

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2010-2011

14 JUIN 2011

Proposition de loi modifiant l'article 198 du Code des impôts sur les revenus 1992 afin de décourager l'utilisation abusive des rémunérations variables

(Déposée par Mme Vanessa Matz)

DÉVELOPPEMENTS

Alors que les entreprises, et particulièrement les banques, enregistrent à nouveau des bénéfices, ce dont on ne peut que se réjouir, il semble que certains voudraient profiter de ce phénomène pour voir un retour des anciennes pratiques qui ont participé à l'éclosion d'une crise financière et économique sans précédent, en l'occurrence l'octroi de rémunérations variables — entendez bonus — indécentes. Ces politiques de rémunération ne peuvent être approuvées, car elles ont eu de graves conséquences pour l'État belge et nos citoyens, en favorisant la spéculation et les prises de risques inconsidérées, avec les conséquences dramatiques que l'on connaît.

En effet, lors de la crise financière, des plans de sauvetage ont dû être mis en place dans l'urgence, plans qui se sont traduits par différentes décisions qui ont eu un coût pour le contribuable, via des prises de participation, l'octroi de prêts et d'une garantie bancaire, voir le rachat des titres toxiques. Ces mesures ont eu un impact significatif sur la dette publique belge (1).

Si certes dire que le plan de sauvetage est totalement à charge du citoyen est faux, affirmer qu'il ne coûtera rien, voire qu'il rapportera de l'argent n'est pas exact non plus. Qu'un État ou que l'Union européenne emprunte, même à faible taux pour sauver

En remplacement du document n° 5-1105/1 distribué précédemment.

(1) Voir le 167^e cahier de la Cour des comptes et particulièrement le chapitre relatif au suivi de l'impact de la crise financière, p. 334 et s.

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2010-2011

14 JUNI 2011

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 198 van het wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 teneinde het overmatig gebruik van variabele bezoldigingen te ontmoedigen

(Ingediend door mevrouw Vanessa Matz)

TOELICHTING

Nu de bedrijven, en vooral de banken, opnieuw winst maken, wat uiteraard lovenswaardig is, lijkt het alsof sommigen daarvan gebruik willen maken om terug te keren tot de oude praktijken die net geleid hebben tot deze economische en financiële crisis zonder voorgaande, namelijk het toekennen van buitensporige variabele bezoldigingen, de zogenaamde bonusen. Dat bezoldigingsbeleid is ongehoord, want het heeft ernstige gevolgen gehad voor de Belgische Staat en voor onze burgers, omdat het aanzet tot speculatie en onbezonnende risico's, met de dramatische gevolgen die ons welbekend zijn.

Ten tijde van de financiële crisis moesten immers dringend reddingsplannen worden uitgewerkt, die geleid hebben tot verschillende beslissingen, in de vorm van het nemen van participaties, het toekennen van leningen en bankgaranties, en zelfs het opkopen van toxiche kredieten, waarvoor de belastingplichtige uiteraard moet betalen. Die maatregelen hadden ernstige gevolgen voor de Belgische overheidschuld (1).

Het is natuurlijk niet waar dat dit reddingsplan volledig door de burger moet worden betaald, maar het is evenmin waar dat dit plan niets zal kosten, en zelfs winst zal opleveren. Ook al leent een Staat of zelfs de Europese Unie geld, zelfs tegen een lage

Ter vervanging van het vroeger rondgedeelde stuk nr. 5-1105/1.

(1) Zie het 167^e boek van het Rekenhof, meer bepaald het hoofdstuk met betrekking tot de follow-up van de financiële crisis, blz. 336 en volgende.

une banque ou un autre État, et ce sont autant de millions de remboursement d'intérêts qui devront chaque année être portés au budget. Dans son dernier rapport, la Cour des comptes estime que la Belgique paiera 904 millions d'euros d'intérêts sur les emprunts nécessaires au sauvetage du système financier contractés entre septembre 2008 et août 2010 (1). Certes, les pouvoirs publics ont été pratiquement obligés de sauver les banques et États en difficulté pour éviter des catastrophes économiques plus grandes encore, mais l'urgence dans laquelle ces plans de sauvetage ont été mis en oeuvre n'a pas permis une remise en question du fonctionnement de l'économie et de sa financiarisation (2). Ce à quoi la présente proposition entend répondre, en mettant un frein à des comportements qui se sont révélés nuisibles par le passé, en l'occurrence l'octroi de bonus disproportionnés, qui, puisqu'ils sont fonction des performances de l'entreprise, incitent à des comportements spéculatifs et à des prises de risques inconsidérés.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

