

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2008-2009

11 FEBRUARI 2009

Wetsvoorstel betreffende de toekenning van dienstencheques door werkgevers

(Ingediend door de dames Nele Lijnen en Martine Taelman)

TOELICHTING

In 2003 werd in België het systeem van de dienstencheques ingevoerd. Met deze cheques kunnen particulieren « buurtdiensten » aankopen bij een erkende dienstencheque-onderneming tegen een fiscaal gunstig tarief. De dienstencheque-ondernemingen zijn ondernemingen binnen de sociale economie, die werken met doelgroepmedewerkers, kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, welke op die manier aan de slag kunnen en socialezekerheidsrechten opbouwen. Deze ondernemingen leveren typische diensten die een ondersteuning van het huishouden betekenen voor tal van alleenstaanden, gezinnen en zorgbehoevenden: poetsen, strijken, boodschappen doen, ... De overheid ondersteunt zowel fiscaal bij de aankoop van de dienstencheques als inzake sociale zekerheid bij de loonkost van de werknemers van de dienstencheque-ondernemingen.

Het systeem van de dienstencheques kende de voorbije jaren een zeer groot succes en is ondertussen maatschappelijk volledig ingeburgerd. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het rapport van Idea Consult ter evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2007 (1).

Allereerst is er het kwantitatieve succes aan zowel aanbod- als vraagzijde. Eind 2007 waren er 1720 erkende dienstencheque-ondernemingen in België. Er is sprake van een jaarlijkse groei van 30% erkende

(1) Peeters, Anneleen; Van Pelt, An; Valsamis, Daphné, Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2007. Eindrapport Idea Consult, 9 mei 2008.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

11 FÉVRIER 2009

Proposition de loi relative à l'octroi de titres-services par l'employeur

(Déposée par Mmes Nele Lijnen et Martine Taelman)

DÉVELOPPEMENTS

En Belgique, le système des titres-services a été instauré en 2003. Grâce à ces titres, les particuliers peuvent acheter des « services de proximité » auprès d'une entreprise de titres-services agréée à un tarif fiscalement avantageux. Les entreprises de titres-services sont des entreprises qui relèvent de l'économie sociale et travaillent avec des collaborateurs ciblés, des groupes vulnérables sur le marché du travail, qui peuvent ainsi trouver du travail et se constituer des droits en matière de sécurité sociale. Ces entreprises fournissent des services typiques qui visent à apporter une aide ménagère à un grand nombre de personnes isolées, de familles et de personnes nécessitant des soins: nettoyage, repassage, courses, ... Les pouvoirs publics apportent un soutien tant sur le plan fiscal, au moment de l'achat des titres-services, que sur le plan de la sécurité sociale, en ce qui concerne le coût salarial des travailleurs des entreprises de titres-services.

Ces dernières années, le système des titres-services a connu un immense succès et il s'est parfaitement implanté dans la société. C'est ce qui ressort par exemple du rapport d'Idea Consult évaluant le régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2007 (1).

Il faut noter, en premier lieu, le succès quantitatif, tant en matière d'offre qu'en matière de demande. Fin 2007, notre pays comptait 1720 entreprises titres-services agréées. On enregistre une croissance an-

(1) Peeters, Anneleen; Van Pelt, An; Valsamis, Daphné, *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2007*. Rapport final d'Idea Consult, 9 mai 2008.

ondernemingen, waarvan 88% in privaat beheer is. Eind 2007 waren ongeveer 450 000 Belgen of 5,5% van de bevolking actieve gebruiker van het systeem, waarbij Brussel en Wallonië een inhaalbeweging maken tegenover Vlaanderen. Bijna 62 000 mensen werkten eind 2007 als dienstenchequewerknemer, een stijging van ruim 40% werknemers in de loop van 2007. Ook cijfers voor 2008 wijzen op een toenemende vraag naar dienstencheques. Het zijn zeer sterke groeicijfers, die aantonen dat het systeem nu pas op kruissnelheid komt en een echte sociale en economische nood lenigt.

Maar het systeem van dienstencheques blijkt ook kwalitatief sterk te zijn en tegemoet te komen aan de maatschappelijke doelstellingen waarvoor het in het leven werd geroepen.

Een eerste doelstelling was de creatie van werkgelegenheid. De doelstelling van 25 000 bijkomende banen werd in 2007 moeiteloos gehaald: meer dan 87 000 mensen werkten dat jaar in een stelsel van dienstencheques, goed voor 27 335 voltijdse banen op jaarbasis. Bij dit cijfer moet echter ook nog de indirecte jobcreatie van het systeem geteld worden: het omkaderingspersoneel in de dienstencheque-ondernemingen en de vervanging van dienstencheque-werknemers die uit betaald werk komen.

Ten tweede was het vooral de bedoeling om kansengroepen aan de slag te krijgen via dienstencheques en ook deze doelstelling wordt gehaald. Bijna de helft van de dienstenchequewerknemers was voordien werkloos (1); ongeveer 40% van de werknemers is laaggeschoold en heeft maximum een diploma lager secundair onderwijs. Tewerkstelling met dienstencheques is bijna uitsluitend een vrouwenzaak: 98% van de werknemers is vrouw; 1/3 van de werknemers is alleenstaand of vormt een eenoudergezin. Het systeem van dienstencheques is dus heel specifiek een belangrijke kans tot zelfstandigheid voor laaggeschoolde en werkloze vrouwen die alleenstaand zijn of een éénoudergezin vormen. Dienstencheques zijn met andere woorden uitermate belangrijk voor de kansen van deze kwetsbare groep mensen en hun gezin. Daarnaast zorgt het systeem ook voor de regularisatie van zwartwerk en zorgt het mee voor het omzetten van het PWA-statuut.

