

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2007

29 SEPTEMBER 2007

**Wetsvoorstel tot afschaffing van de sociale zekerheidsbijdragen op premies toegekend voor ploegenarbeid, nacht-
arbeid en onregelmatige arbeid**

(Ingediend door mevrouw Nahima Lanjri
en de heer Wouter Beke)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van DOC 51 0653/001.

Heel wat ondernemingen of organisaties maken gebruik van atypische stelsels van ploegenarbeid en nacht-
arbeid in de organisatie van hun activiteit. Uit technische noodzaak (continu proces), economische noodzaak (optimale bezettingscapaciteit, schommelingen in de vraag, enz.) of zelfs medische redenen (medische sector, zorg).

Ploegenarbeid en nacht-
arbeid zijn prominent aanwezig in de Belgische economie.

Uit cijfers blijkt bijvoorbeeld dat in 2000 ongeveer 309 593 loontrekkenden een of andere vorm van ploegenarbeid verrichtten.

Het gaat hierbij voornamelijk om arbeiders (184 737), maar niet uitsluitend. Ook bij bedienden (65 048) en zelfs in de openbare sector (55 297) vinden we in belangrijke mate ploegenarbeid terug.

Naar sectoren, is ploegenarbeid het sterkst vertegenwoordigd in de industriële sector (163 899 — hoofdzakelijk mannen), de gezondheidssector en de maatschappelijke dienstverlening (51 573 — in belangrijke mate vrouwen) en de sector vervoer, opslag en communicatie (31 982). Bijna in elke economische sector komt ploegenarbeid voor. Trefend is ook dat het veelal lager geschoolden zijn die in een ploegensysteem werken.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007

29 SEPTEMBRE 2007

Proposition de loi supprimant les cotisations de sécurité sociale appliquées aux primes accordées pour le travail posté, le travail de nuit et le travail irrégulier

(Déposée par Mme Nahima Lanjri
et M. Wouter Beke)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte du DOC 51 0653/001.

De nombreuses entreprises ou organisations appliquent des régimes atypiques de travail posté et de travail de nuit dans le cadre de l'organisation de leurs activités, et ce, pour des raisons techniques (processus continu), économiques (occupation optimale de la capacité disponible, fluctuation de la demande, etc.) ou même médicales (secteur médical, soins de santé).

Le travail posté et le travail de nuit sont très fréquents dans l'économie belge.

Il ressort par exemple des chiffres disponibles qu'en 2000, environ 309 593 salariés exerçaient l'une ou l'autre forme de travail posté.

S'il concerne surtout les ouvriers (184 737 personnes), le travail posté est également le fait d'un nombre important d'employés (65 048 personnes) et même d'agents du secteur public (55 297 personnes).

Par secteurs, le travail posté est le plus représenté dans l'industrie (163 899 — essentiellement des hommes), les soins de santé et l'aide sociale (51 573 — principalement des femmes), et les transports, l'entreposage et les communications (31 982). Le travail posté apparaît dans quasiment chaque secteur économique. Force est également de constater que ce sont généralement les personnes les moins qualifiées qui travaillent en équipes.

Volgens cijfers van het steunpunt WAV verrichtten in België 434 929 werknemers nachtarbeid in 2000, hetgeen overeenkomt met 13,1 % van de werknemers. Ook hier is een oververtegenwoordiging van mannen en lagergeschoolden vast te stellen.

Voor het verrichten van ploegenarbeid en nachtarbeid kennen de meeste ondernemingen en organisaties in principe een premie toe, bovenop het basisloon (uurloon of maandloon).

In de non-profitsector spreekt men overigens van «premies voor onregelmatige prestaties». Onder het begrip «onregelmatige prestaties» vallen doorgaans de prestaties op zon- en feestdagen, nachtwerk en onderbroken (wisselende) prestaties.

De premies worden beschouwd als een vorm van compensatie voor de ongemakken en de nadelen die het werk in ploegen en op atypische tijdstippen met zich meebrengt. Het is duidelijk dat voor gezinnen deze *abnormale* arbeidsomstandigheden vaak een belangrijke financiële en sociale meerkost uitmaken.

De hoogte van de premie en de wijze waarop ze wordt berekend kan sterk verschillen van sector tot sector en van bedrijf tot bedrijf.

Sociale lasten

Net zoals het basisloon, is de premie onderworpen aan enerzijds socialezekerheidsbijdragen van werkgever en werknemer, en anderzijds aan inkomstenbelasting.