A. *Le champ d'application rationae personae*

Le champ d'application *rationae personae* de la présente proposition s'étend aux travailleurs et aux dirigeants d'entreprises, ces catégories étant définies respectivement aux articles 31 et 32 du Code des impôts sur les revenus 1992.

Au niveau des travailleurs, l'auteur motive le choix d'inclure cette catégorie par le souci de voir le personnel de direction inclus dans le nouveau régime fiscal proposé, afin d'éviter de voir des bonus, octroyés à des personnes salariés qui siègent à un comité de direction mais qui ne sont pas administrateurs, échapper à l'imposition prévue en cas d'abus. Le personnel de direction est une notion qui se distingue de celle des cadres en droit social (cette distinction étant utilisée lors des élections sociales) : il s'agit des personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière (3).

En ce qui concerne la notion de dirigeant d'entreprise, il est renvoyé à l'article 32 du Code des impôts

interest om een bank of een Staat te redden, dan nog zullen de miljoenen interessen elk jaar ten laste vallen van de begroting. In zijn jongste rapport zegt het Rekenhof dat België 904 miljoen euro interessen zal moeten betalen op de leningen die tussen september 2008 en augustus 2010 moesten worden aangegaan om de financiële sector te redden (1). De overheid was uiteraard enigszins verplicht de noodlijdende banken en Staten te redden om ergere economische rampen te voorkomen, maar door de dringende omstandigheden waarin deze redningsplannen werden uitgewerkt, kon de werking van de economie en de financiering ervan niet ter discussie worden gesteld (2). Dit voorstel wil praktijken, die in het verleden nadelig zijn gebleken, een halt toeroepen, en meer specifiek de toegekening van onevenredige bonussen, die juist omdat ze afhangen van de prestaties van het bedrijf aanzetten tot speculatief gedrag en het nemen van onbezonnene risico's.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

Artikel 2

A. *Het toepassingsgebied rationae personae*

Het toepassingsgebied *rationae personae* van dit voorstel strekt zich uit tot de werknemers en bedrijfsleiders, categorieën die respectievelijk worden gedefinieerd in de artikel 31 en 32 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Wat de werknemers betreft, wenst de indiener deze categorie op te nemen om het leidinggevend personeel te onderwerpen aan het voorgestelde nieuwe belastingstelsel, en zo te voorkomen dat bonussen die worden toegekend aan bezoldigde personen die in het directiecomité zitting hebben maar geen bestuurders zijn, ontsnappen aan de belastingheffing in geval van misbruik. Het leidinggevend personeel is een andere categorie dan de kaderleden in het sociaal recht (dit onderscheid wordt gemaakt tijdens sociale verkiezingen) : het betreft de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen (3).

Wat het begrip bedrijfsleider betreft, wordt verwzen naar artikel 32 van het Wetboek van de inkom-

(1) *Ibidem*, p. 360

(2) L. Roland, « Qu'a couté la crise aux citoyens », *Financité*, mars 2011, disponible sur le site <http://www.financite.be/s-informer/bibliotheque/fr/11,3,2,1,2976.html>.

(3) Voir l'article 4, 4^o de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 (DOC Chambre des représentants 52 257).

(1) *Ibidem*, blz. 362

(2) L. Roland, « Qu'a couté la crise aux citoyens », *Financité*, maart 2011, te raadplegen op website <http://www.financite.be/s-informer/bibliotheque/fr/11,3,2,1,2976.html>.

(3) Zie artikel 4, 4^o van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 (stuk Kamer, nr. 52 257).

sur les revenus de 1992. Selon cette disposition, les dirigeants d'entreprises sont les personnes physiques qui, soit exercent un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues, soit exercent au sein de la société une fonction dirigeante ou une activité dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier, technique, en dehors d'un contrat de travail.