De jobcreatie via dienstencheques blijkt ook duurzaam te zijn: meer dan 60% van de dienstencheque-

(1) Om precies te zijn: 58% van de dienstenchequewerknemers in Wallonië was voorheen werkloos, 42% in Vlaanderen en 40% in Brussel. Bovendien is het systeem in Brussel een effectief kanaal voor de tewerkstelling (en dus maatschappelijke integratie) van niet-Europese vreemdelingen: 3 op 4 van de dienstenchequewerknemers in Brussel hebben een nationaliteit van buiten de EU.

nulle de 30% d'entreprises agréées, dont 88% en gestion privée. Fin 2007, quelque 450 000 Belges, soit 5,5% de la population active, recouraient au régime, Bruxelles et la Wallonie rattrapant leur retard par rapport à la Flandre. Près de 62 000 personnes travaillaient fin 2007 dans le cadre des titres-services, soit une augmentation de plus de 40% de travailleurs au cours de 2007. Les chiffres de 2008 font également état d'une augmentation de la demande de titres-services. Ces chiffres indiquent une croissance forte, et prouvent que le système atteint seulement sa vitesse de croisière et qu'il répond à une véritable demande sociale et économique.

Mais le régime des titres-services semble également tenir ses promesses sur le plan qualitatif, et il atteint les objectifs sociaux qui ont présidé à sa création.

Le premier de ceux-ci était la création d'emplois. L'objectif de 25 000 emplois supplémentaires a été atteint sans difficulté en 2007: plus de 87 000 personnes travaillaient, cette année-là, dans le régime des titres-services, représentant 27 335 emplois à temps plein sur une base annuelle. Il convient toutefois d'ajouter à ce chiffre la création indirecte d'emplois inhérente au système: le personnel d'encadrement dans les entreprises titres-services et le remplacement des travailleurs titres-services qui ont quitté un emploi rémunéré.

En deuxième lieu, l'intention était surtout de remettre au travail, par le biais des titres-services, certains groupes fragilisés. Ici aussi, le système a pleinement répondu à ses attentes. Près de la moitié des travailleurs titres-services étaient auparavant au chômage (1); près de 40% des travailleurs sont peu qualifiés et ont, au maximum, un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. L'emploi dans le secteur des titres-services est presque exclusivement une affaire de femmes: 98% des personnes concernées sont des femmes; 1/3 sont des personnes isolées ou à la tête d'une famille monoparentale. Le régime des titres-services est donc très spécifique et représente une chance unique d'accéder à l'indépendance pour les femmes peu qualifiées et sans emploi, qui sont isolées ou à la tête d'une famille monoparentale. En d'autres termes, les titres-services sont extrêmement importants au regard des chances qu'ils offrent à ces groupes de personnes fragilisées et à leur famille. Le régime permet par ailleurs de régulariser le travail au noir et il contribue à la conversion du statut d'ALE.

La création d'emplois par le biais des titres-services s'avère également durable: plus de 60% des travail-

(1) Pour être précis: 58% des travailleurs titres-services en Wallonie étaient auparavant au chômage, 42% en Flandre et 40% à Bruxelles. Pour le surplus, le régime constitue, à Bruxelles, un canal efficace pour l'emploi (et donc l'intégration sociale) des étrangers non européens: 3 travailleurs titres-services sur 4 à Bruxelles ne sont pas ressortissants de l'Union européenne.

werknemers krijgt meteen een contract van onbepaalde duur; de werknemers blijven meestal bij één erkende onderneming. Zo'n 20% van de werknemers verliet in 2007 de dienstencheque-onderneming, hoofdzakelijk omdat de job als een tijdelijk gegeven werd beschouwd en omdat de werknemer elders een aantrekkelijker job kreeg aangeboden. Het ziet er dus naar uit dat het systeem van dienstencheques zich niet alleen verder kan ontwikkelen als een middel tot activering, maar ook mensen doorgroeimogelijkheden geeft op de arbeidsmarkt. Huidig voorstel zal een verdere hefboom voor deze effecten betekenen.

Ten slotte heeft het systeem van dienstencheques zowel voor de werknemers zelf als voor de gebruikers ervan een grote maatschappelijke meerwaarde. Werknemers kiezen bewust voor het systeem en halen de opbouw van socialezekerheidsrechten als een belangrijk voordeel aan, maar ook de mogelijkheid tot flexibele werkuren, dicht bij huis. Bij de gebruikers kunnen twee grote groepen onderscheiden worden; voor elk van hen komt het systeem tegemoet aan specifieke noden. De grootste groep gebruikers (meer dan 50%) zijn de mensen tussen 30 en 50 jaar, voor wie dienstencheques een betere combinatie van arbeid en gezin mogelijk maken. Een tweede grote groep (30%) zijn de 60-plussers.

Het succes van het dienstenchequesysteem zorgt er echter ook voor dat er een toenemende druk op de overheid komt te liggen: er is zowel een vraag naar een uitbreiding van de activiteiten als naar de uitbreiding van het aantal gebruikers. De huidige hoge kostprijs voor de federale overheid en dus voor de gemeenschap maakt deze uitbreidingen niet evident. Dit wetsvoorstel biedt een antwoord op twee van de aangehaalde uitdagingen, met name de uitbreiding van het aantal gebruikers zonder het overheidsbudget al te sterk te bezwaren. Diverse andere wetsvoorstellen die in Kamer en Senaat werden ingediend (1) komen tegemoet aan de vraag tot uitbreiding van de dienstencheque-activiteiten tot bijvoorbeeld kinderopvang.

