

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

26 februari 2026

WETSVOORSTEL**tot invoering van
een jaarlijkse koopkrachtpremie**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys en
de heer Jan Bertels)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

26 février 2026

PROPOSITION DE LOI**installant
une prime pouvoir d'achat annuelle**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys et
M. Jan Bertels)

SAMENVATTING

De koopkrachtpremies van 2021 en 2023 voorzagen dat ondernemingen met goede resultaten een premie konden toekennen aan hun werknemers. Voor de komende jaren ontbreekt evenwel een wettelijke basis om dergelijke premies verder toe te kennen.

Aangezien Belgische ondernemingen vandaag nog steeds uitzonderlijk goed presteren en hoge winstmarges realiseren, strekt dit wetsvoorstel ertoe een jaarlijkse koopkrachtpremie in te voeren tot en met 2031. Op die manier wordt verzekerd dat werknemers blijvend kunnen delen in de positieve resultaten van hun onderneming.

RÉSUMÉ

Les primes pouvoir d'achat de 2021 et 2023 ont permis aux entreprises enregistrant des résultats favorables d'octroyer une prime à leurs travailleurs. Pour les prochaines années, il n'existe cependant aucun fondement légal permettant de continuer à octroyer ces primes.

Dès lors que les entreprises belges enregistrent aujourd'hui encore des performances exceptionnelles et qu'elles affichent une marge bénéficiaire élevée, cette proposition de loi entend instaurer une prime pouvoir d'achat annuelle jusqu'en 2031. Les travailleurs seront ainsi assurés de pouvoir continuer à participer aux résultats positifs de leur entreprise.

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

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In de voorbije jaren hebben een aantal Belgische ondernemingen hoge winsten gerealiseerd, terwijl het aandeel van de meerwaarde dat naar arbeid gaat structureel is gedaald. In het verlengde van de eerdere succesvolle koopkrachtpremies in 2021 en 2023, stellen wij met dit wetsvoorstel voor om werkgevers opnieuw de mogelijkheid te geven om, onder welbepaalde voorwaarden, een koopkrachtpremie toe te kennen aan hun werknemers. Op deze manier kunnen werknemers op een rechtvaardige manier deelnemen aan de resultaten, zonder de competitiviteit van onze Belgische ondernemingen te ondermijnen. Meer bepaald wordt in de mogelijkheid voorzien om onder andere via sectorale overeenkomsten jaarlijks een koopkrachtpremie uit te reiken (tot 31 maart 2031). Naar het model van de koopkrachtpremie uit 2023, is het bedrag van deze premies gelijk aan maximaal 500 euro of 750 euro, afhankelijk van of de onderneming een “hoge winst” of een “uitzonderlijk hoge winst” geboekt heeft het jaar voorafgaand aan de overeenkomst.

Wij zien vijf belangrijke redenen voor de invoering van een nieuwe koopkrachtpremie:

1) Een koopkrachtpremie zorgt ervoor dat werknemers ten volle kunnen deelnemen aan de hoge winsten van onze bedrijven

Belgische bedrijven doen het historisch goed. De winstmarges van onze ondernemingen, ten opzichte van het historische gemiddelde¹ en het gemiddelde van de referentielanden, liggen buitengewoon hoog. Uit het jaarverslag van de Nationale Bank van België blijkt dat na een hoogtepunt van een brutomargevoet van 45 % tijdens de energiecrisis, de marge in 2024 meer dan 42 % bedraagt. In de voorbije 25 jaar was de marge gemiddeld 40 %. Verder bevindt ook de nettomargevoet zich ruim boven het langetermijngemiddelde.²

Daarenboven constateren we dat onder dit gemiddelde een significante divergentie schuilgaat. Verschillende ondernemingen laten in 2024 recordnettowinsten optekenen: KBC (3,42 miljard euro), UCB Pharma (euro