De premie wordt belast aan het volledige tarief (zonder plafond). Dit, samen met de progressieve heffing in de personenbelasting, maakt dat werknemers soms minder dan de helft overhouden van de premie. Het zwaar belasten van de premies voor bijvoorbeeld ploegenarbeid is onlogisch, aangezien de premie niet als normaal loon wordt aangezien maar als extra vergoeding voor werk in uitzonderlijke omstandigheden.

De hoge belasting van de atypische arbeid stelt ook problemen voor de concurrentie met de ons omringende landen, waar de premies voor ploegenarbeid of nachtarbeid niet of veel minder worden belast. Zo worden in Duitsland de premies helemaal niet belast wanneer het nachtwerk in ploeg betreft. Dit betekent een direct competitief nadeel in de industriële sectoren, bovenop de reeds bestaande loonlastenhandicap van onze economie.

Selon les chiffres du *Steunpunt WAV*, en Belgique, 434 929 travailleurs ont exercé un travail de nuit en 2000, ce qui correspond à 13,1 % des travailleurs. On constate ici également une surreprésentation des hommes et des personnes peu qualifiées.

Pour le travail posté et le travail de nuit, la plupart des entreprises et des organisations accordent, en principe, une prime, en plus du salaire de base (salaire horaire ou mensuel).

Dans le secteur non marchand, on parle de « primes pour prestations irrégulières ». La notion de « prestations irrégulières » recouvre généralement les prestations effectuées les dimanches et jours fériés, le travail de nuit et les prestations interrompues (alternantes).

Les primes sont considérées comme une sorte de compensation pour les désagréments et les inconvénients liés au travail posté et au travail effectué à des moments atypiques. De toute évidence, ces conditions de travail *anormales* représentent souvent pour les familles un surcoût financier et social considérable.

Le montant de la prime et son mode de calcul peuvent varier sensiblement d'un secteur à l'autre et d'une entreprise à l'autre.

Charges sociales

À l'instar du salaire de base, la prime est soumise, d'une part, aux cotisations de sécurité sociale de l'employeur et du travailleur et, d'autre part, à l'impôt sur les revenus.

La prime est taxée au taux plein (sans plafond). Cette taxation, combinée à la taxation progressive dans le cadre de l'impôt des personnes physiques, fait que le travailleur perçoit parfois moins de la moitié de la prime. Il n'est pas logique de taxer si lourdement les primes accordées, par exemple, pour le travail posté, étant donné qu'elles ne sont pas considérées comme une rémunération normale, mais comme une indemnité supplémentaire accordée pour le travail effectué dans des circonstances exceptionnelles.

La forte taxation du travail atypique pose également des problèmes en matière de concurrence avec nos pays voisins, où les primes accordées pour le travail posté ou le travail de nuit ne sont pas taxées ou le sont nettement moins. C'est ainsi qu'en Allemagne, les primes ne sont absolument pas taxées lorsqu'il s'agit d'un travail de nuit posté, ce qui constitue un désavantage concurrentiel direct dans les secteurs industriels, désavantage qui s'ajoute au handicap des charges salariales que doit déjà supporter notre économie.

Een voorbeeld uit de praktijk maakt duidelijk wat de effecten zijn. Een Vlaams bedrijf betaalt voor een bepaald type werknemer 14 179 euro (572 000 frank) per jaar aan ploegenpremies (inclusief werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid); de werknemer zelf houdt hiervan slechts 4 536 euro (183 000 frank), dus iets minder dan een derde, over. De Duitse collega van deze werknemer (die in een gelijkaardig ploegenregime werkt) bekomt netto 4 833 euro (195 000 frank) aan ploegenpremies, maar dit kost zijn werkgever slechts 5 899 euro (238 000 frank). De Belgische loonwig op ploegenpremies bedraagt dus 9 maal de Duitse; het verschil moet voor 43 % gezocht worden in hogere werkgeversbijdragen op het loon en voor 57 % in hogere belastingen en werknemersbijdragen ten laste van de werknemer. Zowel het bedrijf als de werknemer zelf « betalen » in België dus voor de hoge lasten op arbeid en voor het gebrek aan aangepaste regeling voor ploegenpremies. (*cijfers VEV studiedienst*)

Een ander reëel voorbeeld uit de chemische nijverheid is nog meer sprekend. Een Duitse vestiging van een multinational met eenzelfde productie betaalt in Antwerpen een bruto kost van 3 530 euro (142 399 frank) voor de maandwedge van een arbeider in volcontinue ploegendienst met een totaal bruto inkomen van 2 709 euro (109 280 frank) inclusief premies. De arbeider houdt hiervan zelf 1 815 euro (73 216 frank) over, na het betalen van de eigen sociale lasten en belasting.