On le voit, la loi distingue en fait deux catégories de dirigeants d'entreprise. La première vise toutes les personnes titulaires d'un mandat au sein de n'importe quelle personne morale, que celle-ci soit ou non soumise à l'impôt des sociétés. Les notions d'administrateurs, gérants et liquidateurs ont la même portée que celles données en droit commercial. Les personnes exerçant un mandat gratuit d'administrateur, gérant ou liquidateur d'une ASBL ne sont toutefois pas assimilées à des dirigeants d'entreprise, sauf en ce qui concerne le régime de requalification des revenus immobiliers.

La deuxième catégorie de dirigeants d'entreprise est plus récente. Pour en faire partie, les personnes intéressées doivent satisfaire à trois conditions cumulatives : elles doivent exercer au sein de la société une activité ou une fonction dirigeante; cette activité doit avoir trait à la gestion journalière, d'ordre commercial, technique ou financier, et ce, en dehors d'un contrat de travail. Contrairement à la première catégorie, la loi précise ici que l'activité doit être exercée dans une société soumise à l'impôt des sociétés.

Les éléments qui composent les rémunérations du dirigeant d'entreprise sont énoncés à l'article 32, alinéa 2, du Code des impôts sur les revenus, et comprennent notamment les rémunérations fixes ou variables, tantièmes, jetons de présence, émoluments divers et toute autre somme allouée par des sociétés, autre que des dividendes ou que des remboursements de frais propres à la société.

Pour rappel, le principe d'attraction est un principe selon lequel tous les revenus professionnels qu'un dirigeant d'entreprise perçoit de la société dans laquelle il exerce son mandat ou sa fonction sont à considérer comme des rémunérations de dirigeants d'entreprise, et ce, peu importe la nature des revenus obtenus par le dirigeant. Ce principe ne s'applique cependant pas aux revenus professionnels des travailleurs qui exercent un mandat gratuit au sein de la société, soit par exemple le personnel de direction; raison, comme déjà explicité ci-dessus, pour laquelle il convient d'intégrer les travailleurs dans le champ d'application *rationae personae* de la proposition. (1).

(1) Voir J-P Bour, « Heurs et malheurs du principe d'attraction (*Tema con variazioni*) », in P. F. Coppens, *L'entreprise face au droit fiscal belge*, Volume 2, Larcier, 2010, p. 32 et s.

stenbelastingen 1992. Volgens deze bepaling zijn bedrijfsleiders natuurlijke personen die een opdracht als bestuurder, zaakvoerder, vereffenaar of een gelijksoortige functie uitoefenen; of personen die in de vennootschap een leidende functie of een leidende werkzaamheid van dagelijks bestuur, van commerciële, financiële of technische aard, uitoefenen buiten een arbeidsovereenkomst.

De wet maakt dus een onderscheid tussen twee categorieën bedrijfsleiders. De eerste categorie heeft betrekking op alle personen die een mandaat uitoefenen in ongeacht welke rechtspersoon, ongeacht het feit of die al dan niet onderworpen is aan de vennootschapsbelasting. De begrippen bestuurder, zaakvoerder en vereffenaar hebben dezelfde draagwijdte als in het handelsrecht. De personen die onbezoldigd een ambt van bestuurder, zaakvoerder of vereffenaar van een VZW uitoefenen zijn evenwel niet gelijkgesteld met bedrijfsleiders, behalve wat de regeling van herkwalificatie van onroerende inkomsten betreft.

De tweede categorie van bedrijfsleiders is recenter. Om daarvan deel uit te maken moeten de betrokkenen aan drie voorwaarden voldoen : ze moeten in de vennootschap een leidende werkzaamheid of een leidende functie uitoefenen van dagelijks bestuur, van commerciële, technische of financiële aard, buiten een arbeidsovereenkomst. In tegenstelling tot de eerste categorie preciseert de wet hier dat de werkzaamheid moet worden uitgeoefend in een vennootschap die onderworpen is aan de vennootschapsbelasting.