¹ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (19 februari 2025), Technisch verslag van het secretariaat over de maximaal beschikbare marges – editie 2024, <https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2025-02-19-03-46-26CRB20250390Technischverslagvanhetsecretariaatoverdemaximaalbeschikbaremargeseditie2024.pdf>

² Nationale bank van België (2025), Verslag 2024 – Economische en financiële ontwikkelingen, p. 112, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/nbbreport/2024/nl/t1/verslag2024_tii_h2.pdf

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Ces dernières années, diverses entreprises belges ont réalisé d'importants bénéfices, tandis que la part de la plus-value revenant au travail a diminué de manière structurelle. Dans le prolongement des primes pouvoir d'achat octroyées avec succès en 2021 et 2023, nous proposons, au travers de la présente proposition de loi, d'autoriser à nouveau les employeurs à accorder, sous certaines conditions, une prime pouvoir d'achat à leurs travailleurs. Cette mesure vise à garantir une participation équitable des travailleurs aux résultats, sans compromettre la compétitivité des entreprises belges. Plus concrètement, le texte prévoit la possibilité de verser annuellement (jusqu'au 31 mars 2031) une prime pouvoir d'achat, notamment au travers d'accords sectoriels. Suivant le modèle de la prime pouvoir d'achat de 2023, le montant de ces primes est plafonné à 500 euros ou 750 euros, selon que l'entreprise a réalisé un “bénéfice élevé” ou un “bénéfice exceptionnellement élevé” l'année précédant l'accord.

Nous identifions cinq raisons majeures qui justifient l'introduction d'une nouvelle prime pouvoir d'achat:

1) Une prime pouvoir d'achat permet aux travailleurs de participer pleinement des bénéfices élevés de nos entreprises

Les entreprises belges enregistrent des performances historiques. Leurs marges bénéficiaires sont exceptionnellement élevées, tant par rapport à la moyenne historique¹ qu'à celle des pays de référence. Le rapport annuel de la Banque nationale de Belgique montre qu'après avoir atteint un pic de 45 % pendant la crise énergétique, le taux de marge brut dépasse 42 % en 2024. Au cours des 25 dernières années, la marge moyenne s'élevait à 40 %. De plus, le taux de marge net se situe également bien au-dessus de la moyenne à long terme.²

En outre, derrière ces moyennes se cache une divergence significative. Plusieurs entreprises affichent en 2024 des bénéfices nets records: KBC (3,42 milliards d'euros), UCB Pharma (1,07 milliard d'euros),

¹ Conseil central de l'économie (19 février 2025), Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles – édition 2024 https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2025-02-19-03-46-26_CCE20250390Rapporttechniquedusecretariatsurlesmargesmaximalesdisponiblesedition2024.pdf

² Banque nationale de Belgique (2025), Rapport 2024 – Développements économiques et financiers, p. 114, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/nbbreport/2024/fr/t1/rapport2024_tii_h2.pdf

1,07 miljard euro), Luminus (euro 293 miljoen euro) of Cargill (euro 210 miljoen euro). Deze bedrijven maakten allen plaats voor een hoger dividend, een uitzonderlijk dividend of een inkoop van eigen aandelen. Toch is er binnen het kader van de loonnorm geen plaats voor loonsverhoging bij deze bedrijven. De meerwaarde gaat dus in hoofdzaak naar de aandeelhouders.

