

ROYAUME DE BELGIQUE

**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE**

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL FINANCES

**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL SECURITE
SOCIALE**

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS

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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A 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 ARRETE ET ARRETONS :

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 introductive

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

KONINKRIJK BELGIE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
FINANCIËN**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE
ZEKERHEID**

FEDERALE PENSIOENDIENST

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

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 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^{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^{er}bis, 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 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. 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 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. 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. A 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° 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

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° 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

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 :

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 van ...juli 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° 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.

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,

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 hellingscoëfficiënt 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 hellingscoëfficiënt γ , 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°, 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,

ensemble, qu'à 120 heures supplémentaires volontaires.

samen genomen, slechts voor 120 vrijwillige overuren worden verleend.

§ 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.

§ 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, gepresterde 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.

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, gepresterde bijkomende vrijwillige overuren.

§ 3. La réduction d'impôt pour rémunérations suite à la prestation 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}.

§ 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. 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.

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

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

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

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

Artikel 16 is van toepassing vanaf aanslagjaar 2022.

Chapitre 2 – Augmentation du nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses

Hoofdstuk 2 – Verhoging van het aantal fiscaal voordelige overuren met overwerktoeslag

Art. 18. A 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 :

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° 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";

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 ;

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

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

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." ;

"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° dans l'alinéa 7, les mots "des alinéas 3 et 6" sont remplacés par les mots "de l'alinéa 6".

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

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 :

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° 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" ;

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° dans l'alinéa 7, la deuxième et troisième phrase sont abrogées ;	2° in het zevende lid worden de tweede en derde zin opgeheven;
3° l'alinéa 7 est complété par une phrase, rédigée comme suit :	3° het zevende lid wordt aangevuld met een zin, luidende:

"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." ;	"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° le dernier alinéa est abrogé.	4° het laatste lid wordt opgeheven.
----------------------------------	-------------------------------------

Art. 20. Le présent chapitre produit ses effets le 1 ^{er} juillet 2021.	Art. 20. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.
---	--

Chapitre 3. – Augmentation du montant maximum du bonus à l'emploi fiscal	Hoofdstuk 3. –Verhoging van het maximumbedrag van de fiscale werkbonus
---	---

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 :	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° le montant "500 euros" est remplacé par le montant "515 euros" ;	1° het bedrag "500 euro" wordt vervangen door het bedrag "515 euro";
---	--

2° le montant "515 euros", tel que remplacé par le 1°, est remplacé par le montant "520 euros".	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.	Art. 22. Artikel 21, 1°, is van toepassing voor aanslagjaar 2023.
---	--

L'article 21, 2°, est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2024.	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 voordelen inzake sociale zekerheid	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	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
--	---

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. A 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 ».

... ,

betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen 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 diezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in § 1, 4e 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, 1e lid, worden de woorden "en 1 januari 2022" vervangen door de woorden ", 1 januari 2022, 1 januari 2024 en 1 januari 2026";

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

- in § 2, 3e 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".

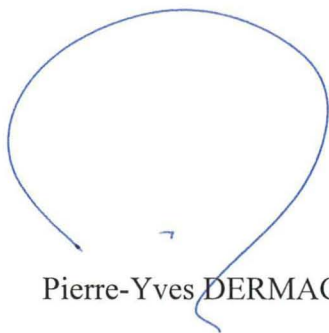
... , le... .

Van Koningswege :

De Minister van Werk

Par le Roi :

Le Ministre du Travail



Pierre-Yves DERMAGNE

De Minister van Financiën

Le Ministre des Finances

Vincent VAN PETEGHEM

De Minister van Werk

Le Ministre des Affaires Sociales

Frank VANDENBROUCKE

De Minister van Pensioenen en Maatschappelijke
Integratie

La ministre des Pensions et de l'Intégration Sociale

Karine LALIEUX

AVANT-PROJET DE LOI

EXECUTANT L'ACCORD SOCIAL DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS INTERPROFES- SIONNELLES POUR LA PÉRIODE 2021-2022

SOMMAIRE

1. Résumé
2. Exposé des motifs
3. Avant-projet de loi

RESUME

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

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.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs,

Le 8 juin dernier, les partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10, ont conclu un accord dans le

VOORONTWERP VAN WET

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

INHOUD

1. Samenvatting
2. Memorie van toelichting
3. Voorontwerp van wet

SAMENVATTING

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

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.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en Heren,

Op 8 juni jongstleden hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10, een akkoord

cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

gesloten in het kader van de onderhandelingen voor de periode 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.