(1) De auteurs verwijzen onder meer naar volgende voorstellen:

— Reuter, Florence, Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen. Kamer van volksvertegenwoordigers, Stuk 52K0168.

— Wiaux, Brigitte; Wathelet, Melchior; Prévot, Maxime c.s., Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen alsmede van de programmawet (I) en tot opheffing van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst, teneinde de regeling van de dienstencheques uit te breiden en te veralgemenen. Kamer van volksvertegenwoordigers, Stuk 52K0389.

— Staelraeve, Sofie; Avontroodt, Yolande; De Block, Maggie, Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen wat de dienstencheques voor kinderopvang betreft. Kamer van volksvertegenwoordigers, Stuk 52K1440.

leurs titres-services se voient d'emblée offrir un contrat à durée indéterminée; les travailleurs restent généralement fidèles à une seule entreprise agréée. En 2007, quelque 20% des travailleurs ont quitté l'entreprise de titres-services, principalement parce qu'ils considéraient cet emploi comme une solution provisoire ou qu'ils se sont vu offrir un autre emploi plus attrayant. Tout porte donc à croire que le système des titres-services peut non seulement encore se développer en tant que moyen d'activation, mais aussi offrir des passerelles aux gens sur le marché de l'emploi. Le levier qu'induirait la présente proposition multiplierait encore ces effets.

Enfin, le système des titres-services présente une grande plus-value sociale à la fois pour les travailleurs mêmes et pour les utilisateurs des titres-services. Optant délibérément pour le système, les travailleurs considèrent la constitution de droits en matière de sécurité sociale comme un avantage important, de même que la possibilité de travailler selon des horaires flexibles et à proximité de chez eux. Parmi les utilisateurs, deux groupes importants se distinguent, trouvant dans le système une réponse à des besoins spécifiques. Le groupe d'utilisateurs le plus important (plus de 50%) est constitué de personnes âgées de 30 à 50 ans, auxquelles les titres-services permettent de mieux combiner le travail et le ménage. Un deuxième groupe (30%) est constitué des personnes de plus de 60 ans.

Par suite du succès du système des titres-services, les autorités subissent toutefois également des pressions croissantes: la demande porte à la fois sur une extension des activités et sur une extension du nombre d'utilisateurs. Eu égard au coût élevé que cela implique actuellement pour les autorités fédérales et donc pour la collectivité, ces extensions ne coulent pas de source. La présente proposition de loi répond à deux défis évoqués, à savoir l'extension du nombre d'utilisateurs sans grever excessivement le budget des autorités. Plusieurs autres propositions de loi déposées à la Chambre et au Sénat (1) répondent à la demande d'extension des activités couvertes par les titres-services, par exemple la garde d'enfants.

(1) Nous renvoyons notamment aux propositions suivantes:

— Florence Reuter, Proposition de loi modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Doc. Chambre n° 52-0168.

— Brigitte Wiaux, Melchior Wathelet, Maxime Prévot et consorts, Proposition de loi modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité et la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et abrogeant la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, en vue d'étendre et de généraliser le système des titres-services, Doc. Chambre n° 52-0389.

— Sofie Staelraeve, Yolande Avontroodt, Maggie De Block, Proposition de loi modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité en ce qui concerne les titres-services pour la garde d'enfants, Doc. Chambre n° 52-1440.

Wat betreft een verruiming van het aantal gebruikers van dienstencheques: onderhavig wetsvoorstel voorziet in een extra mogelijkheid om dienstencheques te verwerven, met name via een werkgever. Dit komt naast de bestaande mogelijkheid van individuele aankoop van cheques. Voor heel wat gezinnen zal de keuze tot al dan niet aankoop van dienstencheques verband houden met de afweging tussen de inschakeling van betaalde hulp in het huishouden en de keuze om zelf minder te werken of eigen tijd in te brengen. Wanneer dienstencheques ook door de werkgever kunnen gegeven worden valt die drempel weg en wordt dus bijgedragen tot een betere combinatie arbeid en gezin, een nood waar specifiek gezinnen en nog steeds vooral vrouwen tussen 30 en 50 jaar mee te maken krijgen.

Dit wetsvoorstel biedt werkgevers ook de mogelijkheid een bijdrage te leveren tot een beter evenwicht tussen arbeid en gezin voor zijn werknemers. De vraag naar een persoonlijke werktijd- en verlofregeling bij werknemers is immers groot (1), vaak in functie van de kinderen en familieleden. Waar sommige, vooral grotere bedrijven op industrieterreinen, kiezen voor voorzieningen in het bedrijf zelf, zoals een strijkdienst of een bedrijfscreche, is dit voor bijvoorbeeld kleinere bedrijven en werkgevers in stedelijke centra minder evident. Ook voor werknemers en hun gezin kan een aanbod aan huis, in hun vertrouwde omgeving, wenselijker en efficiënter zijn.