De bestanddelen van de bezoldiging van bedrijfsleiders, zijn opgesomd in artikel 32, tweede lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen en bevatten onder meer vaste of veranderlijke tantièmes, zitpenningen, emoluments en alle andere sommen toegekend door vennootschappen, andere dan dividenden of terugbetalingen van eigen kosten van de vennootschap.

Er zij aan herinnerd dat het attractiebeginsel een beginsel is volgens hetwelk alle beroepsinkomsten die een bedrijfsleider ontvangt van de vennootschap waarin hij zijn mandaat of zijn functie uitoefent, moeten worden beschouwd als bedrijfsleidersbezoldiging, en zulks ongeacht de aard van de door de bedrijfsleider ontvangen inkomsten. Dat beginsel is evenwel niet van toepassing op de beroepsinkomsten van de werknemers die een onbezoldigd mandaat uitoefenen in de vennootschap, bijvoorbeeld het leidinggevend personeel. Zoals hierboven is uiteengezet, is dat de reden waarom werknemers in het toepassingsgebied *rationae personae* van het voorstel moeten worden opgenomen (1).

(1) Zie J-P Bour, « Heurs et malheurs du principe d'attraction (*Tema con variazioni*) », in P.F. Coppens, *L'entreprise face au droit fiscal belge*, Volume 2, Larcier, 2010, blz. 32 e.v.

Par ailleurs, il est évident qu'il convient d'exclure de ce régime les représentants de commerce. Le représentant de commerce est un travailleur qui s'engage, sous l'autorité d'un employeur et contre rémunération, à proscrire et visiter une clientèle pour négocier ou conclure des affaires. On sait que cette profession se caractérise par des rémunérations variables souvent plus importantes que la rémunération garantie. Cette profession sera donc exclue du nouveau régime tel que proposé par la présente proposition, et ce en vue d'éviter une discrimination qui consisterait en un traitement égal de situations essentiellement différentes. Il est donc proposé d'évoquer cette profession via la référence au titre IV de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le contrat de travail de représentant de commerce.

B. Le régime de taxation proposé

Le bénéfice imposable d'une société se détermine en réalisant huit opérations, décrites par les articles 74 à 79 de l'arrêté d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992. Ce bénéfice se compose entre autres par les dépenses non admises, c'est-à-dire les charges comptabilisées (à l'exception des avantages anormaux et bénévoles) mais qui sont rejetées totalement ou partiellement sur le plan fiscal. Ainsi, l'article 74 de l'arrêté précité cite parmi les dépenses non admises les montants non déductibles à titre de frais professionnels. Or, ces derniers font l'objet, en ce qui concerne l'impôt des sociétés, d'une énumération spécifique à l'article 198 du Code des impôts sur les revenus. Par conséquent, l'introduction d'une disposition sur les rémunérations variables telle que prévue par la présente proposition permettra de voir les dites rémunérations, pour les montants dépassant un seuil égal à six fois la rémunération mensuelle fixe garantie à un dirigeant d'entreprise, non déductibles pour la société et réintégrées dans son bénéfice imposable.

Actuellement, les rémunérations professionnelles variables versées par une entreprise à ses dirigeants sont imposables dans le chef de ces derniers, à quel titre que ce soit de par le principe d'attraction (voir *infra*), mais déductibles à l'impôt des sociétés en vertu de l'article 52, 3^o du Code des impôts sur les revenus (par application de l'article 183 du même Code). Le régime est identique pour les travailleurs salariés.

Fiscalement, la proposition de loi signifie donc que l'entreprise ne pourra plus déduire à l'impôt des sociétés un bonus salarial supérieur à 50 % de la rémunération fixe (garantie contractuellement par le contrat de travail ou le contrat de mandat en qualité d'administrateur ou de gérant) qu'elle verse à son dirigeant.

Het is overigens evident dat de handelsvertegenwoordigers van deze regeling moeten worden uitgesloten. De handelsvertegenwoordiger is een werknemer die zich ertoe verbindt, onder het gezag van een werkgever en tegen loon, cliëntel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het doen van zaken. Het is welbekend dat dit beroep gekenmerkt wordt door variabele bezoldigingen die dikwijls meer bedragen dan de gewaarborgde bezoldiging. Dat beroep wordt in dit voorstel dus uitgesloten van de nieuwe regeling, om discriminatie te voorkomen die erin zou bestaan dat in essentie verschillende situaties op gelijke wijze worden behandeld. Er wordt dan ook voorgesteld voor dit beroep te verwijzen naar titel IV van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die betrekking heeft op de handelsvertegenwoordigers.