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.

Titre 1^{er}- Disposition introductive

Titel 1 – Inleidende bepaling

Article 1^{er}

Artikel 1

Cette disposition précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Deze bepaling bepaalt de grondwettelijke bevoegdheidsgrondslag.

Titre 2 - Travail

Titel 2 - Werk

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

Hoofdstuk 1 – Verhoging van het aantal vrijwillige overuren voor alle sectoren in 2021 en 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.

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.

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

Tot op heden was deze crisismaatregel 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

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).

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.

Articles 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 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 26 mars 1971 sur le travail, et ne doivent donc pas être récupérées. En outre, ces heures supplémentaires additionnelles ne

strijdt 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).

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.

Artikelen 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 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 eerder 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

seront pas prises en compte pour le respect de la limite interne des heures supplémentaires, prévue à l'article 26bis, § 1^{er}bis, de la loi sur le travail, et aucun sursalaire n'est dû pour ces heures supplémentaires additionnelles.

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.

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 collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail a été modifiée le 15 juillet 2021. A 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.

Articles 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 adaptée.

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.

Articles 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.

Chapitre 4 – Modification de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19

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, 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.

Artikelen 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.

Artikelen 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.

Hoofdstuk 4 – Wijziging van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie

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 5 fixe ces modifications.

Articles 8 et 9

A 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.

Articles 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 du2021 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.

Titre 3 – Affaires Sociales

Article 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. A cette fin, les partenaires sociaux adaptent la convention collective

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. In hoofdstuk 5 worden deze wijzigingen uiteengezet.

Artikelen 8 en 9

Ten gevolge van de schrapping 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.

Artikelen 10 tot en met 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 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie opnieuw de inhoud krijgen die hij had vóór hij gewijzigd werd bij de wet van2021 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.

Titel 3 – Sociale Zaken

Artikel 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

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 sécurité sociale telles que la réduction Maribel social et les réductions groupe-cible, le plafonnement des cotisations patronales de base dues, l'indexation automatique de la composante 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.

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.

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 maximaal 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 zeerlagelooncomponent wordt telkens automatisch geïndexeerd.

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 RSZ-verminderingen zoals de sociale Maribel en de doelgroepverminderingen, de aftopping op de verschuldigde patronale basisbijdragen, de automatische indexering van de zeerlagelonencomponent en zo verder.

De zeerlagelonencomponent zal enkel van toepassing zijn om 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, in compensatie van de gestegen loonkost omwille van de verhoging van het minimumloon.

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 de beschutte werkplaatsen). De Koning stelt eveneens een systeem van automatisch indexatie van de loongrens in.

Article 14

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

Titre 4 – Mesures fiscales

Chapitre 1^{er} – Exonération des heures de relance

Article 15

A 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 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

Artikel 14

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Titel 4 – Fiscale maatregelen

Hoofdstuk 1 – Vrijstelling van de relance-uren

Artikel 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 (m.a.w. 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 die 120 in 2021 en 2022 gepresterde 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 gepresterde bijkomende vrijwillige overuren samen genomen.

De vrijstelling van de relance-uren is, net als 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 COVID-19 pandemie en in artikel 15 van de wet van 20 december 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, gelinkt aan bijkomende vrijwillige overuren die in een bepaalde periode

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 preste 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).