De kostprijs van de dienstencheque als extralegaal voordeel wordt gedeeld door werknemer, werkgever en de federale overheid. Dit in tegenstelling tot het bestaande systeem dat grotendeels gefinancierd wordt met een consumptiesubsidie door de overheid. Het voorstel houdt in dat werkgever en werknemer beiden, naar analogie met het systeem van de maaltijdcheques, bijdragen in de eenheidsprijs van de dienstencheque. De door de werkgever toegekende dienstencheque, wordt beschouwd als een extralegaal voordeel en is als dusdanig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en belastingen in hoofde van de werknemer/gebruiker. Voor de werkgever is zijn aandeel in de prijs van de dienstenchequeaftrekbaar als beroepskost. De overheid heeft geen rechtstreekse kosten door dit voorstel. Zij mist op het eerste zicht wel nieuwe inkomsten, doch dit wordt gecompenseerd door de terugverdien-effecten die groot zijn: extra werkgelegenheid en dus extra socialezekerheidsbijdragen, extra koopkracht en extra consumptiemogelijkheden, dus sterkere bedrijven en meer tevreden werknemers.

(1) Cf. een recente studie naar afspraken inzake verloning en werktijd bij werknemers van kmo's door SD Workx.

Pour ce qui concerne l'élargissement du nombre d'utilisateurs de titres-services: la présente proposition de loi prévoit une possibilité supplémentaire d'acquérir des titres-services, à savoir par l'intermédiaire de l'employeur. Cette possibilité s'ajoute à celle qui existe déjà et qui permet l'achat individuel de chèques. Pour de très nombreuses familles, le choix d'acheter ou non des titres-services est lié à la mise en balance de l'engagement d'une aide rémunérée pour effectuer les tâches ménagères, d'une part, et de l'option de travailler moins soi-même ou de rogner sur son temps libre, d'autre part. La possibilité d'acquérir des titres-services par le biais de l'employeur permet de sortir de ce dilemme et donc de mieux combiner travail et vie de famille, une nécessité à laquelle sont confrontées en particulier les familles et encore et surtout les femmes entre 30 et 50 ans.

La présente proposition de loi permet également aux employeurs de contribuer à la réalisation d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie de famille pour leurs travailleurs. La demande d'un régime de travail et de congé individuel est en effet grande chez les travailleurs salariés (1), souvent en fonction des enfants et des membres de la famille. Alors que certaines entreprises, surtout les grandes entreprises situées dans des zonings industriels, optent pour l'installation d'équipements dans l'entreprise même, comme un service de repassage ou une crèche d'entreprise, ces options sont moins évidentes pour les petites entreprises et les employeurs établis dans des centres urbains. Pour les travailleurs et leur famille aussi, une offre à domicile, dans leur environnement familial, peut être plus souhaitable et plus efficace.

Le coût du titre-service octroyé en tant qu'avantage extralégal est partagé entre le travailleur, l'employeur et l'autorité fédérale, et ce, contrairement au système existant qui est en grande partie financé par une subvention à la consommation accordée par les pouvoirs publics. La proposition prévoit, par analogie avec le système des chèques-repas, que l'employeur et le travailleur contribuent tous deux au prix unitaire du titre-service. Le titre-service fourni par l'employeur est considéré comme un avantage extralégal et est, en tant que tel, exonéré de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel dans le chef du travailleur/utilisateur. Pour l'employeur, sa quote-part dans le prix du titre-service est déductible à titre de frais professionnels. La présente proposition n'entraîne aucun frais direct pour les pouvoirs publics. Si à première vue, ils perdent de nouvelles recettes, cette perte est compensée par d'importants effets de retour: emplois supplémentaires et donc cotisations de sécurité sociale supplémentaires, hausse du pouvoir d'achat et multiplication des possibilités de consommation, donc des entreprises plus fortes et des travailleurs plus satisfaits.

(1) Cf. une récente étude de SD Workx sur les accords en matière de rémunération et de temps de travail pour les travailleurs des PME.

Kortom, met dit voorstel worden diverse doelstellingen gecombineerd en dit via de integratie en verruiming van bestaande succesvolle maatregelen. Zowel de bestaande extralegale voordelen als de bestaande dienstencheques blijven bestaan. Verder wordt gebruikgemaakt van de bestaande bepalingen inzake gebruiksprocedure voor dienstencheques en maaltijdcheques als volgt: een werkgever kan de dienstencheques die hij als extralegaal voordeel wenst uit te keren aankopen bij een uitgiftebedrijf naar keuze. Zij worden maandelijks, op basis van het aantal gewerkte dagen, in papieren of digitale versie, bezorgd aan de werknemer, die deze kan besteden bij een erkende dienstencheque-onderneming naar keuze. Daarmee kan de werknemer dus dezelfde dienstverlening aanschaffen als met de bestaande dienstencheques. Alle bepalingen die van toepassing zijn op de dienstencheque-ondernemingen blijven dus gelden. De financiering van de dienstencheque als extralegaal voordeel gebeurt op dezelfde manier als de financiering van de maaltijdcheque: werknemer en werkgever betalen elk een maximumbijdrage in de prijs van de dienstencheque. Daartegenover staat dat de dienstencheque niet beschouwd wordt als loon in de zin van de loonbeschermingswet. De dienstencheques die door de werkgever ter beschikking gesteld worden, staan vermeld op de loonfiche van de werknemer. De mogelijkheid om dit extralegaal voordeel te ontvangen wordt afgesproken in een individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

De dienstencheques zijn intussen goed ingeburgerd. Ze worden iedere dag opnieuw zeer veel aangewend. Hoe men dienstencheques bestelt en gebruikt, is in ruime kring bekend. Bijgevolg komt het nuttig voor dat ook dienstencheques via de werkgever zoveel mogelijk op dezelfde wijze worden gebruikt als de dienstencheques die mensen zelf kunnen aankopen. Om die reden bevat artikel 2 dezelfde begrippen en dezelfde definities als de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, op enkele aanpassingen na.