Deze winsten moeten dus eerlijker verdeeld worden. Sinds de invoering van de loonnorm zien we dat het aandeel van de meerwaarde dat naar arbeid gaat aanzienlijk gedaald is. Volgens een onderzoek van denktank Minerva (2022) is het arbeidsaandeel in de winsten gedaald van meer dan 64 % in 1999 naar minder dan 60 % in 2021.³ Ook een recente studie van de Nationale Bank van België (2025) bevestigt deze dalende trend. De loonkosten als percentage van de toegevoegde waarde zijn in België sinds 2013 gedaald, terwijl het loonaandeel in de Eurozone min of meer stabiel is gebleven. Daarbovenop is ons loonaandeel aanzienlijk lager dan in onze handelspartners Frankrijk of Duitsland. De NBB verwijst expliciet naar de loonnorm als deel van de verklaring voor een dalend loonaandeel.⁴ Verder blijkt uit een onderzoek van Capéau et al. (2025) dat sinds 1985 het inkomen uit kapitaal sterker gestegen is dan het inkomen uit arbeid.⁵ Dit is onrechtvaardig. Een koopkrachtpremie kan bijdragen aan een rechtekking van deze verdeling.

2) De koopkrachtpremie tast de competitiviteit van onze bedrijven niet aan

Uit het technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (hierna: CRB) van 19 februari 2025⁶, is gebleken dat de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling zoals bepaald in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, voor 2025-2026 0 % is. Na afloop van de procedures voorzien in deze wet hebben de sociale partners, na ontvangst van het bemiddelingsvoorstel van

Luminus (293 millions d'euros) ou encore Cargill (210 millions d'euros). Ces entreprises ont toutes accordé un dividende plus élevé ou exceptionnel ou procédé au rachat de propres actions. Dans le cadre de la norme salariale, il n'est en revanche pas possible de procéder à des augmentations salariales au sein de ces entreprises. La plus-value revient donc principalement aux actionnaires.

Il est donc nécessaire de répartir ces bénéfices de manière plus équitable. Depuis l'introduction de la norme salariale, la part de la plus-value revenant au travail a fortement diminué. Selon une étude du think-tank Minerva (2022), cette part est tombée de plus de 64 % en 1999 à moins de 60 % en 2021.³ Une étude récente de la Banque nationale de Belgique (2025) a également confirmé cette tendance à la baisse. La part de la valeur ajoutée consacrée à la rémunération est en baisse depuis 2013, alors que la part salariale est restée plus ou moins stable dans la zone euro. De plus, cette part salariale est considérablement moins élevée en Belgique que chez nos partenaires commerciaux français ou allemands. Selon la BNB, la diminution de la part salariale est partiellement due à la norme salariale.⁴ En outre, une étude de Capéau et al. (2025) montre que, depuis 1985, les revenus du capital ont augmenté plus rapidement que les revenus du travail.⁵ Cette situation est injuste. Une prime pouvoir d'achat peut contribuer à rectifier cette répartition.

2) La prime pouvoir d'achat n'affecte pas la compétitivité de nos entreprises

Il ressort du rapport technique du secrétariat du Conseil central de l'Économie (ci-après: CCE) du 19 février 2025⁶ que la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux telle que fixée par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est de 0 % pour 2025-2026. À l'issue des procédures prévues par cette loi et après avoir reçu la proposition de médiation du gouvernement, les partenaires sociaux ont fait savoir qu'il ne leur serait

³ Denktank Minerva (2022), Lonen prijzen winsten: een analyse van de bedrijfsresultaten in tijden van inflatie, p. 10, https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/6359756ef0e2db5da5144d15/1666.6.807.157.539/2022-07_Somers_Lonen_Prijzen_Winsten.pdf

⁴ Nationale Bank van België (2025), Level and development of the wage share in Belgium, p. 2-3; 7, <https://www.nbb.be/en/media/20.707>

⁵ Capéau et al. (2025), Income Inequality in Belgium 1985-2022 New evidence from Distributional National Accounts, p. 9, <https://feb.kuleuven.be/research/economics/Documents/DPS2025/DPS%202.503.pdf>

⁶ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (19 februari 2025), Technisch verslag van het secretariaat over de maximaal beschikbare marges – editie 2024, <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1247/technisch-verslag-van-het-secretariaat-over-de-maximaal-beschikbare-marges-2024/1>