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, bv. 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 bijhouden 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).

rémunérations pour 30 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021 et payées en 2021 : 450 euros 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 bezoldigingen voor 10 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd in 2021 en uitbetaald in 2022: 150 euro

rémunérations pour 115 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2022 et payées en 2022 : 1.725 euros bezoldigingen voor 115 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd in 2022 en uitbetaald in 2022: 1.725 euro

rémunérations pour 5 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2022 et payées en 2023 : 75 euros bezoldigingen voor 5 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd in 2022 en uitbetaald in 2023: 75 euro

exonération pour l'année des revenus 2021 : pour les 30 heures prestées en 2021 : 450 euros *vrijstelling voor inkomstenjaar 2021*: voor 30 uren gepresteerd in 2021: 450 euro

exonération pour l'année de revenus 2022 : *vrijstelling voor inkomstenjaar 2022*:

- pour 10 heures prestées en 2021 : 150 euros (total des heures prestées exonérées en 2021 : $30 + 10 = 40 \leq 120$) voor 10 uren gepresteerd in 2021: 150 euro (totaal aantal in 2021 gepresterde vrijgestelde uren: $30 + 10 = 40 \leq 120$)

- pour 115 heures prestées en 2022 : 1.725 euros voor 115 uren gepresteerd in 2022: 1.725 euro

exonération pour l'année de revenus 2023 : pour 5 heures prestées en 2022 : 75 euros (total des heures prestées exonérées en 2022 : $115 + 5 = 120 \leq 120$) *vrijstelling voor inkomstenjaar 2023*: voor 5 uren gepresteerd in 2022: 75 euro (totaal aantal in 2022 gepresterde vrijgestelde uren: $115 + 5 = 120 \leq 120$)

exemple 2

voorbeeld 2

Une travailleuse salariée preste 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 preste 80 heures supplémentaires volontaires additionnelles pour l'employeur B (rémunération : 1.200 euros).

Een werknemster 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).

nombre total d'heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021 : 150 heures totaal aantal in 2021 gepresterde bijkomende vrijwillige overuren: 150 uren

rémunérations pour 150 heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2021 et payées en 2021 : 2.350 euros	bezoldigingen voor 150 in 2021 gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren uitbetaald in 2021: 2.350 euro
---	--

<i>exonération pour l'année de revenus 2021 : 2.350 euros x 120/150 = 1.880 euros</i>	<i>vrijstelling voor inkomstenjaar 2021: 2.350 euro x 120/150 = 1.880 euro</i>
---	--

nombre total d'heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2022 : 80 heures	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	bezoldigingen voor 80 in 2022 gepresteerde bijkomende vrijwillige overuren uitbetaald in 2022: 1.200 euro
--	---

<i>exonération pour l'année de revenus 2022 : 1.200 euros</i>	<i>vrijstelling voor inkomstenjaar 2022: 1.200 euro</i>
---	---

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 275 ¹ , 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.	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 bedrijfsvoorheffing als bedoeld in artikel 275 ¹ , 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 bedrijfsvoorheffing kan immers enkel worden toegepast voor overuren waarvoor een overwerktoeslag wordt betaald en dat laatste is niet het geval voor de bijkomende vrijwillige overuren.
--	--

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.	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 inkomensvoorwaarde geldt.
--	--

Article 16

Lorsqu'un travailleur salarié perçoit également des rémunérations pour des heures supplémentaires volontaires 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

Artikel 16

Wanneer een werknemer ook bezoldigingen voor vrijwillige overuren in de horeca verkrijgt, zal het aantal uren waarvoor voor een bepaald inkomstenjaar 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 inkomstenjaar een

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 dans le secteur de l'horeca aux 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.

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 diverse dringende fiscale bepalingen 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 overuren in de horeca tot de bezoldigingen voor 300 of 360 uur wordt ook gewoon rekening gehouden met de vrijwillige overuren waarvoor tijdens het belastbare tijdperk bezoldigingen worden betaald of toegekend.

exemple 3

Un travailleur salarié preste 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 preste 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

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

Une travailleuse salariée preste les heures supplémentaires volontaires additionnelles suivantes :

Een werkneemster presteert volgende bijkomende vrijwillige overuren:

a) en 2020 :

in 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) ;

- in 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);

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

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

b) en 2021 :

in 2021:

- durant le deuxième et le troisième trimestre : 90 heures supplémentaires volontaires additionnelles auprès de l'employeur B (rémunération : 1.350 euros)

- 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).

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

c) en 2022 :

in 2022:

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

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

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).

