat het de vraag is van de sociale partners dat werknemers in 2021 bijkomend nog 50 fiscaal

aanslagjaar 2024 zowel het basiscontingent als de bijkomende uren overwerk gepresteerd moeten worden in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Over deze laatste periode wordt in de memoria van toelichting het volgende opgemerkt:

"Wat het inkomenstjaar 2023/aanslagjaar 2024 betreft, geldt de verhoging slechts tot en met 30 juni 2023. De verhoging zal dus enkel worden toegepast voor tot 50 uren overwerk die een werknemer bovenop het basiscontingent van 130 uren presteert in de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023. Een werknemer die op 30 juni 2023 nog geen 130 uren overwerk heeft gepresteerd (en niet werkt in de horeca of bij een werkgever die werken in onroerende staat verricht en gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem), valt terug op het maximum van 130 overuren voor het volledige jaar. Een werknemer die bv. op 30 juni 2023 al 140 uren overwerk heeft gepresteerd, kan geen fiscaal gunstige uren overwerk meer presteren in 2023 (...)"

De gemachtigde lichtte het niet-samenvallen van de periodes met het belastbare tijdperk als volgt toe:

"Dit sluit aan bij het afsprakenkader van de sociale partners, waarin aan de regering wordt gevraagd om het aantal fiscaal gunstige overuren voor alle sectoren op te trekken van 130 overuren naar 180 overuren en dit voor een periode die aanvangt zo snel mogelijk na het akkoord (1 juli 2021) tot 30 juni 2023."

Aan de gemachtigde werd gevraagd of deze werkwijze niet dreigt te leiden tot een verschil in behandeling tussen (werknemers en werkgevers in) bepaalde sectoren, bijvoorbeeld afhankelijk van het feit dat het zwaartepunt van de prestaties zich in de eerste dan wel de tweede helft van het jaar bevinden (of, omgekeerd, er in een sector veel vrijheid is om de activiteiten binnen één kalenderjaar te plannen). Desgevallend zou de maatregel op gespannen voet staan met het bij de artikelen 10, 11 en 172 van de Grondwet gewaarborgde gelijkheidsbeginsel en/of de Europese staatssteunreglementering (gelet op het selectieve karakter van de maatregel). De gemachtigde antwoordde hierop het volgende:

"De maatregel loopt over een periode van 2 jaar. In die zin worden sectoren waarin het zwaartepunt van de prestaties zich eerder in de eerste helft en sectoren waar het zwaartepunt van de prestaties zich eerder in de tweede helft bevinden, gelijk behandeld."

De maatregel is een algemene maatregel die openstaat voor alle marktspelers en is dus niet selectief. De criteria zijn objectief en zijn geen criteria die in de uitwerking aanleiding geven tot een gerichte effectieve materiële selectiviteit.

Er wordt nog opgemerkt dat het de vraag is van de sociale partners dat werknemers in 2021 bijkomend nog 50 fiscaal

gunstige overuren zouden kunnen presteren, ook wanneer ze reeds meer dan 130 overuren hebben gepresteerd in de eerste helft van 2021. Om te beoordelen of het om de eerste 180 overuren in 2021 gaat, zal dan ook geen rekening worden gehouden met de overuren die boven het contingent van 130 uren werden gepresteerd in de eerste helft van 2021. Dit zal worden verduidelijkt in de memorie van toelichting".

Dès lors que les dispositions en projet, compte tenu du moment où la demande d'avis a été introduite, ne peuvent être adoptées, publiées et entrer ensuite en vigueur que bien après le 1^{er} juillet 2021, force est de constater que la mesure en projet ne couvrira pas une période de deux années entières, de sorte qu'il est douteux que l'effet ne sera pas différent selon que (l'essentiel des) prestations se situent durant la première ou la seconde moitié de l'année.

En tout état de cause, il est recommandé d'inscrire à ce sujet une justification circonstanciée dans l'exposé des motifs, afin de permettre au législateur d'effectuer une appréciation en connaissance de cause au regard des principes et dispositions évoqués ci-dessus.

Article 22

9. L'article 22 de l'avant-projet dispose que l'article 21, 1°, "est applicable pour l'exercice d'imposition 2023" et que l'article 21, 2°, "est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2024".

Dès lors que l'article 21 apporte des modifications formelles au Code des impôts sur les revenus 1992, il est conseillé de faire état de "entre en vigueur" au lieu d'être "applicable".

Titre 5

10. Le titre 5 de l'avant-projet apporte des modifications aux articles 14/2, 14/3, 14/4 et 16 de la loi du 28 avril 2013 'relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale' (ci-après: LPC). Ces modifications visent à prolonger le trajet d'harmonisation des assurances complémentaires entre ouvriers et employés. Le point final de ce trajet est reporté du 1^{er} janvier 2025 au 1^{er} janvier 2030.

Le législateur, en adoptant la loi du 5 mai 2014 'portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pensions des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires', a inséré le trajet d'harmonisation concerné dans la LPC.

Il ressort de la justification des amendements qui ont donné lieu aux dispositions légales concernées que le législateur voulait prévoir pour l'avenir un cadre légal qui, à terme, devait mener à la suppression de la différence de traitement

gunstige overuren zouden kunnen presteren, ook wanneer ze reeds meer dan 130 overuren hebben gepresteerd in de eerste helft van 2021. Om te beoordelen of het om de eerste 180 overuren in 2021 gaat, zal dan ook geen rekening worden gehouden met de overuren die boven het contingent van 130 uren werden gepresteerd in de eerste helft van 2021. Dit zal worden verduidelijkt in de memorie van toelichting."

Aangezien de ontworpen bepalingen, gelet op het tijdstip waarop de adviesaanvraag werd ingediend, slechts geruime tijd na 1 juli 2021 kunnen worden aangenomen, bekendgemaakt en vervolgens in werking treden, moet worden vastgesteld dat de ontworpen maatregel niet over een periode van twee volle jaren zal lopen, zodat betwijfeld kan worden dat er geen verschillend effect is naargelang (het zwaartepunt van) de prestaties zich in de eerste dan wel de tweede jaarhelft bevinden.

Het verdient hoe dan ook aanbeveling hieromtrent een omstandige verantwoording op te nemen in de memorie van toelichting, teneinde de wetgever in staat te stellen een geïnformeerde beoordeling te maken in het licht van de zo-even aangehaalde beginselen en bepalingen.

Artikel 22

9. Artikel 22 van het voorontwerp bepaalt dat artikel 21, 1°, "van toepassing [is] voor aanslagjaar 2023" en dat artikel 21, 2° "van toepassing [is] vanaf aanslagjaar 2024".

Aangezien artikel 21 formele wijzigingen aanbrengt in het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 is het raadzaam te spreken van het "in werking treden" in plaats van het "van toepassing" zijn.

Titel 5

10. Titel 5 van het voorontwerp bevat wijzigingen aan de artikelen 14/2, 14/3, 14/4 en 16 van de wet van 28 april 2013 'betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid' (hierna: WAP). Die wijzigingen beogen het harmoniseringstraject van de aanvullende verzekeringen tussen arbeiders en bedienden te verlengen. Het eindpunt van dit traject wordt verschoven van 1 januari 2025 naar 1 januari 2030.

Bij de wet van 5 mei 2014 'tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen' heeft de wetgever het bedoelde harmonisatietraject in de WAP ingevoegd.

Uit de verantwoording van de amendementen die tot de betrokken wetsbepalingen hebben geleid, blijkt dat de wetgever voortaan wilde voorzien in een wettelijk kader dat op termijn moet leiden tot het verdwijnen van het verschil in

qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés dans le domaine des pensions complémentaires⁶. Ce faisant, le législateur entendait se conformer à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, dont il résulte que la distinction entre ouvriers et employés est contraire au principe constitutionnel d'égalité⁷. Ainsi, il ressort des travaux préparatoires précités que le législateur estimait que la différence entre ouvriers et employés "a été bannie par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 7 juillet 2011"⁸. Compte tenu du principe de sécurité juridique et du principe de confiance, le législateur a toutefois décidé de prévoir un régime transitoire, dans lequel la distinction opérée entre ouvriers et employés peut être maintenue. "Néanmoins, cette inconstitutionnalité constatée [par la Cour constitutionnelle] doit bel et bien être supprimée à terme" – selon les mêmes travaux préparatoires. Malgré le choix d'une abrogation progressive, il est souligné que "[l]l'objectif d'égalité de traitement visée (...) doit à un moment donné être atteint"⁹. C'est pour cette raison que le législateur a choisi en 2014 de mettre un terme à cette période transitoire le 1^{er} janvier 2025, de sorte que cette date doit être considérée comme "une vraie 'cut-off date', une vraie date limite"¹⁰.

L'exposé des motifs de l'avant-projet soumis pour avis renvoie, tout comme en 2014, à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et souligne les progrès réalisés en termes d'harmonisation. À cet égard, il est toutefois constaté que les différences restantes sont encore significatives et se situent principalement au niveau des plans de pension au niveau des entreprises.

Le même exposé des motifs justifie le report de la date butoir pour l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés au 1^{er} janvier 2030 en précisant que "les efforts des partenaires sociaux et des entreprises [fournis en termes d'harmonisation] ont été brutalement contrecarrés depuis mars 2020 par la crise du COVID-19".

Il apparaît toutefois au Conseil d'État que cette justification ne suffit pas en soi pour justifier le choix de prolonger cette période transitoire de cinq ans, plus de trois ans avant l'expiration de la période transitoire initiale de dix ans, compte tenu du principe adopté par le législateur lui-même selon lequel la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés constitue une discrimination pour les ouvriers et employés qui se trouvent dans une situation comparable.

On peut rappeler à ce sujet que le principe de sécurité juridique et le principe de confiance qui, comme l'argumente abondamment l'exposé des motifs de la loi du 5 mai 2014, justifient un régime transitoire, ne peuvent plus être invoqués

behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden in het kader van de aanvullende pensioenen.⁶ De wetgever wilde zich daarmee aansluiten bij de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, waaruit blijkt dat het onderscheid tussen werklieden en bedienden in strijd is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.⁷ Uit de vermelde parlementaire voorbereiding blijkt aldus dat de wetgever van oordeel was dat het onderscheid tussen werklieden en bedienden "door het Grondwettelijk Hof in zijn arrest van 7 juli 2011 in de ban is geslagen"⁸. Rekening houdend met het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel besloot de wetgever evenwel tot een overgangsregeling, waarin het gemaakte onderscheid tussen werklieden en bedienden kan worden behouden. Dit – aldus dezelfde parlementaire voorbereiding "neemt evenwel niet weg dat deze door het Grondwettelijk Hof gesignaliseerde ongrondwettigheid wel degelijk moet worden afgeschaft". Ondanks de keuze voor een geleidelijke opheffing, wordt benadrukt dat "[o]p een bepaald moment (...) de beoogde gelijke behandeling (...) toch verwezenlijkt [dient] te zijn."⁹ Om die reden koos de wetgever er in 2014 voor de overgangsperiode te laten aflopen op 1 januari 2025, zodat die datum te beschouwen is als "een echte 'cut-off date', een echte afsluitingsdatum".¹⁰

De memorie van toelichting bij het om advies voorgelegde voorontwerp verwijst, net zoals in 2014, naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, en wijst op de vooruitgang die geboekt is op het vlak van de harmonisering. Daarbij wordt echter ook vastgesteld dat er nog belangrijke overblijvende verschillen bestaan, die zich voor het grootste deel situeren bij de pensioenplannen op het niveau van de ondernemingen.

In dezelfde memorie van toelichting wordt het verschuiven van de einddatum voor de harmonisatie van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden naar 1 januari 2030 verantwoord door erop te wijzen dat "de [op het vlak van de harmonisering geleverde] inspanningen van de sociale partners en de ondernemingen (...) sedert maart 2020 brutaal [werden] doorkruist door de COVID-19 crisis."

Het komt de Raad van State evenwel voor dat deze verantwoording op zich niet volstaat voor de keuze om, meer dan drie jaar voor het aflopen van de oorspronkelijke overgangsperiode van tien jaar, deze overgangsperiode met vijf jaar te verlengen, gelet op het door de wetgever zelf aangenomen uitgangspunt dat het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, voor werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, een discriminatie vormt.

Er kan in dit verband aan herinnerd worden dat het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel, die, zoals uitvoerig wordt argumenteerd in de toelichting bij de wet van 5 mei 2014, een overgangsregeling verantwoorden, meer dan

⁶ Doc. parl., Chambre, 2013-14, n° 53-3399/2, p. 16.

⁷ C.C., 8 juillet 1993, n° 56/93 et C.C., 7 juillet 2011, n° 125/2011.

⁸ Doc. parl., Chambre, 2013-14, n° 53-3399/2, p. 25.

⁹ Doc. parl., Chambre, 2013-14, n° 53-3399/2, p. 25.

¹⁰ Doc. parl., Chambre, 2013-14, n° 53-3399/2, p. 16.

⁶ Parl.St. Kamer 2013-14, nr. 53-3399/2, 16.

⁷ GWH 8 juli 1993, nr. 56/93 en GWH 7 juli 2011 nr. 125/2011.

⁸ Parl.St. Kamer 2013-14, nr. 53-3399/2, 25.

⁹ Parl.St. Kamer 2013-14, nr. 53-3399/2, 25.

¹⁰ Parl.St. Kamer 2013-14, nr. 53-3399/2, 16.

dans la même mesure plus de six années après l'adoption de cette loi pour justifier une prolongation de la période transitoire.

Le greffier,
Greet VERBERCKMOES

Le président,
Wouter PAS

zes jaar ná het aannemen van deze wet niet meer in dezelfde mate ingeroepen kunnen worden om een verlenging van de overgangsperiode te verantwoorden.

De griffier,
Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,
Wouter PAS

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail, du ministre des Finances, du ministre des Affaires sociales et de la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale.

Nous avons arrêté et arrêtons:

Le ministre du Travail, le ministre des Finances, le ministre des Affaires sociales, et la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale sont chargés de présenter, en notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

TITRE 1^{er}*Disposition introductory***Article 1^{er}**

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

TITRE 2*Travail***CHAPITRE 1^{er}**

**Augmentation du nombre
d'heures supplémentaires volontaires
pour tous les secteurs en 2021 et 2022**

Art. 2

§ 1^{er}. Les 100 heures visées à l'article 25bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont portées à 220 heures dans tous les secteurs pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus. Ces heures supplémentaires additionnelles sont dénommées heures de relance et doivent être prestées pendant la période à laquelle elles se rapportent.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, van de minister van Financiën, van de minister van Sociale Zaken en van de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Financiën, de minister van Sociale Zaken en de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

TITEL 1*Inleidende bepaling***Artikel 1**

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

TITEL 2*Werk***HOOFDSTUK 1**

**Verhoging van het aantal
vrijwillige overuren
voor alle sectoren in 2021 en 2022**

Art. 2

§ 1. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden in alle sectoren verhoogd tot 220 uren in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Deze bijkomende overuren worden relance-uren genoemd en dienen te worden gepresteerd tijdens de periode waarop zij betrekking hebben.

Les heures supplémentaires additionnelles qui, en application de l'article 52 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, ont déjà été prestées pendant l'année 2021 chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux sont déduites des heures supplémentaires additionnelles qui peuvent être prestées, en application de l'alinéa 1^{er}, pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre inclus.