³ Think-tank Minerva (2022), Lonen prijzen winsten: een analyse van de bedrijfsresultaten in tijden van inflatie, p. 10, https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/6359756ef0e2db5da5144d15/1666807157539/2022-07_Somers_Lonen_Prijzen_Winsten.pdf

⁴ Banque nationale de Belgique (2025), Level and development of the wage share in Belgium, p. 2-3; 7, <https://www.nbb.be/fr/media/24.345>

⁵ Capéau et al. (2025), Income Inequality in Belgium 1985-2022 New evidence from Distributional National Accounts, p. 9, <https://feb.kuleuven.be/research/economics/Documents/DPS2025/DPS%202.503.pdf>

⁶ Conseil central de l'Économie (19 février 2025), Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles – édition 2024, <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1247/rapport-technique-du-secretariat-sur-les-marges-maximales-disponibles-2024>

de regering, laten weten dat er geen mogelijkheid is om tot een akkoord te komen tussen de sociale partners. In het Koninklijk Besluit van 12 september 2025 werd de loonnorm van 0,0 % bevestigd.

Uit nieuwe cijfers uit het tussentijds verslag van de CRB van 18 februari 2026, blijkt echter dat de loongroei in onze buurlanden voor de periode 25-26 hoger uitvalt dan er werd geraamd bij het berekenen van de maximaal beschikbare marge.⁷ Er is dus met andere woorden sprake van onbenutte marge voor loonstijgingen. Hoewel we de loonnorm niet meer kunnen wijzigen, impliceert dit dat er ruimte is voor een koopkrachtpremie.

Zelfs indien we de gecorrigeerde cijfers buiten beschouwing laten, is er ruimte voor de koopkrachtpremie. Zo houdt de loonnormwet geen rekening met productiviteitsverschillen en loonsubsidies, en worden bijdrageverminderingen maar maximaal voor de helft op retrospectieve wijze in rekening gebracht.⁸ Doen we dit wel, dan is er wel marge in België om de lonen te doen stijgen. Daarnaast is de koopkrachtpremie enkel van toepassing op bedrijven met een “hoge” of “uitzonderlijk hoge” winst. Dit zijn bedrijven die dankzij hun uitstekende prestaties reeds bewezen hebben concurrentieel te zijn.

3) Ook vanuit de werkgevers is er een grote vraag naar een koopkrachtpremie

Ook op ondernemings- of sectoraal niveau was er een grote vraag naar de premies. De eerste (uit 2021) zorgde ervoor dat 1,8 miljoen werknemers gemiddeld 274 euro extra kregen.⁹ De tweede (uit 2023) zorgde ervoor dat 1,1 miljoen werknemers gemiddeld 369 euro extra kregen.¹⁰ Bij de premie in 2023 kregen de sociale partners op sectorniveau de mogelijkheid om zelf een criterium te hanteren om te bepalen welke bedrijven onder “hoge winst” en “uitzonderlijk hoge winst” vielen. Een recente analyse van 24 maart 2025 van het CRB toont aan dat deze differentiatie heeft geleid tot een meer selectieve

pas possible de parvenir à un accord en la matière. La norme salariale de 0,0 % a été confirmée par l'arrêté royal du 12 septembre 2025.

Les chiffres du nouveau rapport intermédiaire du CCE, publié le 18 février 2016, indiquent toutefois que la hausse des salaires dans les pays voisins pour la période 2025-2026 dépasse les estimations obtenues lors du calcul de la marge maximale disponible.⁷ En d'autres termes, il existe donc une marge inexploitée pour une hausse des salaires. Cela signifie que bien que la norme salariale ne puisse plus être modifiée, une marge est disponible pour l'octroi d'une prime pouvoir d'achat.