Een Duitse vestiging met exact dezelfde productielijn betaalt voor een arbeider die hetzelfde werk verricht, in een zelfde ploegensysteem met dezelfde shiftpremies en premies voor nachtarbeid, maandelijks een bruto kost van 3 184 euro (128 442 frank), dit is 346 euro (13 958 frank) minder dan in Antwerpen. Opnieuw voor een totaal bruto inkomen van 2 709 euro (109 280 frank) inclusief premies. De Duitse arbeider houdt hiervan zelf 2 095 euro (84 512 frank) over, of 280 euro (11 295 frank) meer dan de Antwerpse collega eveneens na sociale lasten en belasting in de personenbelasting.

Recente sociale drama's zoals de herstructurerings bij Ford Genk wijzen nogmaals op een pijnlijke manier op het probleem van de concurrentiehandicap voor onze ondernemingen en meer in het bijzonder de industriële sectoren met hun nog steeds belangrijke directe en indirecte impact op onze economie.

Un exemple concret permet d'illustrer clairement les conséquences de cette situation. Une entreprise flamande paie, pour un type de travailleur déterminé, 14 179 euros (572 000 francs belges) par an en primes d'équipe (en ce compris les cotisations patronales de sécurité sociale); le travailleur, lui, ne garde que 4 536 euros (183 000 francs belges) de cette somme, soit un peu moins du tiers. Son homologue allemand (travaillant également dans un régime posté similaire) reçoit 4 883 euros net (195 000 francs belges) en primes d'équipe, mais celles-ci ne coûtent que 5 899 euros (238 000 francs belges) à son employeur. La différence entre le coût salarial et le salaire net est donc neuf fois plus importante en Belgique qu'en Allemagne. Cette différence résulte, pour 43 %, du fait que les cotisations patronales à payer sur le salaire sont plus importantes en Belgique, et, pour 57 %, du fait que les impôts et les cotisations sociales dus par les travailleurs sont plus élevés dans notre pays. En Belgique, tant l'entreprise que le travailleur sont donc victimes des charges élevées qui pèsent sur le travail et de l'absence d'une réglementation adaptée en matière de primes d'équipe. (*Les chiffres proviennent du service d'étude du VEV*).

Un autre exemple réel tiré de l'industrie chimique est encore plus parlant. Une filiale allemande d'une multinationale paie à Anvers un coût brut de 3 530 euros (142 399 francs belges) pour le salaire mensuel d'un ouvrier qui travaille à feu continu, pour un revenu brut total de 2 709 euros (109 280 francs belges), primes incluses. L'ouvrier en conserve 1 815 euros (73 216 francs belges), après paiement de ses cotisations sociales et de l'impôt.

Une filiale allemande ayant exactement la même ligne de production paie pour un ouvrier qui effectue le même travail, dans le même système de travail en équipes et avec les mêmes primes d'équipe et primes pour travail de nuit, un coût mensuel brut de 3 184 euros (128 442 francs belges), soit 346 euros (13 958 francs belges) de moins qu'à Anvers. À nouveau pour un revenu brut total de 2 709 euros (109 280 francs belges), primes incluses. L'ouvrier allemand conserve en poche 2 095 euros (84 512 francs belges), soit 280 euros (11 295 francs belges) de plus que son collègue anversoise, également après paiement de ses cotisations sociales et de l'impôt des personnes physiques.

Des drames sociaux récents, comme le plan de restructurations de Ford Genk, soulignent une fois encore de façon douloureuse le problème du handicap concurrentiel dont souffrent nos entreprises et plus particulièrement celles des secteurs industriels, dont l'incidence directe et indirecte sur notre économie reste considérable.

Vrijstelling

Een verlaging of afschaffing van de sociale lasten op de ploegenpremie en de nachtpremie zou een belangrijke verbetering inhouden van de concurrentiekracht van de Belgische economie, zeker in de reeds zwaar getroffen industriële sector welke met zware buitenlandse concurrentie kampt en waar de meeste grote ondernemingen met ploegensystemen te vinden zijn.