De eerste aanpassing bestaat erin dat de dienstencheque via de werkgever voornamelijk bekostigd wordt door de werkgever en niet door de financiële steun van de Staat in de vorm van een consumptie-subsidie zoals de « gewone » dienstencheque.

De tweede aanpassing bestaat erin dat het uitgiftebedrijf, het bedrijf dat de dienstencheques uitgeeft,

En bref, la présente proposition de loi permet de combiner différents objectifs, et ce, par le biais de l'intégration et de l'étendue de mesures existantes couronnées de succès. Tant les avantages extra-légaux existants que les titres-services existants sont conservés. Il est également fait usage des dispositions existantes en matière de procédure d'utilisation des titres-services et des chèques-repas, et ce, de la manière suivante: un employeur peut acheter les titres-services qu'il souhaite octroyer en tant qu'avantage extralégal auprès d'une société émettrice de son choix. Ces titres-services sont envoyés chaque mois au travailleur, sur la base du nombre de jours prestés, en version papier ou électronique; le travailleur peut ensuite les utiliser auprès d'une entreprise de titres-services agréée de son choix. Ces titres-services permettent donc au travailleur d'acquérir les mêmes services que les titres-services existants. Toutes les dispositions qui s'appliquent aux entreprises de titres-services restent dès lors d'application. Le financement du titre-service octroyé en tant qu'avantage extralégal se déroule de la même manière que le financement du chèque-repas: le travailleur et l'employeur paient chacun une participation maximale dans le prix du titre-service. Cependant, le titre-service n'est pas considéré comme une rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération. Les titres-services mis à disposition par l'employeur sont mentionnés sur la fiche de rémunération du travailleur. La possibilité d'obtenir cet avantage extralégal est décidée au sein d'un contrat de travail individuel entre l'employeur et le travailleur.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Les titres-services sont maintenant bien entrés dans les mœurs. Il en est fait un très grand usage au quotidien. La manière dont il faut procéder pour commander et utiliser des titres-services est connue du plus grand nombre. Par conséquent, il serait utile que les titres-services fournis par l'employeur soient autant que possible utilisés de la même manière que les titres-services que les personnes peuvent acheter par elles-mêmes. C'est pourquoi l'article 2 contient les mêmes notions et les mêmes définitions que la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, à quelques adaptations près.

La première modification vise le financement du titre-service fourni par l'employeur, qui est essentiellement pris en charge par l'employeur, et non par l'aide financière de l'État, revêtant la forme d'une subvention à la consommation comme dans le cas des titres-services « ordinaires ».

La deuxième modification concerne la société émettrice, la société qui émet les titres-services, qui

door de werkgever vrij kan worden gekozen. De werkgevers zijn niet verplicht om een beroep te doen op de diensten van het uitgiftebedrijf dat door de RVA belast is met de uitgifte van de dienstencheques die door individuen aangekocht worden. Deze afwijking kan verklaard worden door het feit dat volgens artikel 3 van dit wetsvoorstel de wijze van toekennen van dienstencheques via de werkgever zoveel mogelijk op dezelfde wijze zal gebeuren als de wijze waarop maaltijdcheques worden toegekend. De werkgever kan het uitgiftebedrijf voor de maaltijdcheques vrij kiezen.

Artikel 3

De inhoud van dit artikel stemt grotendeels overeen met de voorwaarden waaraan de toekenning van maaltijdcheques onderworpen is. Niettemin zijn er toch enkele belangrijke verschillen.

Het eerste belangrijke onderscheid is dat de toekenning van de dienstencheque als extralegaal voordeel vervat moet zijn in de individuele arbeidsovereenkomst of in een bijlage daarbij.

Het tweede belangrijke verschil is dat de bepaling met betrekking tot de toekenning van dienstencheques door de werkgever voor deeltijdse werknemers een stuk eenvoudiger verwoord is. Dit moet de begrijpelijkheid en toepasselijkheid ten goede komen.

Het derde belangrijke verschil is dat alle vermeldingen die de dienstencheque via de werkgever enkel in papieren vorm zouden toelaten werden vermeden. Er is gebruikgemaakt van een zo technologieneutraal mogelijke terminologie. Dienstencheques die als extralegaal voordeel worden uitgekeerd moeten, net als de bestaande regeling voor dienstencheques, in een elektronische vorm beschikbaar zijn.

Het vierde belangrijke verschil zijn de bedragen. Als uitgangspunt is de huidige totale waarde van de dienstencheque genomen, ongeveer 23 euro. De verdeling tussen het werkgeversaandeel en het persoonlijk aandeel van de werknemer in de dienstencheque als extralegaal voordeel is dan ongeveer identiek aan de verdeling tussen het werkgeversaandeel en het persoonlijk aandeel van de werknemer in de maaltijdcheque.

Het vijfde belangrijke verschil is dat bij de dienstencheque via de werkgever de bedragen van het werkgeversaandeel en het persoonlijk aandeel van de werknemer gekoppeld worden aan de gezondheidsindex. Op die manier wordt vermeden dat deze bedragen gedurende vele jaren niet worden aangepast aan de inflatie, zodat eigenlijk de werknemers die dit voordeel toegekend krijgen aan koopkracht zouden inboeten.

peut être choisie librement par l'employeur. Les employeurs ne sont pas tenus de recourir aux services de la société émettrice chargée par l'ONEm d'émettre les titres-services vendus aux particuliers. Cette dérogation peut s'expliquer par le fait que, conformément à l'article 3 proposé, le mode d'octroi des titres-services fournis par l'employeur s'inspirera le plus possible du mode d'octroi des chèques-repas. L'employeur peut choisir librement la société émettrice des chèques-repas.