Cette marge existe même sans prendre en compte les chiffres corrigés. En effet, la loi sur la norme salariale ne tient compte ni des différences de productivité ni des subventions salariales, et les réductions de cotisation ne sont prises en compte rétrospectivement qu'à hauteur de 50 % maximum.⁸ Si tous ces éléments étaient intégrés dans le calcul de la norme salariale, il existerait bien une marge en Belgique pour augmenter les salaires. Par ailleurs, la prime pouvoir d'achat concerne uniquement les entreprises qui réalisent des bénéfices “élevés” ou “exceptionnellement élevés”. Il s'agit d'entreprises qui, grâce à leurs excellentes performances, ont déjà prouvé leur compétitivité.

3) La prime pouvoir d'achat est également fortement demandée par les employeurs

On a aussi pu constater une forte demande en la matière du côté des entreprises et au niveau sectoriel. La première prime (2021) a rapporté en moyenne 274 euros supplémentaires à 1,8 million de travailleurs.⁹ La deuxième (2023) a rapporté en moyenne 369 euros supplémentaires à 1,1 million de travailleurs.¹⁰ Pour la prime de 2023, les partenaires sociaux réunis au niveau sectoriel ont eu la possibilité de fixer eux-mêmes le critère sur la base duquel une entreprise devait être considérée comme relevant de la catégorie “bénéfices élevés” ou “bénéfices exceptionnellement élevés”. Une

⁷ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (18 februari 2026), Technische verslag van het secretariaat over de maximaal beschikbare marges editie – 2025, <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1345/technisch-verslag-van-het-secretariaat-over-de-maximaal-beschikbare-marges-2025/1>

⁸ Tegen het einde van de legislatuur plant de regering bijvoorbeeld om meer dan 1 miljard patronale bijdrageverminderingen door te voeren.

⁹ Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2022), Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg 2021-2022, p. 23, https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Concertation%20sociale/lettredinfo/COA_Rapport_resultaten_sectoraaloverleg_%202021_2022.pdf

¹⁰ <https://www.rsz.be/stats/koopkrachtpremie#data>

⁷ Conseil central de l'Économie (18 février 2026), Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles 2025, <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1345/rapport-technique-du-secretariat-sur-les-marges-maximales-disponibles-2025>

⁸ D'ici la fin de la législature, le gouvernement prévoit par exemple de réduire les cotisations patronales de plus d'un milliard d'euros.

⁹ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2022), Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle en 2021-2022, p. 23, https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Concertation%20sociale/lettredinfo/RCT_Rapport_resultats_concertation_sectorielle_2021_2022.pdf

¹⁰ <https://www.onss.be/stats/prime-pouvoir-d-achat>

toekenning van premies.¹¹ De koopkrachtpremies liepen meer uiteen naargelang de prestaties van de bedrijven en zijn daarmee niet enkel afhankelijk van de sterkte van de syndicale vertegenwoordiging.

4) Een koopkrachtpremie kan kraptes op de arbeidsmarkt wegwerken bij goed presterende bedrijven

Productieve, groeiende en winstgevende bedrijven moeten de mogelijkheid hebben om verder te groeien. Nu worden ze door de loonnorm beperkt in het vinden van geschikte werknemers. De koopkrachtpremie zou kunnen leiden tot kleine efficiëntiewinsten door de betere allocatie van arbeid over de verschillende ondernemingen. Kraptes bij bedrijven die veel bijdragen aan onze economie kunnen daarmee worden weggewerkt.

5) De premie brengt geen extra kosten met zich mee voor onze overheid

Gezien de budgettaire toestand van onze overheid, is het belangrijk dat een koopkrachtpremie geen extra kosten met zich meebrengt. Gezien het feit dat de maximaal beschikbare marge 0,0 % is, zullen de gemiste opbrengsten door werkgevers die loonsverhogingen vervangen door een fiscaal interessante koopkrachtpremie verwaarloosbaar zijn. Daarnaast is niet toegelaten om loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, te vervangen of om te zetten in een koopkrachtpremie.

Bovendien betalen bedrijven die een koopkrachtpremie uitreiken een bijdrage van 16,50 %, naar het model van de vorige koopkrachtpremie.