In 2022 presteert ze ook 340 vrijwillige overuren bij werkgever D in de horeca die over een geregistreerd kassasysteem beschikt (bezoldiging: 5.100 euro).

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

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

année de revenus 2020

inkomstenjaar 2020

rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles : 600 euros + 750 euros + 600 euros = 1.950 euros

bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren: 600 euro + 750 euro + 600 euro = 1.950 euro

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

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

exonération : 1.950 euros x 120/130 = 1.800 euros

vrijstelling: 1.950 euro x 120/130 = 1.800 euro.

année de revenus 2021

inkomstenjaar 2021

rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles : 1.350 euros + 750 euros = 2.100 euros
bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren: 1.350 euro + 750 euro = 2.100 euro

nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles : 90 + 50 = 140
aantal bijkomende vrijwillige overuren: 90 + 50 = 140

exonération : 2.100 euros x 120/140 = 1.800 euros
vrijstelling: 2.100 euro x 120/140 = 1.800 euro.

année de revenus 2022

inkomstenjaar 2022

rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles : 600 euros
bezoldigingen voor bijkomende vrijwillige overuren: 600 euro

nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles : 40
aantal bijkomende vrijwillige overuren: 40

exonération : 600 euros
vrijstelling: 600 euro

rémunération pour les heures supplémentaires volontaires dans l'horeca : 5.100 euros
bezoldigingen voor vrijwillige overuren in de horeca: 5.100 euro

nombre d'heures supplémentaires volontaires dans l'horeca (avec caisse enregistreuse) : 340 heures
aantal vrijwillige overuren in de horeca (met geregistreerd kassasysteem): 340 uur

exonération : 5.100 x (360-40)/340 : 4.800 euros.
vrijstelling: 5.100 x (360-40)/340: 4.800 euro.

Article 17.

Artikel 17.

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

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

Chapitre 2 – Augmentation du nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses

Hoofdstuk 2 – Verhoging van het aantal fiscaal voordelige overuren met overwerktoeslag

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

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

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 de 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.

Article 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 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

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 bedrijfsvoorheffing (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 uren opnieuw op te trekken van 130 tot 180 uren voor alle sectoren en dit voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

Artikel 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 uren 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. 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 uren 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 (tenzij in de horeca of bij een werkgever die werken in

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).

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°). La référence à la disposition en question à l'alinéa 7 est également abrogée (article 18, 4°).

Article 19.

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

Article 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

Articles 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 p.c. 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 p.c.), le montant maximum de ce

onroerende staat verricht en gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem).

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 onbepaalde duur van de verhoging. Deze bepaling is niet langer relevant en wordt dus opgeheven (artikel 18, 2°). De verwijzing naar de betrokken bepaling in het zevende lid wordt eveneens opgeheven (artikel 18, 4°).

Artikel 19.

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

Artikel 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

Artikelen 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 pct. van het minimumloon. Vermits de fiscale werkbonus gelijk is aan een percentage van de werkelijk verleende sociale werkbonus (i.c. 33,14 pct.) moet ook het maximumbedrag van die fiscale

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 p.c. prévue pour fin 2021, le salaire 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 $((209,77 \times 3) + (219,42 \times 9)) = 2.604,44$ euros peut donc être octroyé sur base annuelle, pour l'année de revenus 2023 il s'agit de $(219,42 \times 12) = 2.632,88$ 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 $(2.604,44 \times 33,14 \text{ p.c.}) = 862,98$ euros, arrondi à 870 euros pour l'année de revenus 2022 et $(2.632,99 \times 33,14 \text{ p.c.}) = 872,87$ 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

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 pct. eind 2021, 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 jaarbasis een sociale werkbonus worden verleend van $((209,77 \times 3) + (219,42 \times 9)) = 2.604,44$ euro, voor het inkomstenjaar 2023 gaat het (abstractie gemaakt van een eventuele indexering van het minimumloon in 2023) om $(219,42 \times 12) = 2.632,99$ euro. Het maximumbedrag van de fiscale werkbonus moet derhalve worden verhoogd tot $(2.604,04 \times 33,14 \text{ pct.}) = 862,98$ euro, afgerond 870 euro voor het inkomstenjaar 2022 en $(2.632,99 \times 33,14 \text{ pct.}) = 872,57$ 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.