Article 3

La teneur de cet article correspond largement aux conditions imposées pour l'octroi des chèques-repas. Il y a néanmoins quelques différences importantes.

La première différence importante est que l'octroi des titres-services en tant qu'avantage extralégal doit être prévu dans le contrat de travail individuel ou dans une annexe à celui-ci.

La deuxième différence importante est la nette simplification du libellé de la disposition relative à l'octroi des titres-services par l'intermédiaire de l'employeur aux travailleurs à temps partiel. La lisibilité et l'applicabilité doivent s'en trouver améliorées.

La troisième différence importante est que toutes les mentions en vertu desquelles les titres-services fournis par l'employeur ne pourraient exister que sous forme papier ont été évitées. La terminologie utilisée est la plus neutre possible sur le plan technologique. Les titres-services octroyés en tant qu'avantage extralégal doivent être disponibles sous forme électronique, comme dans la réglementation existante en matière de titres-services.

La quatrième différence importante concerne les montants. Le point de départ est la valeur totale actuelle du titre-service, à savoir environ 23 euros. La répartition entre la quote-part de l'employeur et la quote-part personnelle du travailleur dans le titre-service octroyé en tant qu'avantage extralégal est alors quasiment identique à la répartition entre la quote-part de l'employeur et la quote-part personnelle du travailleur dans le chèque-repas.

La cinquième différence importante réside dans le fait que, dans le titre-service fourni par l'employeur, les montants de la quote-part de l'employeur et de la quote-part du travailleur sont liés à l'indice-santé. Ceci permet d'éviter que ces montants ne soient pas adaptés à l'inflation pendant de nombreuses années, ce qui ferait perdre une partie de leur pouvoir d'achat aux travailleurs qui reçoivent cet avantage.

Artikel 4

De inhoud van dit artikel is ontleend aan de eerste drie leden van artikel 3 van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

Artikel 5

Het heeft geen pas dat andere arbeidsvoorwaarden van toepassing zouden kunnen zijn op werknemers die werken met individueel aangekochte dienstencheques en werknemers die betaald worden met dienstencheques die via de werkgever werden toegekend. Daarom wordt de regeling betreffende de arbeidsovereenkomst dienstencheques van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen ook toegepast op dienstencheques als extralegaal voordeel

Artikel 6

Dienstencheques welke via de werkgever worden uitgekeerd worden uitgesloten uit het loonbegrip van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965. Op die manier zijn ze eveneens uitgesloten uit het loonbegrip van de socialezekerheidsregeling. Derhalve zijn er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Er moet wel worden opgemerkt dat de dienstencheques die als extralegaal voordeel worden uitgekeerd, net als de maaltijdcheques, in rekening moeten worden gebracht voor de raming van de opzeggingstermijn of de opzeggingsvergoeding ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een bediende.

Artikelen 7 en 8

De werknemer moet geen inkomstenbelasting betalen op de via de werkgever uitgekeerde dienstencheques, omdat deze niet belastbaar zijn als een sociale vrijstelling. Voor de werkgever is zijn aandeel in dit extralegaal voordeel aftrekbaar als beroepskost.

Net als de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen is dit gunstig fiscaal statuut vitaal voor het succes van de dienstencheque. Er is trouwens geen sprake van enig verlies van inkomsten voor de Staat gezien deze formule op dit ogenblik nog niet bestaat en derhalve nog nooit tot enige belastingopbrengst heeft geleid. Er kan integendeel verwacht worden dat dienstencheques als legaal voordeel onrechtstreeks voor overheidsinkomsten zullen zorgen, onder andere door een hogere tewerkstelling van zowel werknemers in dienst van erkende dienstencheque-ondernemingen als van werknemers die als gevolg van deze mogelijk-

Article 4

Le contenu de cet article a été emprunté aux trois premiers alinéas de l'article 3 de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Article 5

Il ne convient pas que les travailleurs qui utilisent des titres-services achetés individuellement puissent être soumis à d'autres conditions de travail que les travailleurs payés avec des titres-services octroyés par l'employeur. C'est pourquoi le régime relatif au contrat de travail titres-services de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité est également appliqué aux titres-services octroyés en tant qu'avantage extralégal.

Article 6

Les titres-services octroyés par l'employeur sont exclus de la notion de rémunération contenue dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. De cette manière, ils sont également exclus de la notion de rémunération prévue par la réglementation en matière de sécurité sociale. Par conséquent, ils ne sont pas soumis à des cotisations de sécurité sociale. On notera toutefois que les titres-services octroyés en tant qu'avantage extralégal, tout comme les chèques-repas, doivent être pris en compte pour l'évaluation du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis en cas de résiliation du contrat de travail d'un employé.

Articles 7 et 8

Le travailleur ne doit payer aucun impôt sur les revenus sur les titres-services octroyés par l'employeur car ceux-ci ne sont pas imposables comme une exonération sociale. L'employeur peut déduire sa quote-part dans l'avantage extralégal en tant que frais professionnels.

