

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 februari 2019

WETSVOORSTEL

**houdende wijziging van de wet
van 26 juli 1996 tot bevordering
van de werkgelegenheid en tot preventieve
vrijwaring van het concurrentievermogen,
teneinde opnieuw ruimte te scheppen
voor loonsverhogingen**

(ingediend door de heer Frédéric Daerden c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 février 2019

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi
du 26 juillet 1996 relative à la promotion
de l'emploi et à la sauvegarde
préventive de la compétitivité
en vue de rétablir des marges
pour augmenter les salaires**

(déposée par M. Frédéric Daerden et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de door de regering Michel bijgestuurde wet van 26 juli 1996 te wijzigen, teneinde opnieuw ruimte te scheppen voor loonsverhogingen en aldus het sociaal overleg opnieuw mogelijk te maken.

Uit billijkheidsoverwegingen strekt dit wetsvoorstel er bovendien toe om andersoortige inkomsten daadwerkelijk te matigen, teneinde het concurrentievermogen van onze bedrijven te waarborgen door de klemtoon te leggen op onderzoek en ontwikkeling, alsook op opleiding van de werknemers.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi modifie la loi du 26 juillet 1996 telle qu'elle a été modifiée par le gouvernement Michel afin rétablir des marges pour augmenter les salaires et de rendre ainsi, à nouveau, possible la concertation sociale.

En outre, dans une optique d'équité, la présente proposition de loi vise à rendre effective la modération d'autres types de revenus afin d'assurer la compétitivité de nos entreprises en privilégiant la recherche et le développement et la formation des travailleurs.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publicaties@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Teneinde de werkgelegenheid en het concurrentievermogen van de ondernemingen te vrijwaren, is de Centrale Raad voor het bedrijfsleven (hierna "CRB" genoemd) er bij de wet van 26 juli 1996 mee belast verslag uit te brengen over de toestand van het concurrentievermogen van onze bedrijven. Daartoe vergelijkt de CRB de loonkosten in België met die in onze voornaamste buurlanden, namelijk Frankrijk, Duitsland en Nederland.

In het CRB-verslag wordt vervolgens de maximale loonontwikkelingsmarge bepaald. Op basis van dat verslag en de vastgestelde marge onderhandelen de sociale partners in het kader van het centraal akkoord om de twee jaar over de mogelijke loonsverhogingen.

In 2017 heeft de regering Michel de wet grondig gewijzigd en de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners aanzienlijk beknot, met de bedoeling de loonsverhogingen ingrijpend te beperken.

De regering Michel heeft aldus:

a) de wegwerking opgelegd van een vermeende, van vóór 1996 daterende historische loonkloof;

b) een correctiefactor opgelegd, waardoor de sociale partners niet mogen onderhandelen over nadere regelingen om een eventuele positieve loonkloof te dichten; dat betekent dat de sociale partners verplicht zijn een eventuele kloof meteen te dichten, terwijl zij voorheen zelf de inhaalsnelheid konden bepalen en ze dus konden afvlakken of uitstellen;

c) een veiligheidsmarge opgelegd, waardoor de ruimte voor loonsverhogingen aanzienlijk is beknot;

d) bepaalde verminderingen van sociale bijdragen en andere loonsubsidies uit de beschikbare marge gehaald, waardoor een vals beeld ontstaat van de Belgische situatie in vergelijking met de buurlanden, ten nadele van de Belgische werknemers; en

e) de loonnorm verplicht gesteld, waardoor de sociale partners geen rekening kunnen houden met de situaties in het veld of in de sectoren.

Thans worden de gevolgen van de door de regering Michel doorgevoerde wijzigingen ten volle duidelijk.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Afin de préserver l'emploi et la compétitivité des entreprises, la loi du 26 juillet 1996 charge le Conseil Central de l'Économie (ci-après "CCE") de faire rapport sur l'état de la compétitivité de nos entreprises. Pour ce faire, le CCE compare les coûts salariaux en Belgique avec nos principaux pays voisins, à savoir la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Le rapport du CCE fixe ensuite les marges maximales pour l'évolution des salaires. C'est sur la base de ce rapport et des marges fixées que, tous les deux ans, les partenaires sociaux négocient dans le cadre de l'accord interprofessionnel les possibilités d'augmentations de salaires.

En 2017, le gouvernement Michel a profondément modifié la loi en restreignant considérablement la liberté de négociation des partenaires sociaux dans le but de limiter drastiquement les augmentations de salaires.

Ainsi, le gouvernement Michel a:

a) imposé la résorption d'un prétendu écart salarial historique datant d'avant 1996;

b) imposé un terme de correction, qui empêche les partenaires sociaux de négocier les modalités pour combler un éventuel écart salarial positif; cela signifie que les partenaires sociaux sont obligés de compenser immédiatement un éventuel écart alors qu'auparavant, ils pouvaient décider du rythme de rattrapage et donc le lisser ou le reporter dans le temps;

c) imposé une marge de sécurité venant considérablement restreindre les marges d'augmentations possibles;

d) supprimé de la marge disponible certaines réductions de cotisations sociales et autres subsides salariaux, ce qui fausse, au détriment des travailleurs belges, la situation de la Belgique par rapport au pays voisins; et

e) rendu la norme salariale obligatoire, ce qui empêche les partenaires sociaux de tenir compte des réalités de terrain ou sectorielles.

Aujourd'hui, les effets des modifications opérées par le gouvernement Michel se font pleinement sentir.