§ 2. Les heures supplémentaires additionnelles, dénommées heures de relance, qui sont prestées, en application de l'article 25bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et pendant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus, ne sont pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26bis, § 1^{er}, de la même loi et ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite prévue à l'article 26bis, § 1^{erbis}, de la même loi.

§ 3. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires additionnelles, dénommées heures de relance, qui sont prestées pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et pendant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus, en vertu du § 1^{er} du présent article.

§ 4. L'accord du travailleur relatif aux heures de relance doit être constaté par écrit pour une période renouvelable de six mois. L'accord doit être conclu expressément et préalablement à la période concernée.

Dans la mesure où le travailleur a donné son accord tel que visé à l'article 25bis, § 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail pour les heures supplémentaires visées au § 1^{er}, deuxième alinéa, cet accord peut continuer à s'appliquer à partir du 1^{er} juillet 2021 pour la durée restante des six mois.

Art. 3

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

De bijkomende overuren die, in toepassing van artikel 52 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, tijdens het jaar 2021 reeds werden gepresteerd bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren, worden in mindering gebracht van de bijkomende overuren die in toepassing van het eerste lid kunnen worden gepresteerd tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

§ 2. De bijkomende overuren, relance-uren genaamd, die met toepassing van artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gepresteerd tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en tijdens de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022, worden niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in artikel 26bis, § 1, van dezelfde wet en worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij artikel 26bis, § 1bis, van dezelfde wet.

§ 3. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de bijkomende overuren, relance-uren genaamd, die tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en tijdens de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022, op grond van § 1 van dit artikel worden gepresteerd.

§ 4. Het akkoord van de werknemer met betrekking tot de relance-uren moet schriftelijk worden vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Dit akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

In de mate de werknemer zijn akkoord zoals bedoeld in artikel 25bis, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971 heeft gegeven voor de overuren bedoeld in § 1, tweede lid, kan dit akkoord ook vanaf 1 juli 2021 verder gelden voor de resterende duur van de periode van zes maanden.

Art. 3

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

Art. 4

À l'article 33bis, § 1^{er}, de la loi du 24 décembre 1999 relative à la promotion de l'emploi, inséré par la loi du 26 mars 2018, le quatrième alinéa et le cinquième alinéa sont remplacés par un seul alinéa, qui devient le quatrième alinéa, rédigé comme suit:

“L'application du premier alinéa ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.”

Art. 5

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2022.

CHAPITRE 3

Primes uniques d'innovation

Art. 6

Dans l'article 31, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, modifié par les lois des 17 mai 2007, 27 mars 2009, 1^{er} février 2011, 17 août 2013, 10 août 2015, 30 septembre 2017 et 26 mai 2019, les mots “1^{er} janvier 2021” sont chaque fois remplacés par les mots “1^{er} janvier 2023”.

Art. 7

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} janvier 2021.

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19

Art. 8

À l'article 40 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid

Art. 4

In artikel 33bis, § 1, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, ingevoegd bij de wet van 26 maart 2018, worden het vierde lid en het vijfde lid vervangen door één enkel lid, dat het vierde lid wordt, luidende:

“De toepassing van het eerste lid mag er voor de werknemer evenwel niet toe leiden dat het voltijdsloon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.”

Art. 5

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2022.

HOOFDSTUK 3

Eenmalige innovatiepremies

Art. 6

In artikel 31, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, gewijzigd bij de wetten van 17 mei 2007, 27 maart 2009, 1 februari 2011, 17 augustus 2013, 10 augustus 2015, 30 september 2017 en 26 mei 2019, worden de woorden “1 januari 2021” telkens vervangen door de woorden “1 januari 2023”.

Art. 7

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie

Art. 8

In artikel 40 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van

pandémie du COVID-19, modifié par la loi du 2 avril 2021, le point 6° est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Pour la période du 27 juin 2021 au 30 juin 2021 inclus, on entend par employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux: les commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, repris à l’annexe 1 de l’arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d’urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, tel qu’en vigueur au 26 juin 2021, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l’activité de ces entreprises et de ces services.”

Art. 9

L’article 8 produit ses effets le 27 juin 2021.

Art. 10

À l’article 52 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 18 juillet 2021, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, les mots “pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus” sont chaque fois remplacés par les mots “pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus”;

2° dans le paragraphe 3, les mots “durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus” sont remplacés par les mots “durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus”;

3° dans le paragraphe 4, les mots “durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus” sont remplacés par les mots “durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus”.

Art. 11

Dans l’article 58 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 18 juillet 2021, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Les articles 40 à 53 cessent d’être en vigueur le 30 septembre 2021 à l’exception de l’article 46 qui cesse d’être en vigueur le 31 mars 2021 et de l’article 52 qui cesse d’être en vigueur le 30 juin 2021.”

de COVID-19-pandemie, gewijzigd bij wet van 2 april 2021, wordt het punt 6° aangevuld met een lid, luidende als volgt:

“Voor de periode van 27 juni 2021 tot en met 30 juni 2021, wordt onder werkgevers die tot cruciale sectoren behoren verstaan: de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking zoals opgenomen in bijlage 1 van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, zoals in voege op 26 juni 2021, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.”

Art. 9

Artikel 8 heeft uitwerking met ingang van 27 juni 2021.

Art. 10

In artikel 52 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 18 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden de woorden “voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021” telkens vervangen door de woorden “voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021”;

2° in paragraaf 3 worden de woorden “tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021” vervangen door de woorden “tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021”;

3° in paragraaf 4 worden de woorden “tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021” vervangen door de woorden “tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021”.

Art. 11

In artikel 58 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij wet van 18 juli 2021, wordt het 2^e lid vervangen als volgt:

“De artikelen 40 tot 53 treden buiten werking op 30 september 2021, met uitzondering van artikel 46 dat buiten werking treedt op 31 maart 2021 en artikel 52 dat buiten werking treedt op 30 juni 2021.”

Art. 12

L'article 10 produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

L'article 11 produit ses effets le 30 juin 2021.

TITRE 3

Affaires Sociales

CHAPITRE UNIQUE

Modification du chapitre 7

– Harmonisation et simplification des régimes de réductions de cotisation de sécurité sociale – du Titre IV de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002

Art. 13

Dans l'article 331 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, modifié en dernier lieu par la loi du 16 mai 2016, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1^{er} est complété par la phrase suivante:

“Pour un salaire trimestriel de référence inférieur à un plafond salarial déterminé S2, un complément est ajouté à F qui évolue de manière linéaire en fonction de la différence entre le plafond salarial et le salaire trimestriel de référence et dont la pente est déterminée par le coefficient γ ;”;

2° l'alinéa 5 est complété par la phrase suivante:

“Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce que l'on entend par coefficient γ , ce coefficient pouvant être différent selon la catégorie d'occupation, et par plafond salarial S2, ce plafond pouvant être différent selon la catégorie d'occupation.”;

3° L'alinéa 6 est complété par la phrase suivante:

“Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mécanismes par lesquels le plafond salarial S2 est automatiquement adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.”.

Art. 14

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Art. 12

Artikel 10 heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

Artikel 11 heeft uitwerking met ingang van 30 juni 2021.

TITEL 3

Sociale Zaken

ENIG HOOFDSTUK

Wijziging van hoofdstuk 7

– Harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen – van Titel IV van de programmawet (I) van 24 december 2002

Art. 13

In artikel 331 van de programmawet (I) van 24 december 2002, laatst gewijzigd bij de wet van 16 mei 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“Bij een refertekwartaalloon lager dan een bepaalde loongrens S2 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair met het verschil tussen deze loongrens en het refertekwartaalloon stijgt volgens een hellingscoëficiënt γ ;”;

2° Het vijfde lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder hellingscoëficiënt γ , waarbij deze coëficiënt kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie en onder loongrens S2, waarbij deze loongrens kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie.”;

3° Het zesde lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de wijze waarop de loongrens S2 automatisch wordt aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijsen.”.

Art. 14

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2022.

TITRE 4

*Mesures fiscales*CHAPITRE 1^{ER}**Exonération des heures de relance**

Art. 15

§ 1^{er}. Par dérogation aux articles 31, alinéa 2, 1°, et 32 du Code des impôts sur les revenus 1992, sont exonérées d'impôts sur les revenus:

1° les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus conformément à l'article 2 de la présente loi;

2° les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus conformément à l'article 2 de la présente loi.

Les exonérations visées à l'article 15, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 20 décembre 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19, et à l'alinéa 1^{er}, 1°, ne peuvent être octroyées, ensemble, qu'à 120 heures supplémentaires volontaires.

§ 2. Lorsque le contribuable a presté des heures supplémentaires volontaires additionnelles en 2021 et/ou en 2022, et que toutes les rémunérations pour ces heures prestées en 2021, ou respectivement en 2022, ne sont pas payées ou attribuées durant la même période imposable, l'exonération est d'abord imputée sur les rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles payées ou attribuées durant la période imposable liée à l'année de revenus 2021, ou respectivement à l'année de revenus 2022, et ensuite, le cas échéant, sur les rémunérations pour ces heures supplémentaires payées ou attribuées durant chacune des périodes imposables suivantes.

Lorsque des rémunérations sont payées ou attribuées durant une période imposable pour plus que le nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles qui peuvent être exonérées pour cette période imposable, l'exonération est imputée proportionnellement sur les rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021, ou respectivement en 2022.

§ 3. La réduction d'impôt pour rémunérations suite à la prestation de travail supplémentaire donnant droit à

TITEL 4

Fiscale maatregelen

HOOFDSTUK 1

Vrijstelling van de relance-uren

Art. 15

§ 1. In afwijking van de artikelen 31, tweede lid, 1°, en 32 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, worden vrijgesteld van inkomstenbelastingen:

1° de bezoldigingen met betrekking tot 120 vrijwillige overuren die tijdens de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 overeenkomstig artikel 2 van deze wet worden gepresteerd;

2° de bezoldigingen met betrekking tot 120 vrijwillige overuren die tijdens de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 overeenkomstig artikel 2 van deze wet worden gepresteerd.

De in artikel 15, eerste lid, 2°, van de wet van 20 december 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie en in het eerste lid, 1°, bedoelde vrijstellingen kunnen, samengenomen, slechts voor 120 vrijwillige overuren worden verleend.

§ 2. Wanneer de belastingplichtige in 2021 en/of 2022 bijkomende vrijwillige overuren heeft gepresteerd en niet alle bezoldigingen voor die in 2021, respectievelijk in 2022, gepresteerde overuren in hetzelfde belastbare tijdperk worden betaald of toegekend, wordt de vrijstelling eerst aangerekend op de bezoldigingen voor de bijkomende vrijwillige overuren die in het belastbare tijdperk verbonden met het inkomstenjaar 2021, respectievelijk 2022, worden betaald of toegekend, en, desgevallend, vervolgens op de bezoldigingen voor die overuren die in elk van de volgende belastbare tijdperken worden betaald of toegekend.

Wanneer in een belastbaar tijdperk bezoldigingen worden betaald of toegekend voor meer dan het aantal voor dat belastbare tijdperk vrijstelbare bijkomende vrijwillige overuren, wordt de vrijstelling verhoudingsgewijs aangerekend op de bezoldigingen voor de in 2021, respectievelijk in 2022, gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren.

§ 3. De belastingvermindering voor bezoldigingen ingevolge het presteren van overwerk dat recht geeft

un sursalaire visée à l'article 154bis du Code des impôts sur les revenus 1992 et la dispense de versement de précompte professionnel visée à l'article 275¹ du même Code ne sont pas applicables au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'exonération visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

§ 4. Les rémunérations visées au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} sont mentionnées sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle en matière d'impôt des personnes physiques du bénéficiaire.

Art. 16

Le nombre d'heures supplémentaires volontaires pour lesquelles une exonération est octroyée en application de l'article 16, § 1^{er}, de la loi du 29 mai 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19, de l'article 15 de la loi du 20 décembre 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19 et de l'article 2 de la présente loi, est porté en diminution du nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles une exonération peut être octroyée pour la période imposable concernée en application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30° du Code des impôts sur les revenus 1992.

Art. 17

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

L'article 16 est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2022.

CHAPITRE 2

Augmentation du nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses

Art. 18

À l'article 154bis, du Code des impôts sur les revenus 1992, inséra par la loi du 3 juillet 2005 et modifié en dernier lieu par la loi du 23 mars 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 3, dans la première phrase, les mots "pour les exercices d'imposition 2020 et 2021" sont remplacés par les mots "pour les exercices d'imposition 2020, 2021 et 2023";

op een overwerktoeslag bedoeld in artikel 154bis van Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing bedoeld in artikel 275¹ van hetzelfde Wetboek zijn niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de in paragraaf 1, eerste lid bedoelde vrijstelling.

§ 4. De in paragraaf 1, eerste lid, bedoelde bezoldigingen worden vermeld op de berekeningsnota die gevoegd is bij het aanslagbiljet inzake personenbelasting van de genieter.

Art. 16

Het aantal vrijwillige overuren waarvoor een vrijstelling wordt verleend bij toepassing van artikel 16, § 1, van de wet van 29 mei 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, artikel 15 van de wet van 20 december 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie of artikel 2 van deze wet, wordt in mindering gebracht van het aantal overuren waarvoor bij toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 voor het betrokken belastbare tijdperk een vrijstelling kan worden verleend.

Art. 17

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

Artikel 16 is van toepassing vanaf aanslagjaar 2022.

HOOFDSTUK 2

Verhoging van het aantal fiscaal voordelijke overuren met overwerktoeslag

Art. 18

In artikel 154bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 3 juli 2005 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden in de eerste zin de woorden "voor de aanslagjaren 2020 en 2021" vervangen door de woorden "voor de aanslagjaren 2020, 2021 en 2023";

2° dans l'alinéa 3, la deuxième et troisième phrase sont abrogées;

3° l'alinéa 3 est complété par une phrase, rédigée comme suit:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est également augmenté à 180 heures pour l'exercice d'imposition 2022 pour autant que ces 50 heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus et pour l'exercice d'imposition 2024 pour autant que le contingent de base de 130 heures ainsi que ces 50 heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.”;

3° dans l'alinéa 7, les mots “des alinéas 3 et 6” sont remplacés par les mots “de l'alinéa 6”.

Art. 19

À l'article 275¹, du même Code, inséré par la loi du 3 juillet 2005 et modifié en dernier lieu par la loi du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 7, la première phrase est complétée par les mots “et à partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022”;

2° dans l'alinéa 7, la deuxième et troisième phrase sont abrogées;

3° l'alinéa 7 est complété par une phrase, rédigée comme suit:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est également augmenté à 180 heures pour les rémunérations payées ou attribuées en 2021 pour autant que ces 50 heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, et pour les rémunérations payées ou attribuées en 2023 pour autant que le contingent de base de 130 heures ainsi que ces 50 heures de travail supplémentaire additionnelles soient prestées dans la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Afin de déterminer s'il s'agit des 180 premières heures de travail supplémentaires prestées en 2021, pour les heures de travail supplémentaire prestées durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, un maximum de 130 heures est pris en compte.”;

2° in het derde lid worden de tweede en derde zin opgeheven;

3° het derde lid wordt aangevuld met een zin, luidende:

“Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt eveneens opgetrokken tot 180 uren voor het aanslagjaar 2022 voor zover dat die bijkomende 50 uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en voor het aanslagjaar 2024 voor zover zowel het basiscontingent van 130 uren als die bijkomende 50 uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.”;

3° in het zevende lid worden de woorden “derde en” opgeheven.