B. De voorgestelde belastingregeling

De belastbare winst van een vennootschap wordt bepaald door het verwezenlijken van acht handelingen die beschreven zijn in de artikelen 74 tot 79 van het besluit tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992. Die winst bestaat onder andere uit de verworpen uitgaven, namelijk de geboekte lasten (met uitzondering van de abnormale en goedgunstige voordeelen) die op fiscaal gebied geheel of gedeeltelijk worden verworpen. Artikel 74 van het bovengenoemde besluit noemt bijvoorbeeld als verworpen uitgaven de niet als beroepskosten aftrekbaar bedragen. Op het gebied van de vennootschapsbelasting maken die uitgaven echter deel uit van een specifieke opsomming in artikel 198 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen. Bijgevolg zal de invoering van een bepaling betreffende de variabele bezoldigingen zoals bepaald in dit voorstel het mogelijk maken de genoemde bezoldigingen, die meer bedragen dan zes maal de vaste gewaarborgde maandbezoldiging van een bedrijfsleider, te beschouwen als niet aftrekbaar voor de vennootschap en onder te brengen bij de belastbare winst.

Nu zijn de variabele beroepsbezoldigingen die door een bedrijf worden betaald aan de bedrijfsleiders ongeacht de hoedanigheid ervan voor hen belastbaar, via het attractiebeginsel (zie hoger), maar aftrekbaar in de vennootschapsbelasting ingevolge artikel 52,3^o van het Wetboek van de inkomstenbelastingen (door toepassing van artikel 183 van hetzelfde Wetboek) Hetzelfde stelsel geldt voor bezoldigde werknemers.

Op fiscaal vlak betekent dit wetsvoorstel dus dat de vennootschap niet langer een bonus van meer dan 50 % van de vaste bezoldiging (gegarandeerd door de arbeidsovereenkomst, of de lastgevingovereenkomst in de hoedanigheid van beheerder of gerant) die ze betaalt aan de bedrijfsleider, kan aftrekken van de vennootschapsbelasting.

Un parallèle peut être dressé avec le régime actuellement en vigueur des cotisations patronales d'assurance complémentaire contre la vieillesse et le décès prématuré, c'est-à-dire les cotisations d'assurance groupe payées à une compagnie d'assurances ou à une caisse de prévoyance (ASBL) établie en Belgique (1). Les cotisations précitées versées par l'employeur constituent en principe des frais professionnels fiscalement déductibles dans son chef lorsqu'elles ont trait à des rémunérations de travailleurs salariés et de dirigeants d'entreprise indépendants, du moins si elles répondent aux conditions des articles 59 du Code des impôts sur les revenus 1992 et 35, § 2, 1^{er} alinéa, de son arrêté royal d'exécution, lequel prévoit que les cotisations en cause ne sont admises en déduction des revenus imposables que pendant la durée normale d'activité professionnelle de chaque travailleur et dans la mesure où, par travailleur, elles constituent des prestations qui, participations bénéficiaires comprises, équivalent à une rente annuelle dont le montant, majoré de la pension légale, n'excède pas 80 % de la rémunération annuelle normale des travailleurs pendant l'année concernée, multiplié par une fraction qui a pour numérateur le nombre d'années de la durée normale d'activité professionnelle réellement accomplie et restant à accomplir dans l'entreprise et pour dénominateur le nombre d'années de la durée normale d'activité professionnelle. Si cette limite des 80 % est dépassée, les cotisations sont considérées comme des dépenses non admises par l'administration fiscale. Cette règle des 80 % est à vérifier chaque année, en tenant compte de la rémunération du travailleur pour l'année concernée. La présente proposition entend elle aussi instaurer un rapport rémunération fixe — rémunération variable annuel, avec une sanction identique en cas de dépassement du plafond autorisé.