Tout comme l'exonération de cotisations de sécurité sociale, ce statut fiscal avantageux est essentiel pour garantir le succès du titre-service. Il n'est d'ailleurs nullement question d'une perte de revenu pour l'État, puisque cette formule n'existe pas encore actuellement et n'a donc jamais rapporté une quelconque recette fiscale. On peut en revanche s'attendre à ce que les titres-services octroyés en tant qu'avantage extralégal génèrent indirectement des revenus pour le Trésor, entre autres grâce à une augmentation de l'emploi tant pour les travailleurs occupés dans des entreprises de titres-services agréées que pour les travailleurs qui,

heid tot flexibele verloning meer gaan werken of op de arbeidsmarkt herintreden.

Overigens ligt het persoonlijk aandeel dat de werknemer zou moeten betalen in dit voorstel lager dan het bedrag dat hij als gebruiker moet betalen voor de dienstencheque die hij zelf aankoopt, zelfs na de fiscale aftrek in het kader van de personenbelasting.

Artikel 9

Dit artikel laat de Koning toe de nodige uitvoeringsmaatregelen te nemen. Hierbij moet bijzondere aandacht gaan naar de digitale vorm waaronder de werkgever dienstencheques aan zijn werknemers kan ter beschikking stellen.

Nele LIJNEN.
Martine Taelman.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan wordt verstaan onder :

1° dienstencheque: het betaalmiddel uitgegeven door een uitgiftebedrijf, waarmee de gebruiker, met de financiële steun van de werkgever waarvan de gebruiker een werknemer is, een prestatie van buurtwerken of -diensten kan vergoeden die door een erkende onderneming wordt geleverd;

2° uitgiftebedrijf: het door de werkgever aangezien bedrijf dat de dienstencheques uitgeeft;

3° buurtwerken of -diensten: banenscheppende activiteiten, met of zonder handelskarakter, die inspielen op individuele, persoonlijke of familiale noden die zich in het raam van het dagelijkse leven laten gevoelen en die betrekking hebben op thuishulp van huishoudelijke aard. De Koning kan, bij een besluit

grâce à cette possibilité de rémunération flexible, pourront travailler davantage ou réintégrer le marché du travail.

La quote-part personnelle que le travailleur devrait payer dans la présente proposition est inférieure au montant qu'il doit payer en tant qu'utilisateur du titre-service qu'il achète lui-même, même après la déduction fiscale opérée dans le cadre de l'impôt des personnes physiques.

Article 9

Cet article permet au Roi de prendre les mesures d'exécution nécessaires. À cet égard, il y aura lieu d'être particulièrement attentif à la forme électronique sous laquelle l'employeur peut mettre les titres-services à la disposition de ses travailleurs.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, on entend par :

1° titre-service: le titre de paiement émis par une société émettrice, qui permet à l'utilisateur de régler, avec l'aide financière de l'employeur qui occupe l'utilisateur, une prestation de travaux ou de services de proximité effectuée par une entreprise agréée;

2° société émettrice: la société désignée par l'employeur, qui émet les titres-services;

3° travaux ou services de proximité: les activités marchandes ou non marchandes, créatrices d'emploi, qui visent à rencontrer des besoins individuels, personnels ou familiaux dans le cadre de la vie quotidienne et qui concernent l'aide à domicile de nature ménagère. Le Roi peut, par arrêté délibéré en

vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepalen wat wordt beschouwd als thuishulp van huishoudelijke aard;

4° gebruiker: de natuurlijke persoon die gebruik maakt van de dienstencheque;

5° onderneming: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens activiteit of doel ten minste gedeeltelijk bestaat in het leveren van buurtwerken of -diensten;

6° erkende onderneming: de onderneming die de in het bepaalde onder 3° bedoelde buurtwerken of -diensten levert, welke hiertoe erkend is overeenkomstig de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen en die daarbij de gebruiker de kwaliteit en de veiligheid garandeert van deze diensten.

Art. 3

§ 1. Werkgevers kunnen hun werknemers met dienstencheques uitbetalen onder de volgende voorwaarden:

1° de dienstencheques worden niet verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid;

2° de toekenning van dienstencheques door de werkgever is vervat in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer of in een aanhangsel daarbij;

3° het aantal toegekende dienstencheques is gelijk aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties verricht. Per dag voltijdse arbeid wordt één dienstencheque toegekend. Voor werknemers met een deeltijds arbeidscontract worden de dienstencheques *pro rata temporis* toegekend;

4° de dienstencheques worden op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van sociale documenten;

5° de geldigheidsduur van de dienstencheques is beperkt tot acht maanden. De dienstencheques mogen enkel worden gebruikt om prestaties van buurtwerken of -diensten te laten uitvoeren;

Conseil des ministres, déterminer ce qu'il faut entendre par l'aide à domicile de nature ménagère.

4° utilisateurs: les personnes physiques qui bénéficient du titre-service;

5° entreprise: toute personne physique ou morale dont l'activité ou l'objet consiste au moins partiellement en la prestation de travaux ou services de proximité;

6° entreprise agréée: l'entreprise qui fournit les travaux ou services de proximité visés au 3°), qui est agréée à cette fin conformément à la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité et qui garantit la qualité et la sécurité de ceux-ci à l'utilisateur.