Art. 19

In artikel 275¹, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 3 juli 2005 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 2 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het zevende lid worden in de eerste zin de woorden “en vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022” ingevoegd tussen de woorden “31 december 2020” en de woorden “worden betaald of toegekend”;

2° in het zevende lid worden de tweede en derde zin opgeheven;

3° het zevende lid wordt aangevuld met een zin, luidende:

“Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt eveneens opgetrokken tot 180 uren voor de bezoldigingen die in 2021 worden betaald of toegekend voor zover dat die bijkomende 50 uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en voor de bezoldigingen die in 2023 worden betaald of toegekend, voor zover dat zowel het basiscontingent van 130 uren als die bijkomende 50 uren overwerk in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 worden gepresteerd. Om te bepalen of het om de eerste 180 uren gaat die als overwerk worden gepresteerd in 2021, worden voor de uren overwerk gepresteerd in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 voor maximum 130 uren in rekening gebracht.”;

4° le dernier alinéa est abrogé.

Art. 20

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2021.

CHAPITRE 3

Augmentation du montant maximum du bonus à l'emploi fiscal

Art. 21

À l'article 289ter/1, alinéa 3, du Code des impôts sur les revenus 1992, inséré par la loi du 19 juin 2011 et modifié par les lois des 17 juin 2013, 15 mai 2014, 19 décembre 2014, 10 août 2015 et 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° le montant "500 euros" est remplacé par le montant "515 euros";

2° le montant "515 euros", tel que remplacé par le 1°, est remplacé par le montant "520 euros".

Art. 22

L'article 21, 1°, entre en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2023.

L'article 21, 2°, entre en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2024.

TITRE 5

Modification de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Art. 23

À l'article 14/2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et à l'article 14/3, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, modifiée en dernier lieu par la loi du 13 avril 2019 portant des dispositions diverses

4° het laatste lid wordt opgeheven.

Art. 20

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

HOOFDSTUK 3

Verhoging van het maximumbedrag van de fiscale werkbonus

Art. 21

In artikel 289ter/1, derde lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011 en gewijzigd bij de wetten van 17 juni 2013, 15 mei 2014, 19 december 2014, 10 augustus 2015 en 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het bedrag "500 euro" wordt vervangen door het bedrag "515 euro";

2° het bedrag "515 euro", zoals vervangen door de bepaling onder 1°, wordt vervangen door "520 euro".

Art. 22

Artikel 21, 1°, treedt in werking vanaf aanslagjaar 2023.

Artikel 21, 2°, treedt in werking vanaf aanslagjaar 2024.

TITEL 5

Wijziging van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid

Art. 23

In artikel 14/2, § 1, eerste lid, en in artikel 14/3, § 1, eerste en tweede lid, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 13 april 2019 houdende diverse bepalingen

en matière de pension, les mots “1^{er} janvier 2025” sont chaque fois remplacés par les mots “1^{er} janvier 2030”.

Art. 24

À l'article 14/4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- au § 1^{er}, alinéa 4, les mots “1^{er} janvier 2023” sont remplacés par les mots “1^{er} janvier 2027” et les mots “1^{er} janvier 2025” sont remplacés par “1^{er} janvier 2030”;
- au § 2, alinéa 1^{er}, les mots “et le 1^{er} janvier 2022” sont remplacés par les mots “, le 1^{er} janvier 2022, le 1^{er} janvier 2024 et le 1^{er} janvier 2026”;
- au § 2, alinéa 2, les mots “et le 1^{er} juillet 2020” sont remplacés par les mots “, le 1^{er} juillet 2020, le 1^{er} juillet 2022 et le 1^{er} juillet 2024”;
- au § 2, alinéa 3, les mots “1^{er} juillet 2022” sont remplacés par les mots “1^{er} juillet 2026”;
- au § 3, les mots “1^{er} janvier 2023” sont remplacés par les mots “1^{er} janvier 2027” et les mots “1^{er} janvier 2025” sont remplacés par “1^{er} janvier 2030”.

Art. 25

À l'article 16 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- au § 3, alinéa 1^{er}, les mots “1^{er} janvier 2025” sont remplacés par les mots “1^{er} janvier 2030”;

inzake pensioenen, worden de woorden “1 januari 2025” telkens vervangen door de woorden “1 januari 2030”.

Art. 24

In artikel 14/4 van diezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in § 1, vierde lid, worden de woorden “1 januari 2023” vervangen door de woorden “1 januari 2027” en de woorden “1 januari 2025” vervangen door de woorden “1 januari 2030”;
- in § 2, eerste lid, worden de woorden “en 1 januari 2022” vervangen door de woorden “, 1 januari 2022, 1 januari 2024 en 1 januari 2026”;
- in § 2, tweede lid, worden de woorden “en 1 juli 2020” vervangen door de woorden “, 1 juli 2020, 1 juli 2022 en 1 juli 2024”;
- in § 2, derde lid, worden de woorden “1 juli 2022” vervangen door de woorden “1 juli 2026”;
- in § 3 worden de woorden “1 januari 2023” vervangen door de woorden “1 januari 2027” en de woorden “1 januari 2025” vervangen door “1 januari 2030”.

Art. 25

In artikel 16 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in § 3, 1^e lid, worden de woorden “1 januari 2025” vervangen door de woorden “1 januari 2030”;

— au § 3, alinéa 8, les mots “1^{er} janvier 2032” sont remplacés par les mots “1^{er} janvier 2037”.

Donné à Bruxelles, le 27 octobre 2021

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Finances,

Vincent VAN PETEGHEM

Le ministre des Affaires Sociales,

Frank VANDENBROUCKE

*La ministre des Pensions et
de l'Intégration Sociale,*

Karine LALIEUX

— in § 3, 8^e lid, worden de woorden “1 januari 2032” vervangen door de woorden “1 januari 2037”.

Gegeven te Brussel, 27 oktober 2021

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Financiën,

Vincent VAN PETEGHEM

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

*De minister van Pensioenen en
Maatschappelijke Integratie,*

Karine LALIEUX

TEXTE DE BASE	TEXTE ADAPTÉ
Loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi	Loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi
<u>Article 33 bis</u>	<u>Article 33 bis</u>
<p>§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 33, § 1^{er}, une convention de premier emploi visée à l'article 27, alinéa 1^{er}, 1^o, peut toutefois prévoir que la rémunération du nouveau travailleur de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, occupé dans le secteur privé, est réduite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 20 ans le dernier jour du mois, b) 12 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 19 ans le dernier jour du mois, c) 18 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 18 ans le dernier jour du mois. <p>Le premier alinéa est uniquement applicable aux employeurs qui ressortissent à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et est uniquement d'application lorsque la rémunération non réduite du nouveau travailleur n'aurait pas été supérieure au salaire minimum fixé par la commission ou sous-commission paritaire compétente ou, dans le cas où cette commission ou sous-commission paritaire n'a pas fixé de salaire minimum propre au secteur, à la rémunération visée dans la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.</p> <p>L'alinéa 1^{er} n'est pas non plus applicable aux employeurs qui ressortissent à une commission paritaire ou à une sous-commission paritaire fixant pour les jeunes de 18 à 21 ans des salaires minimums inférieurs aux salaires minimums des travailleurs de 21 ans et plus. Le présent alinéa n'est pas d'application si ces salaires minimums inférieurs sont uniquement applicables aux jeunes engagés sur la base d'un contrat d'occupation d'étudiant.</p> <p>L'application du premier alinéa, a), ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3, alinéa 3, de la</p>	<p>§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 33, § 1^{er}, une convention de premier emploi visée à l'article 27, alinéa 1^{er}, 1^o, peut toutefois prévoir que la rémunération du nouveau travailleur de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, occupé dans le secteur privé, est réduite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 20 ans le dernier jour du mois, b) 12 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 19 ans le dernier jour du mois, c) 18 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 18 ans le dernier jour du mois. <p>Le premier alinéa est uniquement applicable aux employeurs qui ressortissent à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et est uniquement d'application lorsque la rémunération non réduite du nouveau travailleur n'aurait pas été supérieure au salaire minimum fixé par la commission ou sous-commission paritaire compétente ou, dans le cas où cette commission ou sous-commission paritaire n'a pas fixé de salaire minimum propre au secteur, à la rémunération visée dans la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.</p> <p>L'alinéa 1^{er} n'est pas non plus applicable aux employeurs qui ressortissent à une commission paritaire ou à une sous-commission paritaire fixant pour les jeunes de 18 à 21 ans des salaires minimums inférieurs aux salaires minimums des travailleurs de 21 ans et plus. Le présent alinéa n'est pas d'application si ces salaires minimums inférieurs sont uniquement applicables aux jeunes engagés sur la base d'un contrat d'occupation d'étudiant.</p> <p>L'application du premier alinéa, a), ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3, alinéa 3, de la convention collective</p>

<p>convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.</p>	<p>de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.</p>
<p>L'application du premier alinéa a), et b), ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3, alinéa 2, de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.</p>	<p>L'application du premier alinéa a), et b), ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3, alinéa 2, de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.</p>
<p>La rémunération réduite en pourcentage en application de l'alinéa 1er comporte les éléments de rémunération suivants, pour autant qu'ils soient payés directement par l'employeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rémunération pour des prestations effectives; - la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident ou afférente à des absences avec maintien de la rémunération; - les simple et double pécules de vacances; - les primes de fin d'année; - les indemnités payées lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, pour autant qu'elles soient exprimées en temps de travail. 	<p>L'application du premier alinéa ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.</p>
<p>Les autres éléments de rémunération sont calculés et payés sur la base du salaire brut non réduit.</p>	<p>La rémunération réduite en pourcentage en application de l'alinéa 1er comporte les éléments de rémunération suivants, pour autant qu'ils soient payés directement par l'employeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rémunération pour des prestations effectives; - la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident ou afférente à des absences avec maintien de la rémunération; - les simple et double pécules de vacances; - les primes de fin d'année; - les indemnités payées lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, pour autant qu'elles soient exprimées en temps de travail.
<p>(...)</p>	<p>Les autres éléments de rémunération sont calculés et payés sur la base du salaire brut non réduit.</p>
<p>(...)</p>	<p>Les autres éléments de rémunération sont calculés et payés sur la base du salaire brut non réduit.</p>
<p>Loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale</p>	<p>Loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale</p>
<p>Article 31</p>	<p>Article 31</p>
<p>L'article 28 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et cessera d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2021.</p>	<p>L'article 28 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et cessera d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2023.</p>
<p>L'article 29 est applicable aux primes uniques d'innovation payées ou octroyées à partir du 1^{er}, janvier 2006 jusqu'au 1^{er} janvier 2021.</p>	<p>L'article 29 est applicable aux primes uniques d'innovation payées ou octroyées à partir du 1^{er}, janvier 2006 jusqu'au 1^{er} janvier 2023.</p>
<p>L'article 30 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006.</p>	<p>L'article 30 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006.</p>

Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19	Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19
<u>Article 40</u>	<u>Article 40</u>
<p>Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par :</p> <p>1° secteur des soins : les services de soins, d'accueil et d'assistance aux personnes, aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables dont les victimes de violences intra-familiales publics ou privés. Pour le secteur privé, ces services ou organisations appartiennent aux commissions paritaires suivantes :</p> <p>318 Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors;</p> <p>319 Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement;</p> <p>330 Commission paritaire des établissements et des services de santé;</p> <p>331 Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé;</p> <p>332 Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé;</p> <p>322 Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé chez un utilisateur ressortissant à une des commissions paritaires susmentionnées;</p> <p>Par le secteur des soins public, on entend les établissements ou services publics dont le code NACE est 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88996 et 88999.</p> <p>Pour l'application du présent chapitre, on entend également par le secteur des soins: les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de l'exploitation des centres de vaccination dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19 et ce pour toutes les activités qui sont liées à l'exploitation d'un centre de vaccination.</p>	<p>Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par :</p> <p>1° secteur des soins : les services de soins, d'accueil et d'assistance aux personnes, aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables dont les victimes de violences intra-familiales publics ou privés. Pour le secteur privé, ces services ou organisations appartiennent aux commissions paritaires suivantes :</p> <p>318 Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors;</p> <p>319 Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement;</p> <p>330 Commission paritaire des établissements et des services de santé;</p> <p>331 Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé;</p> <p>332 Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé;</p> <p>322 Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé chez un utilisateur ressortissant à une des commissions paritaires susmentionnées;</p> <p>Par le secteur des soins public, on entend les établissements ou services publics dont le code NACE est 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88996 et 88999.</p> <p>Pour l'application du présent chapitre, on entend également par le secteur des soins: les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de l'exploitation des centres de vaccination dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19 et ce pour toutes les activités qui sont liées à l'exploitation d'un centre de vaccination.</p>

<p>2° chômeur temporaire : le chômeur qui bénéficie d'allocations en application des articles 106 à 108bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;</p> <p>3° prépensionné : le chômeur qui bénéficie d'allocations en application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;</p> <p>4° chômeur avec complément d'entreprise : le chômeur qui bénéficie d'allocations en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;</p> <p>5° le facteur X : le nombre de jours, à l'exception des dimanches, dans un mois calendrier considéré, qui sont situés dans la période calendrier couverte par une occupation dans les secteurs des soins ou l'enseignement, tel que déclaré en application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ;</p> <p>6° employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux : les commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, comme mentionné dans le cadre des mesures d'urgence prises par le ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et de ces services.</p>	<p>2° chômeur temporaire : le chômeur qui bénéficie d'allocations en application des articles 106 à 108bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;</p> <p>3° prépensionné : le chômeur qui bénéficie d'allocations en application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;</p> <p>4° chômeur avec complément d'entreprise : le chômeur qui bénéficie d'allocations en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;</p> <p>5° le facteur X : le nombre de jours, à l'exception des dimanches, dans un mois calendrier considéré, qui sont situés dans la période calendrier couverte par une occupation dans les secteurs des soins ou l'enseignement, tel que déclaré en application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ;</p> <p>6° employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux : les commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, comme mentionné dans le cadre des mesures d'urgence prises par le ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et de ces services.</p>
<p>Pour la période du 27 juin 2021 au 30 juin 2021 inclus, on entend par employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux : les commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, repris à l'annexe 1 de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, tel qu'en vigueur au 26 juin 2021, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et de ces services.</p>	