Article 3

Il est proposé de faire entrer le texte en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2013. En effet, les bonus de la période d'imposition 2011 ont déjà été versés sur base des politiques de rémunération décidées en 2010. Aux fins de respecter le principe de sécurité juridique, il est préférable de fixer l'entrée en vigueur du texte pour l'exercice 2013.

Vanessa MATZ.

*
* *

(1) Voir Doyen, *Les pensions complémentaires en pratique*. Kluwer, 2010, p. 293 et s.; L. Deklerck, *Manuel pratique d'impôt des sociétés*, Larcier, 2009, p. 194 et s.

Er kan een vergelijking worden gemaakt met de huidige regeling van de werkgeversbijdragen in de aanvullende verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood, namelijk de bijdragen voor een in België gevestigde groepsverzekering die betaald worden aan een verzekeringsmaatschappij of een voorzorgskas (VZW) (1). De vermelde bijdragen die door de werkgever worden gestort, zijn voor hem in principe fiscaal aftrekbaar beroepskosten indien ze betrekking hebben op bezoldigingen van bezoldigde werknemers en zelfstandige bedrijfsleiders, als ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 59 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en artikel 35, § 2, eerste lid, van het uitvoeringsbesluit dat bepaalt dat de genoemde bijdragen «slechts van de belastbare inkomsten mogen worden afgetrokken gedurende de normale duur van de beroepswerkzaamheid van elke werknemer en in zover zij, per werknemer toekenningen vestigen die, winstdeelhemingen inbegrepen, gelijk staan met een jaarrente waarvan het bedrag, aangevuld met het wettelijk pensioen, niet hoger is dan 80 pct. van de normale brutojaarbezoldiging van de werknemers tijdens het betreffende jaar, vermenigvuldigd met een breuk met als teller het in de onderneming werkelijk gepresteerde en het er nog te presteren aantal jaren van de normale duur van de beroepswerkzaamheid en als noemer het aantal jaren van de normale duur van de beroepswerkzaamheden». Indien die begrenzing van 80 pct overschreden wordt, worden de bijdragen door de belastingadministratie beschouwd als verworpen uitgaven. Die regel van 80 pct moet elk jaar worden gecontroleerd, rekening houdend met de bezoldiging van de werknemer voor het betrokken jaar. Dit voorstel wenst eveneens een verhouding jaarlijkse vaste bezoldiging — variabele bezoldiging in te voeren, met een identieke sanctie wanneer het maximumbedrag wordt overschreden.

Artikel 3

Voorgesteld wordt de tekst in werking te laten treden vanaf het aanslagjaar 2013. De bonussen van het aanslagjaar 2011 werden immers reeds gestort op basis van de bezoldigingsregels van 2010. Om de rechtszekerheid te vrijwaren is het aangewezen de tekst in werking te laten treden vanaf het aanslagjaar 2013.

*
* *

(1) Zie Doyen, *Les pensions complémentaires en pratique*. Kluwer, 2010, blz. 293 e.v.; L. Deklerck, *Manuel pratique d'impôt des sociétés*, Larcier, 2009, blz. 194 e.v.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 198 du Code des impôts sur les revenus, modifié en dernier lieu par la loi du 23 décembre 2009, est complété par un 15°, rédigé comme suit :

« 15° la rémunération variable annuelle, versée à un travailleur ou à un dirigeant d'entreprise, qui excède un montant égal à six fois la rémunération mensuelle fixe garantie à ce dernier, à l'exception des rémunérations variables octroyées dans le cadre d'un contrat de travail de représentant de commerce tel que visé par le titre IV de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

Art. 3

La présente loi produit ses effets à partir de l'exercice d'imposition 2013.

30 mars 2011.

Vanessa MATZ.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 198 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, laatst gewijzigd bij de wet van 23 december 2009, wordt aangevuld met de bepaling onder 15°, luidende :

« 15° de jaarlijkse variabele bezoldiging van een werknemer of een bedrijfsleider, die een bedrag van zes maal de vaste gewaarborgde maandbezoldiging overschrijdt, met uitzondering van de variabele bezoldigingen die in het kader van een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordiger, als bedoeld in titel IV van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden betaald. »

Art. 3

Deze wet treedt in werking vanaf het aanslagjaar 2013.

30 maart 2011.