Ook in de zorgsector kan een vrijstelling belangrijke positieve gevolgen hebben voor de tewerkstelling, aangezien in deze sector lastenverlagingen vrij direct de tewerkstelling kunnen opdrijven (zie verder).

Een bijkomend voordeel is dat de vrijstelling een stimulans is om te verhelpen aan krapttes op de arbeidsmarkt, die vaak terug te vinden zijn in beroepen waar ploegensystemen of systemen met nachtarbeid worden toegepast.

Concreet wensen de indieners de premies voor ploegenarbeid en voor nachtarbeid vrij te stellen van zowel werknemers als werkgeversbijdragen.

Dit houdt in dat zowel werknemers (hoger nettinkomen) als werkgevers een onmiddellijke stimulans ondervinden van de voorgestelde maatregel.

Ploegenarbeid en nachtarbeid komt voor bij zowel arbeiders als bedienden. De vrijstelling kan voor beiden gelden.

Ploegenarbeid is niet enkel een fenomeen van de industriële sector of de medische (of zorg-) sector. Een vrijstelling dient te gelden voor alle sectoren, temeer daar bij een selectieve verlaging (enkel voor bepaalde sectoren) problemen kunnen ontstaan met de door Europa bewaakte eerlijke concurrentie.

In de praktijk zal uiteraard het globaal voordeel van de lastenverlaging via vrijstelling van bijdragen op premies voor ploegenarbeid vooral doorwegen in de industriële sector en de medische (zorg-) sector.

De maatregel zal ook relatief sterker doorwegen voor de laaggeschoolde arbeid.

Ploegenarbeid is in ons land niet wettelijk gedefinieerd, maar komt als begrip wel voor in CAO's en wordt dus in de praktijk door de sociale partners gehanteerd. Doorgaans bedoelt men met *ploegenarbeid* de arbeid verricht in *een atypische arbeidsregeling waarbij in een periode van 24 uur met twee of meer diensten gewerkt wordt door verschillende groepen werknemers (genaamd ploegen) op dezelfde*

Exonération

Une réduction ou une suppression des charges sociales pesant sur la prime d'équipe et la prime de nuit permettrait d'améliorer sensiblement la compétitivité de l'économie belge, en particulier dans le secteur industriel, qui est déjà très malmené par l'âpre concurrence étrangère et qui compte le plus grand nombre de grandes entreprises recourant au travail posté.

Une exonération peut également avoir des répercussions positives sur l'emploi dans le secteur des soins de santé, dès lors que les réductions de charges peuvent relancer assez directement l'emploi dans ce secteur (voir plus loin).

L'exonération présente en outre l'avantage d'être un incitant permettant de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, qui frappent souvent les métiers pour lesquels le recours au régime du travail posté ou du travail de nuit est courant.

Concrètement, les auteurs de la présente proposition souhaitent que les primes d'équipe et de nuit soient exonérées tant des cotisations sociales dues par les travailleurs que des cotisations sociales patronales.

Une telle exonération implique que les travailleurs (augmentation du revenu net) comme les employeurs ressentent immédiatement l'effet positif de la mesure proposée.

Le travail posté et le travail de nuit concernant à la fois les ouvriers et les employés, l'exonération peut s'appliquer aux deux catégories de personnel.

Le travail en équipes n'est pas un phénomène limité au secteur industriel ou au secteur médical (ou des soins de santé). Une exonération doit s'appliquer à tous les secteurs, d'autant qu'une réduction sélective (uniquement pour certains secteurs) pourrait susciter des problèmes en matière de concurrence loyale, dont l'Union européenne est garante.

Dans la pratique, l'avantage global de la réduction des charges sous la forme d'une exonération des cotisations sur les primes d'équipe se fera bien entendu surtout sentir dans le secteur industriel et le secteur médical (ou des soins de santé).

La mesure se fera aussi sentir relativement plus fortement dans le secteur du travail peu qualifié.

Il n'existe pas de définition légale du *travail en équipes* dans notre pays, mais cette notion apparaît dans les CCT et est donc utilisée dans la pratique par les interlocuteurs sociaux. On entend généralement par *travail en équipes*, le travail qui est accompli dans un régime de travail atypique selon lequel le travail est effectué sur une période de 24 heures en deux ou plus de deux services, par différents groupes de travailleurs

*arbeidsplek en waarbij ongeveer identiek werk wordt verricht*¹ (1).