<u>Article 52</u>	<u>Article 52</u>
<p>§ 1er. Les 100 heures visées à l'article 25bis, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont portées à 220 heures, pour la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux. Ces heures supplémentaires additionnelles pour la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus doivent être prestées durant cette période.</p> <p>Les heures additionnelles qui, en application de l'article 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, ont été prestées durant la période du 1er avril 2020 au 30 juin 2020 inclus, sont déduites des heures supplémentaires additionnelles qui peuvent être prestées, en application de l'alinéa 1er, durant la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus.</p> <p>§ 2. Les 100 heures visées à l'article 25bis, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont portées à 220 heures, pour la période du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux. Ces heures supplémentaires additionnelles pour la période du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus doivent être prestées pendant cette période.</p> <p>§ 3. Les heures supplémentaires additionnelles qui sont prestées, en application de l'article 25bis, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus et durant la période du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux, ne sont pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26bis, § 1er, de la même loi et ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite prévue à l'article 26bis, § 1erbis, de la même loi.</p> <p>§ 4. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires additionnelles qui sont prestées, durant la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus</p>	<p>§ 1er. Les 100 heures visées à l'article 25bis, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont portées à 220 heures, pour la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux. Ces heures supplémentaires additionnelles pour la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus doivent être prestées durant cette période.</p> <p>Les heures additionnelles qui, en application de l'article 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, ont été prestées durant la période du 1er avril 2020 au 30 juin 2020 inclus, sont déduites des heures supplémentaires additionnelles qui peuvent être prestées, en application de l'alinéa 1er, durant la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus.</p> <p>§ 2. Les 100 heures visées à l'article 25bis, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont portées à 220 heures, pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux. Ces heures supplémentaires additionnelles pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus doivent être prestées pendant cette période.</p> <p>§ 3. Les heures supplémentaires additionnelles qui sont prestées, en application de l'article 25bis, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus et durant la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux, ne sont pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26bis, § 1er, de la même loi et ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite prévue à l'article 26bis, § 1erbis, de la même loi.</p> <p>§ 4. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires additionnelles qui sont prestées, durant la période du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus</p>

et durant la période du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 inclus, en application des paragraphes 1 ^{er} et 2, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux.	et durant la période du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus, en application des paragraphes 1 ^{er} et 2, chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux.
<u>Article 58</u>	<u>Article 58</u>
<p>Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} octobre 2020 à l'exception de l'article 48 qui entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au Moniteur belge.</p> <p>Les articles 40 à 53 cessent d'être en vigueur le 30 septembre 2021 à l'exception de l'article 46 qui cesse d'être en vigueur le 31 mars 2021.</p>	<p>Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} octobre 2020 à l'exception de l'article 48 qui entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au Moniteur belge.</p> <p>Les articles 40 à 53 cessent d'être en vigueur le 30 septembre 2021 à l'exception de l'article 46 qui cesse d'être en vigueur le 31 mars 2021 et de l'article 52 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.</p>
Loi-programme (I) du 24 décembre 2002	Loi-programme (I) du 24 décembre 2002
<u>Article 331</u>	<u>Article 331</u>
<p>Pour les travailleurs pour qui la somme des occupations chez un même employeur au cours du trimestre correspond à des prestations trimestrielles complètes, la réduction structurelle est égale à un montant forfaitaire F par trimestre. Pour un salaire trimestriel de référence inférieur à un plafond salarial déterminé S0, un complément est ajouté à F qui évolue de manière linéaire en fonction de la différence entre le plafond salarial et le salaire trimestriel de référence et dont la pente est déterminée par le coefficient a. Pour un salaire trimestriel supérieur à un plafond salarial déterminé S1, un complément est ajouté à F qui évolue de manière linéaire en fonction de la différence entre le salaire trimestriel et le plafond salarial et dont la pente est déterminée par le coefficient d.</p>	<p>Pour les travailleurs pour qui la somme des occupations chez un même employeur au cours du trimestre correspond à des prestations trimestrielles complètes, la réduction structurelle est égale à un montant forfaitaire F par trimestre. Pour un salaire trimestriel de référence inférieur à un plafond salarial déterminé S0, un complément est ajouté à F qui évolue de manière linéaire en fonction de la différence entre le plafond salarial et le salaire trimestriel de référence et dont la pente est déterminée par le coefficient a. Pour un salaire trimestriel supérieur à un plafond salarial déterminé S1, un complément est ajouté à F qui évolue de manière linéaire en fonction de la différence entre le salaire trimestriel et le plafond salarial et dont la pente est déterminée par le coefficient d.</p>
	<p>Pour un salaire trimestriel de référence inférieur à un plafond salarial déterminé S2, un complément est ajouté à F qui évolue de manière linéaire en fonction de la différence entre le plafond salarial et le salaire trimestriel de référence et dont la pente est déterminée par le coefficient γ.</p>
<p>F s'élève à 452,50 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 1, à partir du 1^{er} avril 2013. F s'élève à 462,60 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 1, à partir du 1^{er} janvier 2014. Du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2017, F s'élève à 438,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 1.</p>	<p>F s'élève à 452,50 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 1, à partir du 1^{er} avril 2013. F s'élève à 462,60 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 1, à partir du 1^{er} janvier 2014. Du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2017, F s'élève à 438,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 1.</p>

<p>F s'élève à 0,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 2.</p> <p>F élève à 471,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 3. Du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2017, F s'élève à 438,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 3 pour lequel l'employeur est redevable de la cotisation modération salariale et à 420,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 3 pour lequel l'employeur n'est pas redevable de la cotisation de modération salariale.</p> <p>Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce que l'on entend par occupation, par prestations trimestrielles complètes, par salaire trimestriel de référence, et par coefficient a, ce coefficient pouvant être différent selon la catégorie d'occupation, et par plafond salarial S0. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, majorer le montant forfaitaire F. Le Roi détermine également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par salaire trimestriel, par plafond salarial S1 et par coefficient d.</p> <p>Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, adapter les plafonds salariaux S0 et S1 pour les catégories 1, 2 et 3 séparément, tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation durant l'année qui précède. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du travail, déterminer les mécanismes par lesquels le plafond salarial S0 et le plafond salarial S1 sont automatiquement adaptés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.</p> <p>Pour l'application du présent article, il faut entendre par majoration des plafonds salariaux : la majoration des plafonds salariaux visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas</p>	<p>F s'élève à 0,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 2.</p> <p>F élève à 471,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 3. Du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2017, F s'élève à 438,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 3 pour lequel l'employeur est redevable de la cotisation modération salariale et à 420,00 EUR pour un travailleur relevant de la catégorie 3 pour lequel l'employeur n'est pas redevable de la cotisation de modération salariale.</p> <p>Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce que l'on entend par occupation, par prestations trimestrielles complètes, par salaire trimestriel de référence, et par coefficient a, ce coefficient pouvant être différent selon la catégorie d'occupation, et par plafond salarial S0. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, majorer le montant forfaitaire F. Le Roi détermine également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par salaire trimestriel, par plafond salarial S1 et par coefficient d. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce que l'on entend par coefficient γ, ce coefficient pouvant être différent selon la catégorie d'occupation, et par plafond salarial S2, ce plafond pouvant être différent selon la catégorie d'occupation.</p> <p>Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, adapter les plafonds salariaux S0 et S1 pour les catégories 1, 2 et 3 séparément, tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation durant l'année qui précède. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du travail, déterminer les mécanismes par lesquels le plafond salarial S0 et le plafond salarial S1 sont automatiquement adaptés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les mécanismes par lesquels le plafond salarial S2 est automatiquement adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.</p> <p>Pour l'application du présent article, il faut entendre par majoration des plafonds salariaux : la majoration des plafonds salariaux visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas</p>
---	---

<p>salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration, suite à la liaison à l'indice de prix visée à l'article 2, § 2, alinéa 3, de la loi précitée, à partir du trimestre suivant le trimestre au cours duquel ces plafonds salariaux sont majorés ou, si cette majoration coïncide avec le début d'un trimestre, à partir de ce trimestre.</p>	<p>salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration, suite à la liaison à l'indice de prix visée à l'article 2, § 2, alinéa 3, de la loi précitée, à partir du trimestre suivant le trimestre au cours duquel ces plafonds salariaux sont majorés ou, si cette majoration coïncide avec le début d'un trimestre, à partir de ce trimestre.</p>
<p>Code des impôts sur les revenus 1992</p>	<p>Code des impôts sur les revenus 1992</p>
<p><u>Article 154bis</u></p>	<p><u>Article 154bis</u></p>
<p>II est accordé une réduction d'impôt aux travailleurs qui ont presté, pendant la période imposable, un travail supplémentaire qui donne droit à un sursalaire en vertu de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou de l'article 7 de l'arrêté royal no 213 du 26 septembre 1983 relatif à la durée du travail dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la construction et qui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit sont soumis à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui sont occupés par un employeur soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires; - soit qui sont occupés, sous statut ou avec un contrat de travail, par une des entreprises publiques autonomes suivantes: la société anonyme de droit public Proximus, la société anonyme de droit public bpost, la société anonyme de droit public SNCB et la société anonyme de droit public Infrabel. - soit qui sont occupés, sous statut ou avec un contrat de travail, par la société anonyme de droit public HR Rail <p>La réduction d'impôt est égale à 24,75 % de la somme des montants ayant servi de base de calcul du sursalaire relatif aux heures de travail supplémentaire que le travailleur a prestées durant la période imposable. Lorsque les heures de travail supplémentaire prestées excèdent 130 heures, cette somme n'est prise en compte qu'à concurrence d'une quotité déterminée par le rapport entre, d'une part, 130 heures et, d'autre part, le total des heures de travail supplémentaire prestées.</p> <p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est augmenté à 180 heures pour les exercices d'imposition 2020 et 2021. Le Conseil des ministres évalue l'impact de cette augmentation sur le marché du travail au plus tard le 30 juin</p>	<p>II est accordé une réduction d'impôt aux travailleurs qui ont presté, pendant la période imposable, un travail supplémentaire qui donne droit à un sursalaire en vertu de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou de l'article 7 de l'arrêté royal no 213 du 26 septembre 1983 relatif à la durée du travail dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la construction et qui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit sont soumis à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui sont occupés par un employeur soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires; - soit qui sont occupés, sous statut ou avec un contrat de travail, par une des entreprises publiques autonomes suivantes: la société anonyme de droit public Proximus, la société anonyme de droit public bpost, la société anonyme de droit public SNCB et la société anonyme de droit public Infrabel. - soit qui sont occupés, sous statut ou avec un contrat de travail, par la société anonyme de droit public HR Rail <p>La réduction d'impôt est égale à 24,75 % de la somme des montants ayant servi de base de calcul du sursalaire relatif aux heures de travail supplémentaire que le travailleur a prestées durant la période imposable. Lorsque les heures de travail supplémentaire prestées excèdent 130 heures, cette somme n'est prise en compte qu'à concurrence d'une quotité déterminée par le rapport entre, d'une part, 130 heures et, d'autre part, le total des heures de travail supplémentaire prestées.</p> <p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est augmenté à 180 heures pour les exercices d'imposition 2020, 2021 et 2023. Le Conseil des ministres évalue l'impact de cette augmentation sur le marché du travail au plus</p>

<p>2020. En cas d'une évaluation positive, l'augmentation peut être prolongée pour une durée indéterminée par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et pris au plus tard le 31 décembre 2020.</p>	<p>tard le 30 juin 2020. En cas d'une évaluation positive, l'augmentation peut être prolongée pour une durée indéterminée par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et pris au plus tard le 31 décembre 2020. Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est également augmenté à 180 heures pour l'exercice d'imposition 2022 pour autant que ces 50 heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus et pour l'exercice d'imposition 2024 pour autant que le contingent de base de 130 heures ainsi que ces 50 heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.</p>
<p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est augmenté à 180 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</p>	<p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est augmenté à 180 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</p>
<p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est augmenté à 360 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.</p>	<p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est augmenté à 360 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.</p>
<p>Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, porter le pourcentage visé à l'alinéa 2 à maximum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 66,81 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 %; - 57,75 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %. 	<p>Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, porter le pourcentage visé à l'alinéa 2 à maximum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 66,81 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 %; - 57,75 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %.
<p>Le Roi saisira la Chambre des représentants, immédiatement si elle est réunie, sinon dès l'ouverture de sa plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution des alinéas 3 et 6. Lesdits arrêtés cessent de produire leurs effets s'ils n'ont pas été confirmés par la loi dans les douze mois qui suivent la date de leur publication au Moniteur belge.</p>	<p>Le Roi saisira la Chambre des représentants, immédiatement si elle est réunie, sinon dès l'ouverture de sa plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution de l'alinéa 6. Lesdits arrêtés cessent de produire leurs effets s'ils n'ont pas été confirmés par la loi dans les douze mois qui suivent la date de leur publication au Moniteur belge. La</p>

<p>belge. La confirmation produit ses effets à cette date. A défaut de cette confirmation endéans le délai précité, les arrêtés sont censés n'avoir jamais produit leurs effets.</p> <p>Toutefois, la réduction d'impôt ne peut pas excéder l'impôt Etat afférent au montant net des rémunérations visées à l'article 30, 1°, imposées conformément à l'article 130, autres que les indemnités obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte temporaire de rémunérations.</p> <p>La réduction d'impôt n'est pas applicable au travail supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30° ; b) pour lequel l'impôt sur la rémunération y afférente, est diminué en application des articles 155 ou 156. 	<p>confirmation produit ses effets à cette date. A défaut de cette confirmation endéans le délai précité, les arrêtés sont censés n'avoir jamais produit leurs effets.</p> <p>Toutefois, la réduction d'impôt ne peut pas excéder l'impôt Etat afférent au montant net des rémunérations visées à l'article 30, 1°, imposées conformément à l'article 130, autres que les indemnités obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte temporaire de rémunérations.</p> <p>La réduction d'impôt n'est pas applicable au travail supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30° ; b) pour lequel l'impôt sur la rémunération y afférente, est diminué en application des articles 155 ou 156.
<p style="text-align: center;"><u>Article 275¹</u></p> <p>Les employeurs définis à l'alinéa 2 qui paient ou attribuent des rémunérations concernant du travail supplémentaire presté par le travailleur et qui sont redevables du précompte professionnel sur ces rémunérations en vertu de l'article 270, 1°, sont dispensés de verser au Trésor une partie du précompte professionnel qui est dû sur les rémunérations imposables dans lesquelles sont comprises les rémunérations obtenues suite aux heures supplémentaires prestées par le travailleur, à condition de retenir sur ces rémunérations la totalité dudit précompte.</p> <p>Les dispositions du présent article s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires en ce qui concerne les travailleurs soumis à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et appartenant à la catégorie 1 visée à l'article 330 de la loi-programme du 24 décembre 2002 ; - aux entreprises agréées pour le travail intérimaire qui mettent des intérimaires à disposition des entreprises visées au premier tiret pour autant que ces intérimaires soient employés dans la fonction d'un travailleur de catégorie 1 et qu'ils effectuent du travail supplémentaire ; - aux entreprises publiques autonomes suivantes: la société anonyme de droit public Proximus et la société anonyme de droit public bpost; 	<p style="text-align: center;"><u>Article 275¹</u></p> <p>Les employeurs définis à l'alinéa 2 qui paient ou attribuent des rémunérations concernant du travail supplémentaire presté par le travailleur et qui sont redevables du précompte professionnel sur ces rémunérations en vertu de l'article 270, 1°, sont dispensés de verser au Trésor une partie du précompte professionnel qui est dû sur les rémunérations imposables dans lesquelles sont comprises les rémunérations obtenues suite aux heures supplémentaires prestées par le travailleur, à condition de retenir sur ces rémunérations la totalité dudit précompte.</p> <p>Les dispositions du présent article s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires en ce qui concerne les travailleurs soumis à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et appartenant à la catégorie 1 visée à l'article 330 de la loi-programme du 24 décembre 2002 ; - aux entreprises agréées pour le travail intérimaire qui mettent des intérimaires à disposition des entreprises visées au premier tiret pour autant que ces intérimaires soient employés dans la fonction d'un travailleur de catégorie 1 et qu'ils effectuent du travail supplémentaire ; - aux entreprises publiques autonomes suivantes: la société anonyme de droit public Proximus et la société anonyme de droit public bpost;