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

analyse récente réalisée le 24 mars 2025 par le CCE montre que cette différenciation a conduit à une attribution plus sélective des primes.¹¹ On a pu constater que les primes pouvoir d'achat variaient davantage en fonction des performances des entreprises et qu'elles ne dépendaient donc pas uniquement de la force de la représentation syndicale.

4) Une prime pouvoir d'achat peut contribuer à résorber les pénuries sur le marché du travail pour les entreprises performantes

Les entreprises productives, en croissance et rentables doivent avoir la possibilité de poursuivre leur développement. Or, la norme salariale actuelle limite leur capacité à trouver des travailleurs adéquats. La prime pouvoir d'achat pourrait générer de légers gains d'efficacité en améliorant l'affectation de la main-d'œuvre entre les différentes entreprises. Elle permettrait ainsi de remédier aux pénuries de personnel dans des entreprises qui apportent une contribution importante à notre économie.

5) La prime ne génère pas de coût supplémentaire pour les finances publiques

Compte tenu de la situation budgétaire de nos finances publiques, il est essentiel que la prime pouvoir d'achat ne représente pas une charge supplémentaire. Étant donné que la marge disponible maximale est actuellement de 0,0 %, les pertes de recettes fiscales liées au choix de certains employeurs de remplacer une augmentation salariale par une prime pouvoir d'achat fiscalement intéressante seront négligeables. Par ailleurs, le salaire, les primes, les avantages en nature ou tout autre avantage, passibles ou non de cotisations sociales, ne peuvent pas être remplacés par une prime pouvoir d'achat ou convertis en une prime de cette nature.

En outre, les entreprises qui octroient une prime pouvoir d'achat s'acquittent d'une cotisation de 16,50 %, selon le modèle de la précédente prime pouvoir d'achat.

¹¹ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (24 maart 2025), Analyse corona- en koopkrachtpremie, p. 11, https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2025-03-25-04-18-23_CRB20250675NotaAnalysecoronaenkoopkrachtpremie.pdf

¹¹ Conseil central de l'économie (24 mars 2025), Note d'analyse sur la prime corona et pouvoir d'achat, p. 11, https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2025-03-25-04-18-23_CRB20250675NotaAnalysecoronaenkoopkrachtpremie.pdf

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

De koopkrachtpremie die overeenkomstig artikel 19*quiquies*, § 6, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt toegekend, is tot een bedrag van 750 euro vrijgesteld van inkomstenbelasting.

De werknemer kan binnen drie maanden na de vervaldatum van de koopkrachtpremie bij de uitgever ervan een eenmalige aanvraag doen tot reactivering van de premie. De gereactiveerde koopkrachtpremie heeft een geldigheidsduur van drie maanden. Aan de voorwaarden voor de vrijstelling van inkomstenbelastingen van de koopkrachtpremie blijft in dat geval voldaan. Het in het eerste lid vermelde bedrag wordt niet geïndexeerd overeenkomstig artikel 178 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Art. 3

In artikel 38, § 3*unvicies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, ingevoegd bij de wet van 18 juli 2021, wordt tussen het tweede en derde lid een lid ingevoegd, luidende:

“De werkgever is een bijzondere bijdrage van 16,5 % verschuldigd op het bedrag van de koopkrachtpremie bedoeld in artikel 19*quiquies*, § 6, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”.

Art. 4

In artikel 5, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, vervangen bij de wet van 19 maart 2017, wordt tussen het tweede en derde lid, dat het vierde lid zal vormen, een nieuw derde lid ingevoegd, luidende:

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

La prime pouvoir d'achat qui est attribuée en application de l'article 19*quiquies*, § 6, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est exonérée d'impôt sur les revenus à concurrence d'un montant de 750 euros.