Art. 3

§ 1^{er}. Les employeurs ont la possibilité d'octroyer des titres-services à leurs travailleurs aux conditions suivantes:

1° les titres-services ne sont pas octroyés en remplacement ou en conversion d'une rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément, passibles ou non de cotisations sociales;

2° l'octroi de titres-services par l'employeur est prévu dans le contrat de travail individuel conclu entre l'employeur et le travailleur ou dans un avenant à ce contrat;

3° le nombre de titres-services octroyés est égal au nombre de jours pendant lesquels le travailleur accomplit un travail normal effectif, effectue des prestations supplémentaires sans repos compensatoire, des prestations supplémentaires avec repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires. Un titre-service est octroyé par jour de travail à temps plein. Pour les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, les titres-services sont octroyés *pro rata temporis*;

4° les titres-services sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;

5° la durée de validité des titres-services est limitée à huit mois. Les titres-services ne peuvent être utilisés que pour faire accomplir des prestations de travaux ou services de proximité;

6° de tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de dienstencheques mag ten hoogste 18,40 euro per dienstencheque bedragen;

7° de tussenkomst van de werknemer in het bedrag van de dienstencheque mag ten hoogste 4,60 euro per dienstencheque bedragen.

§ 2. De dienstencheques worden iedere maand, in één of meer keren, aan de werknemer bezorgd in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal verrichten zoals bedoeld in paragraaf 1, 3°.

Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werkgever tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht zoals bedoeld in paragraaf 1, 3°.

§ 3. De in paragraaf 1, 6° en 7°, vermelde bedragen worden gekoppeld aan de gezondheidsindex van de maand die voorafgaat aan de maand van de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Art. 4

Om prestaties van buurtwerken of -diensten te laten uitvoeren, bezorgt de gebruiker een dienstencheque per gepresteerd arbeidsuur aan een erkende onderneming.

Voor de uitvoering van de buurtwerken of -diensten waarvoor de dienstencheques worden aangewend, neemt de erkende onderneming een werknemer in dienst.

De werknemer bedoeld in het tweede lid mag geen bloed- of aanverwant tot in de tweede graad zijn van de gebruiker of van een lid van het gezin van de gebruiker, noch dezelfde verblijfplaats hebben als de gebruiker.

Art. 5

De werknemers van de erkende ondernemingen wier tewerkstelling geheel of gedeeltelijk vergoed wordt door dienstencheques worden tewerkgesteld overeenkomstig afdeling 2 van hoofdstuk II van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

Art. 6

In artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gewijzigd bij de wetten van 22 mei 2001, 27 december

6° l'intervention de l'employeur dans le montant des titres-services ne peut excéder 18,40 euros par titre-service;

7° l'intervention du travailleur dans le montant du titre-service ne peut excéder 4,60 euros par titre-service.

§ 2. Les titres-services sont remis chaque mois, en une ou plusieurs fois, au travailleur en fonction du nombre de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournira vraisemblablement des prestations conformément au § 1^{er}, 3°.

Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-services est régularisé en fonction du nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni, durant le trimestre, des prestations conformément au § 1^{er}, 3°.

§ 3. Les montants mentionnés au § 1^{er}, 6° et 7° sont liés à l'indice-santé du mois qui précède le mois de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 4

L'utilisateur, en vue de faire accomplir des prestations de travaux ou de services de proximité, remet un titre-service par heure de travail accomplie à une entreprise agréée.

Pour faire effectuer les travaux ou services de proximité pour lesquels les titres-services sont utilisés, l'entreprise agréée recrute un travailleur.

Le travailleur visé à l'alinéa 2 ne peut avoir un lien familial de sang ou par alliance jusqu'au deuxième degré inclus avec l'utilisateur ou un membre de la famille de l'utilisateur, ni avoir la même résidence que l'utilisateur.

Art. 5

Les travailleurs des entreprises agréées dont l'emploi est rétribué en tout ou en partie par des titres-services sont occupés conformément à la section 2 du chapitre II de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Art. 6

Dans l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, modifié par les lois des 22 mai 2001, 27 décembre

2004 en 23 december 2005, wordt het derde lid aangevuld met de bepaling onder 3^o, luidende :

« 3^o de dienstencheques in de zin van de wet van ... betreffende de toekenning van dienstencheques door werkgevers. »

Art. 7

Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 juli 2008, wordt aangevuld met de bepaling onder 25^o, luidende :

« 25^o de dienstencheques in de zin van de wet van ... betreffende de toekenning van dienstencheques door werkgevers. »

Art. 8

Artikel 52 van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 juli 2008, wordt aangevuld met de bepaling onder 12^o, luidende :

« 12^o het aandeel van de werkgever in de dienstencheque overeenkomstig art. 3, § 1, 6^o, van de wet van ... betreffende de toekenning van dienstencheques door werkgevers. »

Art. 9

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de papieren en digitale vorm van de dienstencheque, de nadere regels van de verwerving en het gebruik ervan.

9 februari 2009.

Nele LIJNEN.
Martine Taelman.

2004 et 23 décembre 2005, l'alinéa 3 est complété par le 3^o rédigé comme suit :

« 3^o les titres-services au sens de la loi du relative à l'octroi de titres-services par l'employeur. »

Art. 7

L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008, est complété par le 25^o rédigé comme suit :

« 25^o les titres-services au sens de la loi du relative à l'octroi de titres-services par l'employeur. »

Art. 8

L'article 52 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008, est complété par le 12^o rédigé comme suit :

« 12^o la quote-part de l'employeur dans le titre-service conformément à l'article 3, § 1^{er}, 6^o, de la loi du relative à l'octroi de titres-services par l'employeur. »

Art. 9

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la version papier et électronique du titre-service, ainsi que les modalités de son acquisition et de son utilisation.

9 février 2009.