<p>- la société anonyme de droit public HR Rail à l'exception du personnel mis à la disposition de la société anonyme de droit public SNCB et de la société anonyme de droit public Infrabel dans le cadre de leurs activités de service public.</p> <p>Le précompte professionnel qui ne doit pas être versé est égal à 24,75 % du montant brut des rémunérations qui ont servi comme base de calcul pour établir le sursalaire.</p> <p>Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, porter le pourcentage visé à l'alinéa 3 à maximum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 32,19 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 %; - 41,25 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %. <p>Il saisira les Chambres législatives, immédiatement si elles sont réunies, sinon dès l'ouverture de leur plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution de l'alinéa précédent.</p> <p>La dispense ne vaut que pour les 130 premières heures de travail supplémentaire prestées par an et par travailleur.</p> <p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est augmenté à 180 heures pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020. Le Conseil des ministres évalue l'impact de cette augmentation sur le marché du travail au plus tard le 30 juin 2020. En cas d'une évaluation positive, l'augmentation peut être prolongée pour une durée indéterminée par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.</p>	<p>- la société anonyme de droit public HR Rail à l'exception du personnel mis à la disposition de la société anonyme de droit public SNCB et de la société anonyme de droit public Infrabel dans le cadre de leurs activités de service public.</p> <p>Le précompte professionnel qui ne doit pas être versé est égal à 24,75 % du montant brut des rémunérations qui ont servi comme base de calcul pour établir le sursalaire.</p> <p>Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, porter le pourcentage visé à l'alinéa 3 à maximum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 32,19 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 %; - 41,25 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %. <p>Il saisira les Chambres législatives, immédiatement si elles sont réunies, sinon dès l'ouverture de leur plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution de l'alinéa précédent.</p> <p>La dispense ne vaut que pour les 130 premières heures de travail supplémentaire prestées par an et par travailleur.</p> <p>Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est augmenté à 180 heures pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020 et à partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022. Le Conseil des ministres évalue l'impact de cette augmentation sur le marché du travail au plus tard le 30 juin 2020. En cas d'une évaluation positive, l'augmentation peut être prolongée pour une durée indéterminée par un arrêté délibéré en Conseil des ministres. Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est également augmenté à 180 heures pour les rémunérations payées ou attribuées en 2021 pour autant que ces 50 heures de travail supplémentaire additionnelles sont prestées dans la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, et pour les rémunérations payées ou attribuées en 2023 pour autant que le contingent de base de 130 heures ainsi que ces 50 heures de travail</p>
--	--

	<p>supplémentaire additionnelles soient prestées dans la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Afin de déterminer s'il s'agit des 180 premières heures de travail supplémentaires prestées en 2021, pour les heures de travail supplémentaire prestées durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, un maximum de 130 heures est pris en compte.</p>
Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est augmenté à 180 heures pour les employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.	Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est augmenté à 180 heures pour les employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est augmenté à 360 heures pour les employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.	Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est augmenté à 360 heures pour les employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.
Pour bénéficier de la dispense de versement du précompte professionnel visée à l'alinéa 1 ^{er} , l'employeur doit fournir, à l'occasion de sa déclaration au précompte professionnel, la preuve que les travailleurs pour lesquels la dispense est invoquée ont presté du travail supplémentaire pendant la période à laquelle se rapporte la déclaration au précompte professionnel. Le Roi fixe les modalités d'administration de cette preuve.	Pour bénéficier de la dispense de versement du précompte professionnel visée à l'alinéa 1 ^{er} , l'employeur doit fournir, à l'occasion de sa déclaration au précompte professionnel, la preuve que les travailleurs pour lesquels la dispense est invoquée ont presté du travail supplémentaire pendant la période à laquelle se rapporte la déclaration au précompte professionnel. Le Roi fixe les modalités d'administration de cette preuve.
La dispense de versement du précompte professionnel n'est pas applicable au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er} , 30°.	La dispense de versement du précompte professionnel n'est pas applicable au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er} , 30°.
Le Roi saisira la Chambre des représentants, immédiatement si elle est réunie, sinon dès l'ouverture de sa plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation de l'arrêté pris en exécution de l'alinéa 7. Ledit arrêté cesse de produire ses effets s'il n'a pas été confirmé par la loi dans les douze mois qui suivent la date de sa publication au Moniteur belge. La confirmation produit ses effets à cette date. A défaut de cette confirmation endéans le délai précité, l'arrêté est censé n'avoir jamais produit ses effets.	Le Roi saisira la Chambre des représentants, immédiatement si elle est réunie, sinon dès l'ouverture de sa plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation de l'arrêté pris en exécution de l'alinéa 7. Ledit arrêté cesse de produire ses effets s'il n'a pas été confirmé par la loi dans les douze mois qui suivent la date de sa publication au Moniteur belge. La confirmation produit ses effets à cette date. A défaut de cette confirmation endéans le délai

	<u>précité, l'arrêté est censé n'avoir jamais produit ses effets.</u>
<u>Article 289ter/1</u>	<u>Article 289ter/1</u>
<p>Un crédit d'impôt est accordé aux habitants du Royaume et aux non-résidents pour lesquels l'impôt est calculé conformément à l'article 243/1 ou 244 ayant un bas salaire qui sont assujettis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit aux régimes visés à l'article 21, § 1^{er}, 1° à 3° et 5^o, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, - soit aux régimes visés à l'article 1^{er}, 1° à 3°, de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande. <p>Le crédit d'impôt est égal à 33,14 % de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale réellement accordée sur les rémunérations obtenues pendant la période imposable, en application de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.</p> <p>Le crédit d'impôt ne peut excéder par période imposable 500 euros (montant de base). Les dispositions des articles 174/1 et 178, § 3, alinéa 1^{er}, 2^o, sont applicables à ce montant.</p>	<p>Un crédit d'impôt est accordé aux habitants du Royaume et aux non-résidents pour lesquels l'impôt est calculé conformément à l'article 243/1 ou 244 ayant un bas salaire qui sont assujettis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit aux régimes visés à l'article 21, § 1^{er}, 1° à 3° et 5^o, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, - soit aux régimes visés à l'article 1^{er}, 1° à 3°, de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande. <p>Le crédit d'impôt est égal à 33,14 % de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale réellement accordée sur les rémunérations obtenues pendant la période imposable, en application de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.</p> <p>Le crédit d'impôt ne peut excéder par période imposable 515 euros (montant de base). Les dispositions des articles 174/1 et 178, § 3, alinéa 1^{er}, 2^o, sont applicables à ce montant.</p> <p>Le crédit d'impôt ne peut excéder par période imposable 520 euros (montant de base). Les dispositions des articles 174/1 et 178, § 3, alinéa 1^{er}, 2^o, sont applicables à ce montant.</p>
Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale	Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale
<u>Article 14/2</u>	<u>Article 14/2</u>
§ 1 ^{er} . La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est, pour les ouvriers et les employés se trouvant dans une situation comparable, une discrimination au sens	§ 1 ^{er} . La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est, pour les ouvriers et les employés se trouvant dans une situation comparable, une discrimination au sens

<p>de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour les périodes de travail à partir du 1^{er} janvier 2025. (...)</p>	<p>de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour les périodes de travail à partir du 1^{er} janvier 2030. (...)</p>
<u>Article 14/3</u>	<u>Article 14/3</u>
<p>§ 1^{er}. La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour les périodes de travail situées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025 s'il s'agit d'une différence de traitement qui a été introduite dans un régime de pension avant le 1^{er} janvier 2015.</p> <p>La différence de traitement visée à l'alinéa 1^{er} ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour les périodes de travail situées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025 à condition que l'employeur s'inscrive dans un trajet pour mettre fin au plus tard le 1^{er} janvier 2025 aux différences de traitement en tenant compte de ce qui se passe en cette matière au sein de la et/ou des commissions et/ou de la et/ou des sous-commissions paritaires dont il relève. (...)</p>	<p>§ 1^{er}. La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour les périodes de travail situées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2030 s'il s'agit d'une différence de traitement qui a été introduite dans un régime de pension avant le 1^{er} janvier 2015.</p> <p>La différence de traitement visée à l'alinéa 1^{er} ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour les périodes de travail situées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2030 à condition que l'employeur s'inscrive dans un trajet pour mettre fin au plus tard le 1^{er} janvier 2030 aux différences de traitement en tenant compte de ce qui se passe en cette matière au sein de la et/ou des commissions et/ou de la et/ou des sous-commissions paritaires dont il relève. (...)</p>
<u>Article 14/4</u>	<u>Article 14/4</u>
<p>§ 1^{er}. Les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui, abstraction faite de leur compétence exclusive pour les ouvriers ou les employés, sont, conformément aux arrêtés royaux relatifs à la constitution de ces organes, compétentes, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise, prennent les mesures nécessaires pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés compte tenu des modalités décrites ci-après.</p> <p>A cette fin, les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires concernées entament sans délai des négociations pour conclure des protocoles d'accord.</p> <p>Ces protocoles d'accord précisent la manière dont les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires doivent mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p>	<p>§ 1^{er}. Les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui, abstraction faite de leur compétence exclusive pour les ouvriers ou les employés, sont, conformément aux arrêtés royaux relatifs à la constitution de ces organes, compétentes, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise, prennent les mesures nécessaires pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés compte tenu des modalités décrites ci-après.</p> <p>A cette fin, les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires concernées entament sans délai des négociations pour conclure des protocoles d'accord.</p> <p>Ces protocoles d'accord précisent la manière dont les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires doivent mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p>

<p>La conclusion de ces protocoles d'accord doit mener à la conclusion d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles déposé(es) au Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 1^{er} janvier 2023 au plus tard et dont l'objet est de mettre fin pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p> <p>Dans les deux mois de leur conclusion, les protocoles d'accord sont déposés au Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale qui les transmet sans délai au secrétariat du Conseil national du travail.</p> <p>La ou les convention(s) collective(s) de travail visée(s) à l'alinéa 4 peuvent, conformément à l'article 9, prévoir la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de pension pour l'ensemble des travailleurs ou une partie de ceux-ci dans un régime de pension au niveau de l'entreprise. Conformément à l'article 14/3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 2, la ou les convention(s) collective(s) de travail visée(s) à l'alinéa 4 peuvent comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés au niveau de la définition de la catégorie de travailleurs pour laquelle la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même le régime de pension est autorisée.</p> <p>Conformément à l'article 14/3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 2, le régime de pension organisé au niveau de l'entreprise conformément à l'article 9 peut également lui-même comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p> <p>§ 2. Les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, transmettent respectivement pour le 1^{er} janvier 2016, le 1^{er} janvier 2018, le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2022 un rapport au Conseil national du travail dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p>	<p>La conclusion de ces protocoles d'accord doit mener à la conclusion d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles déposé(es) au Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 1^{er} janvier 2027 au plus tard et dont l'objet est de mettre fin pour le 1^{er} janvier 2030 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p> <p>Dans les deux mois de leur conclusion, les protocoles d'accord sont déposés au Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale qui les transmet sans délai au secrétariat du Conseil national du travail.</p> <p>La ou les convention(s) collective(s) de travail visée(s) à l'alinéa 4 peuvent, conformément à l'article 9, prévoir la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de pension pour l'ensemble des travailleurs ou une partie de ceux-ci dans un régime de pension au niveau de l'entreprise. Conformément à l'article 14/3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 2, la ou les convention(s) collective(s) de travail visée(s) à l'alinéa 4 peuvent comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés au niveau de la définition de la catégorie de travailleurs pour laquelle la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même le régime de pension est autorisée.</p> <p>Conformément à l'article 14/3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 2, le régime de pension organisé au niveau de l'entreprise conformément à l'article 9 peut également lui-même comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p> <p>§ 2. Les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, transmettent respectivement pour le 1^{er} janvier 2016, le 1^{er} janvier 2018, le 1^{er} janvier 2020, le 1^{er} janvier 2022, le 1^{er} janvier 2024 et le 1^{er} janvier 2026 un rapport au Conseil national du travail dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p>
---	---

<p>Pour respectivement le 1^{er} juillet 2016, le 1^{er} juillet 2018 et le 1^{er} juillet 2020, le Conseil national du travail transmet sur la base des rapports qui lui ont été transmis en vertu du précédent alinéa au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation sur les progrès au niveau sectoriel concernant la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Lors de cette évaluation, une attention particulière est accordée au coût de la suppression de la différence de traitement.</p> <p>Pour le 1^{er} juillet 2022, le Conseil national du travail transmet au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation supplémentaire où sont identifiées les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires qui n'ont pas déposé de protocole d'accord ou qui, si elles en ont déposé, n'ont pas, depuis ce dépôt, fait de progrès supplémentaire en vue de la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p> <p>§ 3. Si pour le 1^{er} janvier 2023, les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires visées au paragraphe 1er, alinéa 1er, n'ont pas déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale une ou plusieurs conventions collectives de travail qui met(tent) fin pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail, prendre des mesures pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés compte tenu des spécificités des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées.</p> <p>Le Roi choisit les mesures qu'il prend conformément à l'alinéa 1er parmi celles définies dans un arrêté délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail.</p>	<p>Pour respectivement le 1^{er} juillet 2016, le 1^{er} juillet 2018, le 1^{er} juillet 2020, le 1^{er} juillet 2022 et le 1^{er} juillet 2024, le Conseil national du travail transmet sur la base des rapports qui lui ont été transmis en vertu du précédent alinéa au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation sur les progrès au niveau sectoriel concernant la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Lors de cette évaluation, une attention particulière est accordée au coût de la suppression de la différence de traitement.</p> <p>Pour le 1^{er} juillet 2026, le Conseil national du travail transmet au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation supplémentaire où sont identifiées les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires qui n'ont pas déposé de protocole d'accord ou qui, si elles en ont déposé, n'ont pas, depuis ce dépôt, fait de progrès supplémentaire en vue de la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.</p> <p>§ 3. Si pour le 1^{er} janvier 2027, les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'ont pas déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale une ou plusieurs conventions collectives de travail qui met(tent) fin pour le 1^{er} janvier 2030 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail, prendre des mesures pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés compte tenu des spécificités des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées.</p> <p>Le Roi choisit les mesures qu'il prend conformément à l'alinéa 1er parmi celles définies dans un arrêté délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail.</p>
<u>Article 16</u>	<u>Article 16</u>
(...)	(...)