Le travailleur peut introduire, dans les trois mois suivant l'échéance de la prime pouvoir d'achat, une demande unique auprès de l'éditeur pour réactiver la prime. La prime pouvoir d'achat réactivée a une durée de validité de trois mois. Dans ce cas, les conditions pour bénéficier de l'exonération d'impôts sur les revenus de la prime pouvoir d'achat restent remplies. Le montant mentionné à l'alinéa 1^{er} n'est pas indexé conformément à l'article 178 du Code des impôts sur les revenus 1992.

Art. 3

Dans l'article 38, § 3*unvicies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, inséré par la loi du 18 juillet 2021, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

“Une cotisation spéciale de 16,5 % est due par l'employeur sur le montant de la prime pouvoir d'achat visée à l'article 19*quiquies*, § 6, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.”.

Art. 4

Dans l'article 5, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, remplacé par la loi du 19 mars 2017, un nouvel alinéa 3 rédigé comme suit est inséré entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3, qui deviendra l'alinéa 4:

“Voor de berekening van de loonkostenhandicap en de maximaal beschikbare marge houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de de koopkrachtpremie als bedoeld in artikel 19*quinquies*, § 6, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;”.

Art. 5

Artikel 10 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 mei 2023, wordt aangevuld met een bepaling onder 9°, luidende:

“9° de koopkrachtpremie als bedoeld in artikel 19*quinquies*, § 6, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;”.

Art. 6

Artikel 19*quinquies* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 2 juni 2024, wordt aangevuld met een paragraaf 6, luidende:

“§ 6. Het voordeel toegekend onder de vorm van een koopkrachtpremie wordt al dan niet als loon beschouwd volgens de voorwaarden en bepalingen van de paragrafen 1 tot 3. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt elke verwijzing naar de “consumptiecheque” in de paragrafen 1 tot 3 geacht te verwijzen naar de “koopkrachtpremie” en elke verwijzing naar de “consumptiechequerekening” naar de “koopkrachtpremierekening”.

De toekenning van de koopkrachtpremie in ondernemingen waar in het jaar voorafgaand aan het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst goede resultaten zijn behaald, moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst.

In het geval de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het tweede lid op het niveau van het paritair

“Pour le calcul du handicap des coûts salariaux et de la marge maximale disponible, le secrétariat ne tient pas compte, au moment de ce calcul, de la prime pouvoir d’achat visée à l’article 19*quinquies*, § 6, de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;”.

Art. 5

L’article 10 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 24 mai 2023, est complété par un 9° rédigé comme suit:

“9° la prime pouvoir d’achat visée à l’article 19*quinquies*, § 6, de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;”.

Art. 6

L’article 19*quinquies* de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 2 juin 2024, est complété par un § 6 rédigé comme suit:

“§ 6. L’avantage accordé sous la forme d’une prime pouvoir d’achat est considéré ou non comme rémunération selon les conditions et dispositions des § 1^{er} à 3. Pour l’application du présent paragraphe, toute référence au “chèque consommation” figurant dans les § 1^{er} à 3 est réputée renvoyer à la “prime pouvoir d’achat” et toute référence au “compte chèque consommation”, au “compte prime pouvoir d’achat”.

L’octroi de la prime pouvoir d’achat dans les entreprises qui ont obtenu de bons résultats au cours de l’année précédant la conclusion de la convention collective de travail doit faire l’objet d’une convention collective de travail au niveau sectoriel ou au niveau de l’entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue en raison de l’absence de délégation syndicale, ou s’il s’agit d’une catégorie de personnel pour laquelle il n’est pas d’usage de prévoir une telle convention, l’octroi peut être régi par une convention individuelle.

Si une convention collective de travail telle que visée à l’alinéa 2 est conclue au niveau d’une (sous-)commission

(sub)comité wordt gesloten, dan bevat deze, om rechtsgeldig te zijn, twee definities gebaseerd op respectievelijk een hoge winst en een uitzonderlijk hoge winst in het jaar voorafgaand aan het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst. De koopkrachtpremie van maximum 500 euro kan enkel in die ondernemingen worden toegekend waar er in het jaar voorafgaand aan het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst een hoge winst werd behaald. In die ondernemingen waar er een uitzonderlijk hoge winst in het jaar voorafgaand aan het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst werd behaald, kan de koopkrachtpremie maximum 750 euro bedragen.