Voor de omschrijving van *nachtarbeid* kan verwezen worden naar de bestaande wetgeving terzake (met name de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid welke de arbeidswet op dit punt wijzigde).

Specifiek voor de zorgsector moet opgemerkt worden dat in die sector vaak wordt gesproken van premies voor *onregelmatige prestaties*. Onder het begrip «onregelmatige prestaties» vallen doorgaans de prestaties op zon- en feestdagen, nachtwerk en onderbroken (wisselende) prestaties. Om beter rekening te houden met de bijzondere kenmerken van de atypische arbeid in de zorgsector wordt expliciet een vrijstelling ingeschreven voor deze onregelmatige prestaties.

Het is uiteraard belangrijk er op te wijzen dat enkel de premie een volledige vrijstelling geniet.

Deze vrijstelling houdt meteen ook de erkenning in van het feit dat de premie geen vorm van normaal loon voor verrichte arbeid is, maar een specifieke vergoeding (vandaar het woord «premie») voor de ongemakken die gepaard gaan met ploegenarbeid, nachtarbeid en onregelmatige prestaties in de zorgsector.

De vrijstelling kan technisch vertaald worden door de premies uit het loonbegrip te lichten, specifiek wat betreft de berekening van de sociale bijdragen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

De basis voor de heffing van sociale bijdragen is het «loon». Het loonbegrip gehanteerd voor de berekening van de bijdragen is gelijklopend met het loonbegrip zoals omschreven in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Door een specifieke uitzondering te creëren voor de berekening van de sociale bijdragen in de wetgeving inzake de bijdrageregeling voor werknemers en niet een algemene uitzondering bijvoorbeeld in de loonbeschermingswet, wordt in beginsel het loonbegrip niet gewijzigd. Enkel voor de berekening van de bijdragen van werknemers en werkgevers, wordt de premie niet meegerekend.

⁽¹⁾ Eysackers, Erwin, *Volcontinue ploegenarbeid in België: analyse van de bedrijfseconomische, medische en sociale impact*, juni 2003, blz. 9.

(dénommés équipes) sur un même lieu de travail, un travail à peu près identique étant accompli (1).

En ce qui concerne la définition du *travail de nuit*, il peut être renvoyé à la législation existante en la matière (à savoir la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, qui a modifié la loi sur le travail sur ce point).

En ce qui concerne plus particulièrement le secteur des soins de santé, on observera qu'il y est fréquemment question de primes pour «prestations irrégulières». Par «prestations irrégulières», on entend généralement les prestations effectuées les dimanches et jours fériés, ainsi que les prestations de nuit et les prestations effectuées pendant un service interrompu (prestations alternantes). Afin de mieux tenir compte des spécificités des prestations atypiques effectuées dans le secteur des soins de santé, une exonération est explicitement prévue pour ces prestations irrégulières.

Il importe bien entendu de préciser que seule la prime bénéficie d'une exonération complète.

Cette exonération implique nécessairement la reconnaissance du fait que la prime ne constitue pas une rémunération normale pour le travail effectué, mais bien une rémunération spécifique (ce qui explique qu'elle soit qualifiée de «prime»), pour les désagréments liés au travail posté, au travail de nuit et aux prestations irrégulières dans le secteur des soins de santé.

Sur le plan technique, cette exonération peut être réalisée en dissociant les primes de la rémunération, en particulier, pour le calcul des cotisations sociales.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

La base retenue pour la perception des cotisations sociales est la «rémunération». La notion de rémunération utilisée pour le calcul des cotisations est analogue à la notion de rémunération définie dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Du fait de l'insertion d'une exception spécifique pour le calcul des cotisations sociales dans la législation relative au régime des cotisations des travailleurs plutôt que d'une exception générale, par exemple, dans la loi concernant la protection de la rémunération, la notion de rémunération demeure, en principe, inchangée. Ce n'est que pour le calcul des cotisations des travailleurs et des employeurs que la prime n'est pas prise en compte.

⁽¹⁾ Eysackers, Erwin, *Volcontinue ploegenarbeid in België: analyse van de bedrijfseconomische, medische en sociale impact*, juin 2003, p. 9.

Door de vrijstelling als dusdanig in te schrijven worden alle sectoren geïndiceerd en wordt geen onderscheid gemaakt naar statuut van arbeider of bediende.