<p>§ 3. Lorsqu'un régime de pension existant est avant le 1^{er} janvier 2025 modifié ou remplacé par un nouveau régime de pension afin de supprimer une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, les travailleurs qui étaient affiliés au régime existant peuvent refuser de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension, à moins qu'une convention collective de travail rende obligatoire l'affiliation au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension. Le refus de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension doit être exprimé au plus tard à l'entrée en vigueur respectivement de l'instauration ou de la modification de celui-ci.</p> <p>Par régime de pension existant visé au précédent alinéa, l'on entend un régime de pension qui était déjà en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et dans lequel une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est faite.</p> <p>L'organisateur est tenu de poursuivre l'engagement de pension des travailleurs qui refusent de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1^{er}.</p> <p>La possibilité d'adhérer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1^{er} est toujours offerte aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} lorsque le régime de pension existant ou le régime de pension modifié ou le nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1^{er} sont ultérieurement modifiés.</p> <p>Les travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} peuvent également adhérer à tout autre régime de pension ou tout nouveau régime de pension qui serait institué par l'organisateur.</p> <p>La période pendant laquelle les travailleurs visés au premier alinéa peuvent adhérer à un des régimes de pension visés à l'alinéa 4 ou 5 est limitée dans le temps et leur est communiquée dans chaque cas concret.</p> <p>L'organisateur et, si l'organisateur est une personne morale visée à l'article 3, § 1^{er}, 5^o, a), également l'employeur sont dispensés de toutes les obligations qui découlent des régimes de pension qui ont fait l'objet d'un refus d'adhésion valable, envers le travailleur qui refuse d'adhérer</p>	<p>§ 3. Lorsqu'un régime de pension existant est avant le 1^{er} janvier 2030 modifié ou remplacé par un nouveau régime de pension afin de supprimer une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, les travailleurs qui étaient affiliés au régime existant peuvent refuser de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension, à moins qu'une convention collective de travail rende obligatoire l'affiliation au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension. Le refus de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension doit être exprimé au plus tard à l'entrée en vigueur respectivement de l'instauration ou de la modification de celui-ci.</p> <p>Par régime de pension existant visé au précédent alinéa, l'on entend un régime de pension qui était déjà en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et dans lequel une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est faite.</p> <p>L'organisateur est tenu de poursuivre l'engagement de pension des travailleurs qui refusent de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1^{er}.</p> <p>La possibilité d'adhérer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1^{er} est toujours offerte aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} lorsque le régime de pension existant ou le régime de pension modifié ou le nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1^{er} sont ultérieurement modifiés.</p> <p>Les travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} peuvent également adhérer à tout autre régime de pension ou tout nouveau régime de pension qui serait institué par l'organisateur.</p> <p>La période pendant laquelle les travailleurs visés au premier alinéa peuvent adhérer à un des régimes de pension visés à l'alinéa 4 ou 5 est limitée dans le temps et leur est communiquée dans chaque cas concret.</p> <p>L'organisateur et, si l'organisateur est une personne morale visée à l'article 3, § 1^{er}, 5^o, a), également l'employeur sont dispensés de toutes les obligations qui découlent des régimes de pension qui ont fait l'objet d'un refus d'adhésion valable, envers le travailleur qui refuse d'adhérer</p>
--	--

à un régime de pension conformément au présent paragraphe.	à un régime de pension conformément au présent paragraphe.
Au plus tard pour le 1 ^{er} janvier 2032, le ministre qui a les Pensions dans ses compétences évaluera, après avis du Conseil national du travail, l'application du présent paragraphe afin de déterminer les conséquences de celle-ci sur la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.	Au plus tard pour le 1^{er} janvier 2037 , le ministre qui a les Pensions dans ses compétences évaluera, après avis du Conseil national du travail, l'application du présent paragraphe afin de déterminer les conséquences de celle-ci sur la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

BASISTEKST	AANGEPASTE TEKST
wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid	wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid
<u>Artikel 33bis</u>	<u>Artikel 33bis</u>
<p>§ 1. In afwijking van artikel 33, § 1, kan de startbaanovereenkomst, bedoeld in artikel 27, eerste lid, 1°, evenwel voorzien dat het loon van de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring, tewerkgesteld in de private sector, verminderd wordt met :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 20 jaar oud is, b) 12 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 19 jaar oud is; c) 18 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 18 jaar oud is. <p>Het eerste lid is enkel van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en is enkel van toepassing wanneer het niet-verminderde loon van de nieuwe werknemer niet hoger zou gelegen hebben dan het minimumloon vastgesteld door het bevoegde paritair comité of subcomité, of, in het geval dat dit paritair comité of subcomité geen sectoreigen minimumloon heeft vastgesteld, dan het loon bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.</p> <p>Het eerste lid is evenmin van toepassing op werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of paritair subcomité dat voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar minimumlonen vaststelt die lager zijn dan de minimumlonen van de werknemers van 21 jaar en ouder. Dit lid is niet van toepassing indien deze lagere minimumlonen enkel van toepassing zijn voor jongeren die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.</p> <p>De toepassing van het eerste lid, a), mag er, voor de werknemer die minstens 12 maanden aancienniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, derde lid van de</p>	<p>§ 1. In afwijking van artikel 33, § 1, kan de startbaanovereenkomst, bedoeld in artikel 27, eerste lid, 1°, evenwel voorzien dat het loon van de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring, tewerkgesteld in de private sector, verminderd wordt met :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 20 jaar oud is, b) 12 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 19 jaar oud is; c) 18 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 18 jaar oud is. <p>Het eerste lid is enkel van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en is enkel van toepassing wanneer het niet-verminderde loon van de nieuwe werknemer niet hoger zou gelegen hebben dan het minimumloon vastgesteld door het bevoegde paritair comité of subcomité, of, in het geval dat dit paritair comité of subcomité geen sectoreigen minimumloon heeft vastgesteld, dan het loon bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.</p> <p>Het eerste lid is evenmin van toepassing op werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of paritair subcomité dat voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar minimumlonen vaststelt die lager zijn dan de minimumlonen van de werknemers van 21 jaar en ouder. Dit lid is niet van toepassing indien deze lagere minimumlonen enkel van toepassing zijn voor jongeren die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.</p> <p><u>De toepassing van het eerste lid, a), mag er, voor de werknemer die minstens 12 maanden aancienniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, derde lid</u></p>

collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.	van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.
De toepassing van het eerste lid a), en b), mag er, voor de werknemer die minstens 6 maanden anciënniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.	De toepassing van het eerste lid a), en b), mag er, voor de werknemer die minstens 6 maanden anciënniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988. De toepassing van het eerste lid mag er voor de werknemer evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.
Het loon dat met toepassing van het eerste lid procentueel verminderd wordt, omvat de volgende loonelementen, voor zover zij rechtstreeks worden uitbetaald door de werkgever: - het loon voor werkelijke arbeid; - het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon; - het enkel en dubbel vakantiegeld; - de eindejaarspremies; - de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.	Het loon dat met toepassing van het eerste lid procentueel verminderd wordt, omvat de volgende loonelementen, voor zover zij rechtstreeks worden uitbetaald door de werkgever: - het loon voor werkelijke arbeid; - het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon; - het enkel en dubbel vakantiegeld; - de eindejaarspremies; - de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.
De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.	De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.
Wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg	Wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg
<u>Artikel 31</u>	<u>Artikel 31</u>
Artikel 28 treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2021. Artikel 29 is van toepassing op de eenmalige innovatiepremies die van 1 januari 2006 tot 1 januari 2021 worden betaald of toegekend. Artikel 30 treedt in werking op 1 januari 2006.	Artikel 28 treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2023 . Artikel 29 is van toepassing op de eenmalige innovatiepremies die van 1 januari 2006 tot 1 januari 2023 worden betaald of toegekend. Artikel 30 treedt in werking op 1 januari 2006.
Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie	Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie
<u>Artikel 40</u>	<u>Artikel 40</u>

<p>Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:</p> <p>1° de zorgsector: de private en openbare diensten voor zorg, opvang en bijstand voor personen, voor oudere personen, voor minderjarigen, voor mindervalide personen en voor kwetsbare personen, met inbegrip van slachtoffers van intrafamiliaal geweld. Voor de private sector behoren deze diensten of organisaties tot de volgende paritaire comités:</p> <p>318 Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;</p> <p>319 Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;</p> <p>330 Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;</p> <p>331 Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector;</p> <p>332 Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector;</p> <p>322 Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder één van de hierboven vermelde paritaire comités;</p> <p>Onder de openbare zorgsector wordt verstaan de openbare instellingen en diensten met als NACE-code 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88996 en 88999.</p> <p>Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder de zorgsector eveneens verstaan: de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van vaccinatiecentra in het kader van de strijd tegen het coronavirus COVID-19 en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum.</p> <p>2° tijdelijk werkloze: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van de artikelen 106 tot 108bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;</p> <p>3° bruggepensioneerde: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van het</p>	<p>Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:</p> <p>1° de zorgsector: de private en openbare diensten voor zorg, opvang en bijstand voor personen, voor oudere personen, voor minderjarigen, voor mindervalide personen en voor kwetsbare personen, met inbegrip van slachtoffers van intrafamiliaal geweld. Voor de private sector behoren deze diensten of organisaties tot de volgende paritaire comités:</p> <p>318 Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;</p> <p>319 Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;</p> <p>330 Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;</p> <p>331 Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector;</p> <p>332 Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector;</p> <p>322 Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder één van de hierboven vermelde paritaire comités;</p> <p>Onder de openbare zorgsector wordt verstaan de openbare instellingen en diensten met als NACE-code 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88996 en 88999.</p> <p>Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder de zorgsector eveneens verstaan: de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van vaccinatiecentra in het kader van de strijd tegen het coronavirus COVID-19 en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum.</p> <p>2° tijdelijk werkloze: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van de artikelen 106 tot 108bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;</p> <p>3° bruggepensioneerde: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van het</p>
--	--

<p>koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidssuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;</p> <p>4° werkloze met bedrijfstoeslag: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;</p> <p>5° de factor X : het aantal dagen, behalve de zondagen, in een bedoelde kalendermaand die gelegen zijn in de kalenderperiode gedekt door een tewerkstelling in de zorgsector of het onderwijs, zoals aangegeven in toepassing van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;</p> <p>6° werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren : de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking als bedoeld in het raam van de door de minister van Binnenlandse Zaken genomen dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.</p>	<p>koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidssuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;</p> <p>4° werkloze met bedrijfstoeslag: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;</p> <p>5° de factor X : het aantal dagen, behalve de zondagen, in een bedoelde kalendermaand die gelegen zijn in de kalenderperiode gedekt door een tewerkstelling in de zorgsector of het onderwijs, zoals aangegeven in toepassing van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;</p> <p>6° werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren : de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking als bedoeld in het raam van de door de minister van Binnenlandse Zaken genomen dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.</p> <p>Voor de periode van 27 juni 2021 tot en met 30 juni 2021, wordt onder werkgevers die tot cruciale sectoren behoren verstaan: de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking zoals opgenomen in bijlage 1 van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, zoals in voege op 26 juni 2021, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.</p>
---	---

<u>Artikel 52</u>	<u>Artikel 52</u>
<p>§ 1. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 verhoogd tot 220 uren bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren. Deze bijkomende overuren voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 dienen te worden gepresteerd tijdens deze periode.</p> <p>De bijkomende uren die, in toepassing van artikel 2 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, werden gepresteerd tijdens de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020, worden in mindering gebracht van de bijkomende overuren die in toepassing van het eerste lid kunnen worden gepresteerd tijdens de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020.</p> <p>§ 2. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021 verhoogd tot 220 uren bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren. Deze bijkomende overuren voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021 dienen te worden gepresteerd tijdens deze periode.</p> <p>§ 3. De bijkomende overuren die met toepassing van artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 tijdens de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021 worden gepresteerd bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren, worden niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in artikel 26bis, § 1, van dezelfde wet en worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij artikel 26bis, § 1bis, van dezelfde wet.</p> <p>§ 4. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de bijkomende overuren die, tijdens de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en tijdens de periode van 1</p>	<p>§ 1. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 verhoogd tot 220 uren bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren. Deze bijkomende overuren voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 dienen te worden gepresteerd tijdens deze periode.</p> <p>De bijkomende uren die, in toepassing van artikel 2 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, werden gepresteerd tijdens de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020, worden in mindering gebracht van de bijkomende overuren die in toepassing van het eerste lid kunnen worden gepresteerd tijdens de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020.</p> <p>§ 2. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 verhoogd tot 220 uren bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren. Deze bijkomende overuren voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 dienen te worden gepresteerd tijdens deze periode.</p> <p>§ 3. De bijkomende overuren die met toepassing van artikel 25bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 tijdens de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 worden gepresteerd bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren, worden niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in artikel 26bis, § 1, van dezelfde wet en worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij artikel 26bis, § 1bis, van dezelfde wet.</p> <p>§ 4. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de bijkomende overuren die, tijdens de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en tijdens de periode van 1</p>

januari 2021 tot en met 30 september 2021, met toepassing van de paragrafen 1 en 2 worden gepresteerd bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren.	januari 2021 tot en met 30 juni 2021 , met toepassing van de paragrafen 1 en 2 worden gepresteerd bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren.
<u>Artikel 58</u>	<u>Artikel 58</u>
Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2020, met uitzondering van artikel 48 dat in werking treedt de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt. De artikelen 40 tot 53 treden buiten werking op 30 september 2021, met uitzondering van artikel 46 dat buiten werking treedt op 31 maart 2021.	Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2020, met uitzondering van artikel 48 dat in werking treedt de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt. De artikelen 40 tot 53 treden buiten werking op 30 september 2021, met uitzondering van artikel 46 dat buiten werking treedt op 31 maart 2021 en artikel 52 dat buiten werking treedt op 30 juni 2021.
<u>Programmawet (I) van 24 december 2002</u>	<u>Programmawet (I) van 24 december 2002</u>
<u>Artikel 331</u>	<u>Artikel 331</u>
Voor de werknemers voor wie het geheel van de tewerkstellingen bij één en dezelfde werkgever gedurende het kwartaal overeenstemt met volledige kwartaalprestaties, is de structurele vermindering gelijk aan een forfaitair bedrag F per kwartaal. Bij een refertekwartaalloon lager dan een bepaalde loongrens S0 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair met het verschil tussen de loongrens en het refertekwartaalloon stijgt volgens een hellingscoëfficiënt a. Bij een kwartaalloon hoger dan een bepaalde loongrens S1 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair met het verschil tussen het kwartaalloon en de loongrens stijgt volgens een hellingscoëfficiënt d. F bedraagt 452,50 EUR voor een werknemer van categorie 1, met ingang van 1 april 2013. F bedraagt 462,60 EUR voor een werknemer van categorie 1, met ingang van 1 januari 2014. Van 1 april 2016 tot en met 31 december 2017 bedraagt F 438,00 EUR voor een werknemer van categorie 1. F bedraagt 0,00 EUR voor een werknemer van categorie 2.	Voor de werknemers voor wie het geheel van de tewerkstellingen bij één en dezelfde werkgever gedurende het kwartaal overeenstemt met volledige kwartaalprestaties, is de structurele vermindering gelijk aan een forfaitair bedrag F per kwartaal. Bij een refertekwartaalloon lager dan een bepaalde loongrens S0 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair met het verschil tussen de loongrens en het refertekwartaalloon stijgt volgens een hellingscoëfficiënt a. Bij een kwartaalloon hoger dan een bepaalde loongrens S1 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair met het verschil tussen het kwartaalloon en de loongrens stijgt volgens een hellingscoëfficiënt d. Bij een refertekwartaalloon lager dan een bepaalde loongrens S2 wordt aan F een complement toegevoegd dat lineair met het verschil tussen deze loongrens en het refertekwartaalloon stijgt volgens een hellingscoëfficiënt γ. F bedraagt 452,50 EUR voor een werknemer van categorie 1, met ingang van 1 april 2013. F bedraagt 462,60 EUR voor een werknemer van categorie 1, met ingang van 1 januari 2014. Van 1 april 2016 tot en met 31 december 2017 bedraagt F 438,00 EUR voor een werknemer van categorie 1. F bedraagt 0,00 EUR voor een werknemer van categorie 2.