In het geval er een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt gesloten, voegt men een verantwoording toe dat men een onderneming is waar er goede resultaten behaald werden in het jaar voorafgaand aan het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst.

In afwijking van de voorwaarden bedoeld in de paragrafen 1 tot 3, zijn volgende specifieke voorwaarden van toepassing op de koopkrachtpremie:

1° de beslissing en het ontstaan van het recht op de koopkrachtpremie moeten zijn opgenomen in een overeenkomst zoals bedoeld in het tweede lid; de koopkrachtpremie mag enkel worden uitgereikt tussen 1 januari 2026 en 31 maart 2031;

2° op de koopkrachtpremie op papieren drager staat duidelijk vermeld dat zij geldig is tot 31 december 2031;

3° het totale bedrag van de door de werkgever toegekende koopkrachtpremies mag niet meer bedragen dan 750 euro per werknemer en mag slechts éénmalig per jaar uitgekeerd worden;

4° de keuze voor koopkrachtpremies op papieren drager wordt geregeld via een collectieve arbeidsovereenkomst, kan een dergelijke overeenkomst op het niveau van de onderneming niet worden gesloten bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan wordt de keuze voor koopkrachtpremies op een papieren drager geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst. In dit geval is paragraaf 3, eerste lid, 3°, niet van toepassing."

Art. 7

De Koning kan de bij artikel 6 gewijzigde bepaling opnieuw wijzigen, aanvullen, opheffen of vervangen.

paritaire, elle doit, pour être juridiquement valable, contenir deux définitions basées respectivement sur les bénéfices élevés et sur les bénéfices exceptionnellement élevés réalisés au cours de l'année précédant la conclusion de la convention collective de travail. La prime pouvoir d'achat d'un montant maximal de 500 euros ne peut être accordée que dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice élevé au cours de l'année précédant la conclusion de la convention collective de travail. Dans les entreprises où un bénéfice exceptionnellement élevé a été réalisé au cours de l'année précédant la conclusion de la convention collective de travail, la prime pouvoir d'achat peut s'élever à 750 euros maximum.

Si une convention collective de travail est conclue au niveau de l'entreprise, il convient d'ajouter une justification attestant que l'entreprise a obtenu de bons résultats au cours de l'année précédant la conclusion de la convention collective de travail.

Par dérogation aux conditions figurant aux § 1^{er} à 3, les conditions spécifiques suivantes sont d'application à la prime pouvoir d'achat:

1° la décision d'octroi et la naissance du droit à la prime pouvoir d'achat doivent faire l'objet d'une convention telle que visée à l'alinéa 2; la prime pouvoir d'achat ne peut être émise qu'entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 mars 2031;

2° la prime pouvoir d'achat sur support papier mentionne clairement qu'elle est valable jusqu'au 31 décembre 2031;

3° le montant total des primes pouvoir d'achat octroyées par l'employeur ne peut dépasser 750 euros par travailleur et ne peut être versé qu'une fois par an;

4° la décision d'opter pour des primes pouvoir d'achat sur support papier est réglée par une convention collective de travail. Si une telle convention ne peut pas être conclue au niveau de l'entreprise en l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est habituellement pas visée par une telle convention, la décision d'opter pour des primes pouvoir d'achat sur support papier est réglée par une convention individuelle écrite. Dans ce cas le § 3, alinéa 1^{er}, 3°, n'est pas d'application."

Art. 7

Le Roi peut à nouveau modifier, compléter, abroger ou remplacer la disposition modifiée à l'article 6.

Art. 8

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

8 juli 2025

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

8 juillet 2025