Alhoewel de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders grotendeels heeft uitgehold, wordt niettemin ook in de oorspronkelijke wet de vrijstelling voor de premies voor ploegen — en nachtarbeid ingeschreven.

Het begrip ploegenarbeid dient geïnterpreteerd te worden als arbeid verricht in *een atypische arbeidsregeling waarbij in een periode van 24 uur twee of meer diensten gewerkt wordt door verschillende groepen werknemers (genaamd ploegen) op dezelfde arbeidsplek en waarbij ongeveer identiek werk wordt verricht*. Voor nachtarbeid kan verwezen worden naar de geldende reglementering terzake.

Gelet op de specificiteit van de premies in de non-profitsector wordt voor deze sector verwezen naar premies voor onregelmatige prestaties. Onder het begrip « onregelmatige prestaties » dat frequent wordt gehanteerd in deze sector, vallen doorgaans de prestaties op zon- en feestdagen, nachtwerk en onderbroken (wisselende) prestaties.

De Koning kan in uitzonderingen voorzien en voorwaarden opleggen maar voortaan is de vrijstelling van sociale lasten de regel.

Artikel 3

Via dit artikel wordt dezelfde specifieke bepaling ingeschreven in de basiswet van 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Nahima LANJRI.
Wouter BEKE.

*
* *

L'insertion de l'exonération proprement dite permet de viser l'ensemble des secteurs et évite toute distinction entre le statut d'ouvrier et celui d'employé.

Bien que la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés ait largement vidé de son sens la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'exonération prévue pour les primes d'équipe et de nuit est également inscrite dans la loi initiale.

La notion de travail en équipes doit être interprétée comme un travail accompli « dans un régime de travail atypique en deux ou plusieurs services sur une période de vingt-quatre heures par différents groupes de travailleurs (dénommés équipes) sur un même lieu de travail, la nature du travail fourni étant à peu près identique. » En ce qui concerne le travail de nuit, on peut renvoyer à la réglementation en vigueur en la matière.

Étant donné la spécificité des primes dans le secteur non marchand, on parle pour ce secteur de primes pour prestations irrégulières. La notion de « prestations irrégulières », fréquemment utilisée dans ce secteur, recouvre généralement les prestations effectuées les dimanches et les jours fériés, le travail de nuit et les prestations interrompues (alternantes).

Si le Roi peut prévoir des exceptions et imposer des conditions, l'exonération des cotisations sociales constitue dorénavant la règle.

Article 3

Cet article insère la même disposition spécifique dans la loi de 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de grondwet.

Art. 2

Artikel 14, § 2, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt aangevuld met het volgende lid :

« Voor de berekening van de bijdragen zoals bedoeld in deze wet wordt niet onder loon begrepen de premies die worden betaald voor ploegenarbeid, nachtarbeid en onregelmatige prestaties aan werknemers die gewoonlijk en hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn in een van de voornoemde arbeidsregelingen, behalve in de gevallen en onder de voorwaarden bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. ».

Art. 3

Artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 en de wet van 24 december 2002, wordt aangevuld als volgt :

« Voor de berekening van de bijdragen zoals bedoeld in deze wet wordt niet onder loon begrepen de premies die worden betaald voor ploegenarbeid, nachtarbeid en onregelmatige prestaties aan werknemers die gewoonlijk en hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn in een van de voornoemde arbeidsregelingen, behalve in de gevallen en onder de voorwaarden bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. ».

26 juli 2007.

Nahima LANJRI.
Wouter BEKE.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 14, § 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est complété par l'alinéa suivant :

« Pour le calcul des cotisations visées par la présente loi, ne sont pas considérées comme rémunération, les primes payées pour le travail posté, le travail de nuit et les prestations irrégulières aux travailleurs qui sont occupés habituellement et en ordre principal, dans un des régimes de travail précités, sauf dans les cas et conditions fixés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres. ».

Art. 3

L'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié par l'arrêté royal du 8 août 1997 et par la loi du 24 décembre 2002, est complété comme suit :

« Pour le calcul des cotisations visées par la présente loi, ne sont pas considérées comme rémunération, les primes payées pour le travail posté, le travail de nuit et les prestations irrégulières aux travailleurs qui sont occupés habituellement et en ordre principal dans un des régimes de travail précités, sauf dans les cas et conditions fixés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres. ».

26 juillet 2007.