<p>F bedraagt 471,00 EUR voor een werknemer van categorie 3. In de periode van 1 april 2016 tot 31 december 2017 bedraagt F 438,00 EUR voor een werknemer waarvoor de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is, behorend tot categorie 3 en 420,00 EUR voor een werknemer waarvoor de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd is, behorend tot categorie 3.</p>	<p>F bedraagt 471,00 EUR voor een werknemer van categorie 3. In de periode van 1 april 2016 tot 31 december 2017 bedraagt F 438,00 EUR voor een werknemer waarvoor de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is, behorend tot categorie 3 en 420,00 EUR voor een werknemer waarvoor de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd is, behorend tot categorie 3.</p>
<p>De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder tewerkstelling, onder volledige kwartaalprestaties, onder refertekwartaalloon, onder coëfficiënt a, waarbij deze coëfficiënt kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie, en onder loongrens S0. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het forfaitaire bedrag F verhogen. De Koning bepaalt eveneens, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder kwartaalloon, onder loongrens S1 en onder coëfficient d.</p>	<p>De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder tewerkstelling, onder volledige kwartaalprestaties, onder refertekwartaalloon, onder coëfficiënt a, waarbij deze coëfficiënt kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie, en onder loongrens S0. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het forfaitaire bedrag F verhogen. De Koning bepaalt eveneens, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder kwartaalloon, onder loongrens S1 en onder coëfficient d. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder hellingscoëfficiënt γ, waarbij deze coëfficiënt kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie en onder loongrens S2, waarbij deze loongrens kan verschillen volgens de tewerkstellingscategorie.</p>
<p>De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de loongrenzen S0 en S1 afzonderlijk aanpassen voor categorie 1, 2 en 3 rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijs gedurende het voorafgaande jaar. De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de wijze bepalen waarop de loongrens S0 en de loongrens S1 automatisch worden aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijs.</p>	<p>De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de loongrenzen S0 en S1 afzonderlijk aanpassen voor categorie 1, 2 en 3 rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijs gedurende het voorafgaande jaar. De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de wijze bepalen waarop de loongrens S0 en de loongrens S1 automatisch worden aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijs. De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de wijze waarop de loongrens S2 automatisch wordt aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijs.</p>
<p>Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder verhoging van de loongrenzen : de verhoging van de loongrenzen bedoeld in artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die</p>	<p>Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder verhoging van de loongrenzen : de verhoging van de loongrenzen bedoeld in artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die</p>

het slachtoffer waren van een herstructurering, ten gevolge van de koppeling aan de index zoals bedoeld in artikel 2, § 2, derde lid, van voornoemde wet, met ingang van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal.	het slachtoffer waren van een herstructurering, ten gevolge van de koppeling aan de index zoals bedoeld in artikel 2, § 2, derde lid, van voornoemde wet, met ingang van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal.
Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992	Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992
<u>Artikel 154bis</u>	<u>Artikel 154bis</u>
<p>Er wordt een belastingvermindering verleend aan de werknemers die gedurende het belastbare tijdperk overwerk hebben gepresteerd dat, overeenkomstig artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 213 van 26 september 1983 betreffende de arbeidsduur in de ondernemingen die onder het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren, recht geeft op een overwerktoeslag en die:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hetzij onderworpen zijn aan de arbeidswet van 16 maart 1971 en die tewerkgesteld zijn door een werkgever onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités; - hetzij als de contractuele of statutaire werknemers tewerkgesteld zijn door één van de volgende autonome overheidsbedrijven: de naamloze vennootschap van publiek recht Proximus, de naamloze vennootschap van publiek recht bpost, de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS en de naamloze vennootschap van publiek recht Infrabel; - hetzij als de contractuele of statutaire werknemers tewerkgesteld zijn door de naamloze vennootschap van publiek recht HR Rail <p>De belastingvermindering is gelijk aan 24,75 % van het totaal van de berekeningsgrondslagen voor de overwerktoeslag betreffende de uren die de werknemer tijdens het belastbare tijdperk als overwerk heeft gepresteerd. Indien meer dan 130 uren als overwerk zijn gepresteerd, wordt dat totaal slechts in aanmerking genomen ten behoeve van een deel dat wordt bepaald door de verhouding tussen, eensdeels, 130 uren en,</p>	<p>Er wordt een belastingvermindering verleend aan de werknemers die gedurende het belastbare tijdperk overwerk hebben gepresteerd dat, overeenkomstig artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 213 van 26 september 1983 betreffende de arbeidsduur in de ondernemingen die onder het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren, recht geeft op een overwerktoeslag en die:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hetzij onderworpen zijn aan de arbeidswet van 16 maart 1971 en die tewerkgesteld zijn door een werkgever onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités; - hetzij als de contractuele of statutaire werknemers tewerkgesteld zijn door één van de volgende autonome overheidsbedrijven: de naamloze vennootschap van publiek recht Proximus, de naamloze vennootschap van publiek recht bpost, de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS en de naamloze vennootschap van publiek recht Infrabel; - hetzij als de contractuele of statutaire werknemers tewerkgesteld zijn door de naamloze vennootschap van publiek recht HR Rail <p>De belastingvermindering is gelijk aan 24,75 % van het totaal van de berekeningsgrondslagen voor de overwerktoeslag betreffende de uren die de werknemer tijdens het belastbare tijdperk als overwerk heeft gepresteerd. Indien meer dan 130 uren als overwerk zijn gepresteerd, wordt dat totaal slechts in aanmerking genomen ten behoeve van een deel dat wordt bepaald door de verhouding tussen, eensdeels, 130 uren en,</p>

<p>anderdeels, het totaal van de uren die als overwerk zijn gepresteerd.</p> <p>Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de aanslagjaren 2020 en 2021. De Ministerraad evaleert de impact van deze verhoging op de arbeidsmarkt ten laatste tegen 30 juni 2020. In geval van een positieve evaluatie kan de verhoging door een besluit dat wordt vastgesteld na overleg in de Ministerraad en uiterlijk op 31 december 2020 wordt genomen voor onbepaalde duur worden verlengd.</p> <p>Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.</p> <p>Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.</p> <p>De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het in het tweede lid bedoelde percentage verhogen tot maximaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 66,81 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 20 % van toepassing is; 	<p>anderdeels, het totaal van de uren die als overwerk zijn gepresteerd.</p> <p>Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de aanslagjaren 2020, 2021 en 2023. De Ministerraad evaleert de impact van deze verhoging op de arbeidsmarkt ten laatste tegen 30 juni 2020. In geval van een positieve evaluatie kan de verhoging door een besluit dat wordt vastgesteld na overleg in de Ministerraad en uiterlijk op 31 december 2020 wordt genomen voor onbepaalde duur worden verlengd. Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt eveneens opgetrokken tot 180 uren voor het aanslagjaar 2022 voor zover dat die bijkomende 50 uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en voor het aanslagjaar 2024 voor zover zowel het basiscontingent van 130 uren als die bijkomende 50 uren overwerk worden—gepresteerd in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.</p> <p>Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.</p> <p>Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.</p> <p>De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het in het tweede lid bedoelde percentage verhogen tot maximaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 66,81 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 20 % van toepassing is;
--	--

<p>- 57,75 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 50 of 100 % van toepassing is.</p> <p>De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een ontwerp van wet indienen tot bekraftiging van de ter uitvoering van het derde en zesde lid genomen besluiten. Deze besluiten houden op uitwerking te hebben indien ze niet bij wet zijn bekraftigd binnen twaalf maanden na de datum van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad. De bekraftiging heeft uitwerking vanaf die datum. Bij gebreke van deze bekraftiging binnen de voormelde termijn worden de besluiten geacht nooit uitwerking te hebben gehad.</p> <p>De belastingvermindering mag evenwel niet meer bedragen dan de belasting Staat met betrekking tot het netto bedrag van de in artikel 30, 1°, bedoelde bezoldigingen die overeenkomstig artikel 130 zijn belast, andere dan de vergoedingen verkregen tot volledig of gedeeltelijk herstel van een tijdelijke derving van bezoldigingen.</p> <p>De belastingvermindering is niet van toepassing op het overwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°; b) waarvoor de belasting op de bezoldiging die erop betrekking heeft, wordt verminderd bij toepassing van de artikelen 155 of 156. 	<p>- 57,75 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 50 of 100 % van toepassing is.</p> <p>De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een ontwerp van wet indienen tot bekraftiging van de ter uitvoering van het derde-en zesde lid genomen besluiten. Deze besluiten houden op uitwerking te hebben indien ze niet bij wet zijn bekraftigd binnen twaalf maanden na de datum van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad. De bekraftiging heeft uitwerking vanaf die datum. Bij gebreke van deze bekraftiging binnen de voormelde termijn worden de besluiten geacht nooit uitwerking te hebben gehad.</p> <p>De belastingvermindering mag evenwel niet meer bedragen dan de belasting Staat met betrekking tot het netto bedrag van de in artikel 30, 1°, bedoelde bezoldigingen die overeenkomstig artikel 130 zijn belast, andere dan de vergoedingen verkregen tot volledig of gedeeltelijk herstel van een tijdelijke derving van bezoldigingen.</p> <p>De belastingvermindering is niet van toepassing op het overwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°; b) waarvoor de belasting op de bezoldiging die erop betrekking heeft, wordt verminderd bij toepassing van de artikelen 155 of 156.
<u>Artikel 275¹</u>	<u>Artikel 275¹</u>
<p>De in het tweede lid omschreven werkgevers die bezoldigingen betalen of toekennen die betrekking hebben op door de werknemer gepresteerd overwerk, en die krachtens artikel 270, eerste lid, 1°, schuldenaar zijn van de bedrijfsvoorheffing op die bezoldigingen, worden ervan vrijgesteld een deel van de bedrijfsvoorheffing die verschuldigd is op de belastbare bezoldigingen waarin de bezoldigingen zijn begrepen die betrekking hebben op door de werknemer gepresteerd overwerk, in de Schatkist te storten, op voorwaarde dat de genoemde voorheffing volledig op die bezoldigingen wordt ingehouden.</p>	<p>De in het tweede lid omschreven werkgevers die bezoldigingen betalen of toekennen die betrekking hebben op door de werknemer gepresteerd overwerk, en die krachtens artikel 270, eerste lid, 1°, schuldenaar zijn van de bedrijfsvoorheffing op die bezoldigingen, worden ervan vrijgesteld een deel van de bedrijfsvoorheffing die verschuldigd is op de belastbare bezoldigingen waarin de bezoldigingen zijn begrepen die betrekking hebben op door de werknemer gepresteerd overwerk, in de Schatkist te storten, op voorwaarde dat de genoemde voorheffing volledig op die bezoldigingen wordt ingehouden.</p>

<p>De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werkgevers onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wat de werknemers betreft die zijn onderworpen aan de arbeidswet van 16 maart 1971 en die vallen onder categorie 1 zoals bedoeld in artikel 330 van de programmawet van 24 december 2002; - de ondernemingen die erkend zijn voor uitzendarbeid die uitzendkrachten ter beschikking stellen van in het eerste streepje bedoelde ondernemingen voorzover de uitzendkrachten worden tewerkgesteld in de functie van een werknemer van categorie 1 en voorzover zij overwerk presteren; - de volgende autonome overheidsbedrijven: de naamloze vennootschap van publiek recht Proximus en de naamloze vennootschap van publiek recht bpost; - de naamloze vennootschap van publiek recht HR Rail met uitzondering van het door haar ter beschikking gesteld personeel aan de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS en de naamloze vennootschap van publiek recht Infrabel in het kader van hun activiteiten van openbare dienstverlening. <p>De niet te storten bedrijfsvoorheffing bedraagt 24,75 % van het bruto bedrag van de bezoldigingen dat als berekeningsgrondslag heeft gediend voor de berekening van de overwerktoeslag.</p> <p>De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het in het derde lid bedoelde percentage verhogen tot maximaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 32,19 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 20 % van toepassing is; - 41,25 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 50 of 100 % van toepassing is. <p>De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen</p>	<p>De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werkgevers onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wat de werknemers betreft die zijn onderworpen aan de arbeidswet van 16 maart 1971 en die vallen onder categorie 1 zoals bedoeld in artikel 330 van de programmawet van 24 december 2002; - de ondernemingen die erkend zijn voor uitzendarbeid die uitzendkrachten ter beschikking stellen van in het eerste streepje bedoelde ondernemingen voorzover de uitzendkrachten worden tewerkgesteld in de functie van een werknemer van categorie 1 en voorzover zij overwerk presteren; - de volgende autonome overheidsbedrijven: de naamloze vennootschap van publiek recht Proximus en de naamloze vennootschap van publiek recht bpost; - de naamloze vennootschap van publiek recht HR Rail met uitzondering van het door haar ter beschikking gesteld personeel aan de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS en de naamloze vennootschap van publiek recht Infrabel in het kader van hun activiteiten van openbare dienstverlening. <p>De niet te storten bedrijfsvoorheffing bedraagt 24,75 % van het bruto bedrag van de bezoldigingen dat als berekeningsgrondslag heeft gediend voor de berekening van de overwerktoeslag.</p> <p>De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het in het derde lid bedoelde percentage verhogen tot maximaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 32,19 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 20 % van toepassing is; - 41,25 % voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 50 of 100 % van toepassing is. <p>De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen</p>
---	---

<p>tot bekraftiging van de in uitvoering van het vorige lid genomen besluiten. Deze besluiten worden geacht geen uitwerking te hebben gehad indien ze niet bij wet zijn bekraftigd binnen de 12 maanden na de datum van hun bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.</p>	<p>De vrijstelling geldt per jaar en per werknemer slechts voor de eerste 130 uren die hij als overwerk presteert.</p>	<p>Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de bezoldigingen die vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 worden betaald of toegekend. De Ministerraad evolueert de impact van deze verhoging op de arbeidsmarkt ten laatste tegen 30 juni 2020. In geval van een positieve evaluatie kan de verhoging bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad voor onbepaalde duur worden verlengd.</p>	<p>Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de bezoldigingen die vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 worden betaald of toegekend. De Ministerraad evolueert de impact van deze verhoging op de arbeidsmarkt ten laatste tegen 30 juni 2020. In geval van een positieve evaluatie kan de verhoging bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad voor onbepaalde duur worden verlengd. Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt eveneens opgetrokken tot 180 uren voor de bezoldigingen die in 2021 worden betaald of toegekend voor zover dat die bijkomende 50 uren overwerk worden gepresteerd in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en voor de bezoldigingen die in 2023 worden betaald of toegekend, voor zover dat zowel het basiscontingent van 130 uren als die bijkomende 50 uren overwerk in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 worden gepresteerd. Om te bepalen of het om de eerste 180 uren gaat die als overwerk worden gepresteerd in 2021, worden voor de uren overwerk gepresteerd in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 voor maximum 130 uren in rekening gebracht.</p>	<p>Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.</p>	<p>Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het</p>
--	--	---	---	--	---