Art. 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

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.

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 large pouvoir d'appréciation du législateur lorsqu'il définit sa politique socio-économique¹. Cet arrêt visait en

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.

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 op 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 gelijkenschakeling gefaseerd doorvoeren. Ook moet rekening worden gehouden met de ruime discretionaire bevoegdheid van de wetgever bij het bepalen van het

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

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:

- l'immunisation des différences de traitement introduites dans un régime de pension complémentaire avant le 1er janvier 2015 : une différence de traitement n'est encore tolérée que si elle a été introduite dans un régime de pension avant le 1er 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 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2025 sauf si cette différence de traitement vise à supprimer une différence de traitement existant au 1er 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

sociaal-economisch beleid. Dit arrest betrof met name de opzeggingstermijnen en de carensdagen en gaf de wetgever twee jaar de tijd om te handelen.

In het kielzog van dit laatste arrest heeft de voornoemde 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:

- het immuniseren van de verschillen in behandeling ingevoerd in een pensioenstelsel vóór 1 januari 2015. Een verschil in behandeling wordt nog enkel getolereerd 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

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, 1^{er} janvier 2018, 1^{er} janvier 2020 et 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), 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 est 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-avant, 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

van het Directoraat-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid een of meer collectieve arbeidsovereenkomsten indienen 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 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 voor 1 juli 2022.

Naast de bovengenoemde 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

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.

representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van alle betrokken paritaire (sub)comités. De resultaten van deze enquête zijn eind september 2019 aan de Groep van 10 meegedeeld.

Enfin, le Conseil national du travail a également émis un avis n°2155 du 17 décembre 2019 en vue de répondre à un certain nombre de questions pratiques concernant l'application de la loi du 5 mai 2014.

Ten slotte heeft de Nationale Arbeidsraad ook een advies nr. 2155 van 17 december 2019 uitgebracht om een aantal praktische vragen te beantwoorden over de toepassing van de wet van 5 mei 2014.

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

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

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.

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

En outre, le dernier rapport (n°117) du Conseil national du travail mentionne la conclusion de l'accord sectoriel signé le 1er juillet 2019 par les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire n°200 et prévoyant 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.

Bovendien wordt in het laatste verslag (nr. 117) van de Nationale Arbeidsraad melding gemaakt van de sluiting 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 voordelige regeling genieten.

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.

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 werknemers met het andere statuut genieten op het niveau van de onderneming. Deze analyses toonden tegelijk aan de overblijvende verschillen nog belangrijk zijn en zich voor het grootste deel situeren bij de pensioenplannen op het niveau van de ondernemingen.

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

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

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

Veel ondernemingen dienden al hun energie en middelen aan te wenden om hun voortbestaan te verzekeren en bevonden in zich in de onmogelijkheid

pas pu prendre de nouvelles mesures en matière d'harmonisation en cette période de crise.	om in deze crisisperiode verdere stappen te zetten op het vlak van de harmonisering.
---	--

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

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 1er janvier 2030. La date du 1er janvier 2023 est postposée au 1er janvier 2027 et la date du 1er janvier 2025 est postposée au 1er janvier 2030.	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.
--	--

Le présent projet entend faire suite à cet accord du Groupe des 10 ainsi qu'à l'avis du CNT du 15 juillet 2021.	Met dit ontwerp wordt gevolg gegeven aan dit akkoord van de Groep van 10 en aan het advies van de NAR van 15 juli 2021.
---	---

Articles 23 à 26

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.	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.
---	--

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.	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.
--	---

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.	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.
---	--

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

de pension avant le 1er janvier 2015. Toutes les autres dispositions de LPC relatives à la mise en œuvre du principe de non-discrimination pendant la période dite "standstill" sont également prolongées jusqu'au 1er janvier 2030.

Cela signifie que, en ce qui concerne les régimes de pension existant au 1er 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. A 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.

geweest vóór 1 januari 2015. Alle overige bepalingen uit de WAP in verband met de invulling van het non-discriminatiebeginsel tijdens de zogenaamde "standstill"-periode 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 houden 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.