<p>paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.</p> <p>Om de in het eerste lid bedoelde vrijstelling van storting van de bedrijfsvoorheffing te verkrijgen, moet de werkgever, ter gelegenheid van zijn aangifte in de bedrijfsvoorheffing, het bewijs leveren dat de werknemers in hoofde van wie de vrijstelling wordt gevraagd overwerk hebben gepresteerd tijdens de periode waarop die aangifte betrekking heeft. De Koning bepaalt de nadere modaliteiten voor het leveren van dit bewijs.</p> <p>De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°.</p> <p>De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een ontwerp van wet indienen tot bekraftiging van het ter uitvoering van het zevende lid genomen besluit. Dit besluit houdt op uitwerking te hebben indien het niet bij wet is bekraftigd binnen twaalf maanden na de datum van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad. De bekraftiging heeft uitwerking vanaf die datum. Bij gebreke van deze bekraftiging binnen de voormelde termijn wordt het besluit geacht nooit uitwerking te hebben gehad.</p>	<p>paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.</p> <p>Om de in het eerste lid bedoelde vrijstelling van storting van de bedrijfsvoorheffing te verkrijgen, moet de werkgever, ter gelegenheid van zijn aangifte in de bedrijfsvoorheffing, het bewijs leveren dat de werknemers in hoofde van wie de vrijstelling wordt gevraagd overwerk hebben gepresteerd tijdens de periode waarop die aangifte betrekking heeft. De Koning bepaalt de nadere modaliteiten voor het leveren van dit bewijs.</p> <p>De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°.</p> <p>De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een ontwerp van wet indienen tot bekraftiging van het ter uitvoering van het zevende lid genomen besluit. Dit besluit houdt op uitwerking te hebben indien het niet bij wet is bekraftigd binnen twaalf maanden na de datum van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad. De bekraftiging heeft uitwerking vanaf die datum. Bij gebreke van deze bekraftiging binnen de voormelde termijn wordt het besluit geacht nooit uitwerking te hebben gehad.</p>
<p><u>artikel 289ter/1</u></p>	<p><u>artikel 289ter/1</u></p>
<p>Er wordt een belastingkrediet verleend aan rijkenwoners en niet-inwoners voor wie de belasting overeenkomstig artikel 243/1 of 244 wordt berekend met lage lonen die onderworpen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ofwel aan de regelingen bedoeld in artikel 21, § 1, 1° tot 3° en 5°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, - ofwel aan de regelingen bedoeld in artikel 1, 1° tot 3°, van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zielieden ter koopvaardij. <p>Het belastingkrediet is gelijk aan 33,14 % van de vermindering van de persoonlijke bijdragen van</p>	<p>Er wordt een belastingkrediet verleend aan rijkenwoners en niet-inwoners voor wie de belasting overeenkomstig artikel 243/1 of 244 wordt berekend met lage lonen die onderworpen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ofwel aan de regelingen bedoeld in artikel 21, § 1, 1° tot 3° en 5°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, - ofwel aan de regelingen bedoeld in artikel 1, 1° tot 3°, van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zielieden ter koopvaardij. <p>Het belastingkrediet is gelijk aan 33,14 % van de vermindering van de persoonlijke bijdragen van</p>

<p>sociale zekerheid op de tijden het belastbaar tijdperk verkregen bezoldigingen die daadwerkelijk is verleend met toepassing van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdrage van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.</p> <p>Het belastingkrediet mag per belastbaar tijdperk niet meer bedragen dan 500 euro (basisbedrag). De bepalingen van artikel 174/1 en 178, § 3, eerste lid, 2°, zijn van toepassing op dit bedrag.</p>	<p>sociale zekerheid op de tijden het belastbaar tijdperk verkregen bezoldigingen die daadwerkelijk is verleend met toepassing van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdrage van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.</p> <p>Het belastingkrediet mag per belastbaar tijdperk niet meer bedragen dan 515 (520) euro (basisbedrag). De bepalingen van artikel 174/1 en 178, § 3, eerste lid, 2°, zijn van toepassing op dit bedrag.</p>
<p>Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid</p>	<p>Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid</p>
<p><u>Artikel 14/2</u></p>	<p><u>Artikel 14/2</u></p>
<p>§ 1. Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, is voor werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden een discriminatie in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, voor tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2025. (...)</p>	<p>§ 1. Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, is voor werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden een discriminatie in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, voor tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2030. (...)</p>
<p><u>Artikel 14/3</u></p>	<p><u>Artikel 14/3</u></p>
<p>§ 1. Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, maakt geen discriminatie bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid, uit voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025, indien het verschil in behandeling in een pensioenstelsel ingevoerd is geweest voor 1 januari 2015. (...)</p>	<p>§ 1. Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, maakt geen discriminatie bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid, uit voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2030, indien het verschil in behandeling in een pensioenstelsel ingevoerd is geweest voor 1 januari 2015. (...)</p>
<p><u>Artikel 14/4</u></p>	<p><u>Artikel 14/4</u></p>
<p>§ 1. De paritaire comités en/of de paritaire subcomités die, ongeacht hun uitsluitende bevoegdheid voor werklieden of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten, nemen de noodzakelijke maatregelen om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, te beëindigen. Zij</p>	<p>§ 1. De paritaire comités en/of de paritaire subcomités die, ongeacht hun uitsluitende bevoegdheid voor werklieden of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten, nemen de noodzakelijke maatregelen om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, te beëindigen. Zij</p>

<p>houden daarbij rekening met de hierna bepaalde modaliteiten.</p> <p>De paritaire comités en/of de paritaire subcomités starten met dat doel zonder vertraging onderhandelingen op om protocolakkoorden te sluiten.</p> <p>Deze protocolakkoorden bepalen de wijze waarop de paritaire comités en/of de paritaire subcomités het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden moeten beëindigen.</p> <p>Het sluiten van deze protocolakkoorden moet leiden tot het sluiten van een of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die tegen ten laatste 1 januari 2023 neergelegd wordt/worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en waarvan het doel is om tegen ten laatste 1 januari 2025 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.</p> <p>De protocolakkoorden worden binnen twee maanden na het sluiten ervan neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die ze onverwijd overmaakt aan het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Overeenkomstig artikel 9 kan/kunnen de in het vierde lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst(en) aan de werkgever de mogelijkheid bieden om de uitvoering van het pensioenstelsel voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming. Overeenkomstig artikel 14/3, § 2, tweede lid, en § 3, tweede lid, kan het overeenkomstig artikel 9 op het niveau van de onderneming georganiseerde pensioenstelsel zelf</p>	<p>houden daarbij rekening met de hierna bepaalde modaliteiten.</p> <p>De paritaire comités en/of de paritaire subcomités starten met dat doel zonder vertraging onderhandelingen op om protocolakkoorden te sluiten.</p> <p>Deze protocolakkoorden bepalen de wijze waarop de paritaire comités en/of de paritaire subcomités het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden moeten beëindigen.</p> <p>Het sluiten van deze protocolakkoorden moet leiden tot het sluiten van een of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die tegen ten laatste 1 januari 2027 neergelegd wordt/worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en waarvan het doel is om tegen ten laatste 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.</p> <p>De protocolakkoorden worden binnen twee maanden na het sluiten ervan neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die ze onverwijd overmaakt aan het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Overeenkomstig artikel 9 kan/kunnen de in het vierde lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst(en) aan de werkgever de mogelijkheid bieden om de uitvoering van het pensioenstelsel voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming. Overeenkomstig artikel 14/3, § 2, tweede lid, en § 3, tweede lid, kan het overeenkomstig artikel 9 op het niveau van de onderneming georganiseerde pensioenstelsel zelf</p>
--	--

<p>eveneens een verschil in behandeling bevatten dat berust op het verschil tussen werklieden en bedienden.</p>	<p>eveneens een verschil in behandeling bevatten dat berust op het verschil tussen werklieden en bedienden.</p>
<p>§ 2. De in § 1, eerste lid, bedoelde paritaire comités en/of paritaire subcomités maken respectievelijk tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020 en 1 januari 2022 aan de Nationale Arbeidsraad een verslag over waarin ze een overzicht geven van de werkzaamheden die verricht werden om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden te beëindigen.</p>	<p>§ 2. De in § 1, eerste lid, bedoelde paritaire comités en/of paritaire subcomités maken respectievelijk tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020, 1 januari 2022, 1 januari 2024 en 1 januari 2026 aan de Nationale Arbeidsraad een verslag over waarin ze een overzicht geven van de werkzaamheden die verricht werden om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden te beëindigen.</p>
<p>Tegen respectievelijk 1 juli 2016, 1 juli 2018 en 1 juli 2020 maakt de Nationale Arbeidsraad aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, een evaluatie over, gebaseerd op de verslagen die hem krachtens het vorige lid overgemaakt werden, over de vooruitgang die op sectoraal niveau geboekt werd in de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Bij deze evaluatie wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de kost van de opheffing van het verschil in behandeling.</p>	<p>Tegen respectievelijk 1 juli 2016, 1 juli 2018, 1 juli 2020, 1 juli 2022 en 1 juli 2024 maakt de Nationale Arbeidsraad aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, een evaluatie over, gebaseerd op de verslagen die hem krachtens het vorige lid overgemaakt werden, over de vooruitgang die op sectoraal niveau geboekt werd in de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Bij deze evaluatie wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de kost van de opheffing van het verschil in behandeling.</p>
<p>Tegen 1 juli 2022 maakt de Nationale Arbeidsraad aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, een bijkomende evaluatie over waarin de paritaire comités en/of de paritaire subcomités geïdentificeerd worden die geen protocolakkoord hebben neergelegd of die, indien ze er een hebben neergelegd, sinds de neerlegging geen bijkomende vooruitgang geboekt hebben op het vlak van de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.</p>	<p>Tegen 1 juli 2026 maakt de Nationale Arbeidsraad aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, een bijkomende evaluatie over waarin de paritaire comités en/of de paritaire subcomités geïdentificeerd worden die geen protocolakkoord hebben neergelegd of die, indien ze er een hebben neergelegd, sinds de neerlegging geen bijkomende vooruitgang geboekt hebben op het vlak van de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.</p>
<p>§ 3. Als de in § 1, eerste lid, bedoelde paritaire comités en/of paritaire subcomités tegen 1 januari 2023 bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg niet een of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neergelegd hebben die het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden tegen ten laatste 1 januari 2025 beëindigt/beëindigen, kan de Koning bij een in</p>	<p>§ 3. Als de in § 1, eerste lid, bedoelde paritaire comités en/of paritaire subcomités tegen 1 januari 2027 bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg niet een of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neergelegd hebben die het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden tegen ten laatste 1 januari 2030 beëindigt/beëindigen, kan de Koning bij een in</p>

<p>Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad maatregelen nemen om een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Hij houdt daarbij rekening met de bijzonderheden van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités.</p> <p>De Koning kiest de maatregelen die hij overeenkomstig het eerste lid oplegt, uit de maatregelen die bepaald worden in een in Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad maatregelen nemen om een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Hij houdt daarbij rekening met de bijzonderheden van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités.</p> <p>De Koning kiest de maatregelen die hij overeenkomstig het eerste lid oplegt, uit de maatregelen die bepaald worden in een in Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Artikel 16</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Artikel 16</u></p>
<p>(...)</p> <p>§ 3. Wanneer een bestaand pensioenstelsel voor 1 januari 2025 wordt gewijzigd of door een nieuw pensioenstelsel wordt vervangen om een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op te heffen, kunnen de werknemers die bij het bestaande pensioenstelsel waren aangesloten weigeren deel te nemen aan het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel, tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst de aansluiting bij het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel verplicht stelt. De weigering om deel te nemen aan het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel moet ten laatste geuit worden bij de inwerkingtreding van respectievelijk de oprichting of de wijziging ervan.</p> <p>Onder een in het vorig lid bedoeld bestaand pensioenstelsel wordt verstaan een pensioenstelsel dat reeds in voege was op 1 januari 2015 waarin een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wordt gemaakt.</p> <p>De inrichter is verplicht om de pensioentoezegging van werknemers die weigeren deel te nemen aan het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel verder te zetten.</p> <p>Aan de in het eerste lid bedoelde werknemers wordt steeds de mogelijkheid geboden om toe te treden tot het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, wanneer het bestaande pensioenstelsel of het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel achteraf wordt gewijzigd.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 3. Wanneer een bestaand pensioenstelsel voor 1 januari 2030 wordt gewijzigd of door een nieuw pensioenstelsel wordt vervangen om een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op te heffen, kunnen de werknemers die bij het bestaande pensioenstelsel waren aangesloten weigeren deel te nemen aan het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel, tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst de aansluiting bij het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel verplicht stelt. De weigering om deel te nemen aan het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel moet ten laatste geuit worden bij de inwerkingtreding van respectievelijk de oprichting of de wijziging ervan.</p> <p>Onder een in het vorig lid bedoeld bestaand pensioenstelsel wordt verstaan een pensioenstelsel dat reeds in voege was op 1 januari 2015 waarin een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wordt gemaakt.</p> <p>De inrichter is verplicht om de pensioentoezegging van werknemers die weigeren deel te nemen aan het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel verder te zetten.</p> <p>Aan de in het eerste lid bedoelde werknemers wordt steeds de mogelijkheid geboden om toe te treden tot het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, wanneer het bestaande pensioenstelsel of het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel achteraf wordt gewijzigd.</p>

<p>De in het eerste lid bedoelde werknemers kunnen eveneens toetreden tot ieder ander pensioenstelsel of tot ieder nieuw pensioenstelsel dat door de inrichter zou worden ingesteld.</p> <p>De periode binnen dewelke de in het eerste lid bedoelde werknemers kunnen toetreden tot één van de in het vierde of vijfde lid bedoelde pensioenstelsels, is beperkt in de tijd en wordt in elk concreet geval aan hen meegedeeld.</p> <p>De inrichter en, in geval de inrichter een rechtspersoon, bedoeld in artikel 3, § 1, 5°, a), is, ook de werkgever worden ten aanzien van de werknemer die overeenkomstig deze paragraaf deelname tot een pensioenstelsel weigert, ontslagen van alle verplichtingen die voortvloeien uit de pensioenstelsels waaraan deelname rechtsgeldig werd geweigerd.</p> <p>Uiterlijk op 1 januari 2032 evalueert de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing van deze paragraaf teneinde na te gaan wat de gevolgen ervan zijn op de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.</p>	<p>De in het eerste lid bedoelde werknemers kunnen eveneens toetreden tot ieder ander pensioenstelsel of tot ieder nieuw pensioenstelsel dat door de inrichter zou worden ingesteld.</p> <p>De periode binnen dewelke de in het eerste lid bedoelde werknemers kunnen toetreden tot één van de in het vierde of vijfde lid bedoelde pensioenstelsels, is beperkt in de tijd en wordt in elk concreet geval aan hen meegedeeld.</p> <p>De inrichter en, in geval de inrichter een rechtspersoon, bedoeld in artikel 3, § 1, 5°, a), is, ook de werkgever worden ten aanzien van de werknemer die overeenkomstig deze paragraaf deelname tot een pensioenstelsel weigert, ontslagen van alle verplichtingen die voortvloeien uit de pensioenstelsels waaraan deelname rechtsgeldig werd geweigerd.</p> <p>Uiterlijk op 1 januari 2037 evalueert de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing van deze paragraaf teneinde na te gaan wat de gevolgen ervan zijn op de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.</p>
---	--