Voor 2019 en 2020 betekent een en ander concreet dat de door de CRB berekende maximale ruimte voor loonsverhogingen 0,8 % bedraagt, terwijl dat zonder wetswijziging 1,8 % zou zijn geweest. Voor een gemiddeld salaris brengt dat een verlies van ongeveer 200 euro per jaar met zich.

Bovendien heeft de regering Michel een vals beeld van de situatie gecreëerd. Uit het CRB-verslag blijkt immers dat, indien men rekening houdt met alle verminderingen van sociale-zekerheidsbijdragen en andere loonsubsidies, de loonkosten sinds 1996 in België 2,5 % minder snel zijn gestegen dan in onze buurlanden¹. Er is met andere woorden geen “loonhandicap” en de ruimte voor loonsverhogingen had nog groter moeten zijn.

De regering Michel heeft de loonsverhogingsmogelijkheden dus ingrijpend beperkt door het sociaal overleg omtrent het centraal akkoord te vergrendelen. Om die reden zitten de besprekingen tussen de sociale partners in het slop en is de sociale vrede in gevaar. Op 13 februari 2019 is trouwens een algemene staking gepland om de door de regering Michel doorgevoerde wijzigingen aan de kaak te stellen en fatsoenlijke loonsverhogingen te eisen.

Dit wetsvoorstel beoogt derhalve de sociale partners weer manoeuvreerruimte te bieden om de lonen te kunnen verhogen, door de belangrijkste door de regering Michel doorgevoerde wijzigingen terug te draaien. Aangezien de sociale partners blij hebben gegeven van verantwoordelijkheidszin, verdienen zij ons vertrouwen. De door de CRB berekende beschikbare loonmarge wordt dan ook een indicatief gegeven. Ook de in het raam van het centraal akkoord onderhandelde loonmarge wordt indicatief; de sectoren mogen ervan afwijken om in te spelen op de reële situatie in het veld.

Bovendien pleiten de indieners van dit wetsvoorstel ervoor het minimumuurloon op te trekken tot 14 euro². Om te voorkomen dat die verhoging kwalijke gevolgen heeft voor de andere werknemers, bepaalt dit wetsvoorstel dat bij de berekening van de beschikbare loonmarge geen rekening mag worden gehouden met de verhoging van het minimumuurloon tot 14 euro.

Tot slot menen de indieners van dit wetsvoorstel dat het concurrentievermogen van onze ondernemingen

¹ CRB, Verslagen voor de interprofessionele loononderhandelingen, Brussel, 16 januari 2019, blz. 63 (<https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/597/verslagen-voor-de-interprofessionele-loononderhandelingen>).

² Zie Kamer van volksvertegenwoordigers, wetsvoorstel tot verhoging van het minimumuurloon naar 14 euro per uur, DOC 54 3112/001, <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/3112/54K3112001.pdf>.

Concrètement, pour 2019 et 2020, la marge maximale d'augmentation de salaire, calculée par le CCE, est de 0,8 % alors que sans modification de la loi, elle aurait été de 1,8 %. Cela représente pour un salaire moyen une perte de l'ordre de 200 euros par an.

De plus, la situation a été faussée par le gouvernement Michel. En effet, si on tient compte de toutes les réductions de cotisation de sécurité sociale et autres subsides salariaux, le rapport du CCE montre que l'évolution des coûts salariaux en Belgique depuis 1996 a été 2,5 % inférieure à nos pays voisins¹. Autrement dit, il n'y a pas de “handicap” salarial et la marge pour l'augmentation des salaires aurait dû être encore plus grande.

Le gouvernement Michel a donc fortement réduit les possibilités d'augmentation des salaires en cadenasant la concertation sociale autour de l'accord interprofessionnel. Pour cette raison, les discussions entre les partenaires sociaux sont dans une impasse et la paix sociale est menacée. Une grève générale est d'ailleurs prévue le 13 février 2019 pour contester les modifications opérées par le gouvernement Michel et réclamée des augmentations de salaires décentes.

La présente proposition vise donc à redonner de la marge aux partenaires sociaux pour pouvoir augmenter les salaires en supprimant les principales modifications opérées par le gouvernement Michel. Il y a lieu de faire confiance aux partenaires sociaux qui ont démontré leur sens des responsabilités. C'est pourquoi la marge disponible calculée par le CCE est rendue indicative. De même, la norme salariale négociée dans le cadre de l'accord interprofessionnel est indicative pour les secteurs qui pourront y déroger pour tenir compte des réalités de terrain.

En outre, les auteurs de la présente proposition de loi plaident pour que le salaire minimum soit porté à 14 euros par heure². Afin que cela n'ait pas de conséquence négative sur les autres travailleurs, la proposition neutralise les augmentations de salaire jusqu'à 14 euros par heure du calcul de la marge salariale disponible.

Enfin, les auteurs de la présente proposition de loi estiment que la compétitivité de nos entreprises ne se

¹ CCE, “Rapports destinés aux négociations salariales interprofessionnelles”, Bruxelles, 16 janvier 2019, p. 63, https://ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2019-01-17-03-38-34_RTCCE20190100.pdf.

² Voir Chambre des représentants, proposition de loi relevant le salaire minimum à 14 euros de l'heure, DOC 54 3112/001, <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/3112/54K3112001.pdf>.

méer behelst dan de loonkwestie. Dat concurrentievermogen hangt af van veel factoren, onder meer de investeringen in onderzoek en ontwikkeling, alsook de opleiding van de werknemers. Dit wetsvoorstel strekt er dan ook toe ook die aspecten van het concurrentievermogen te versterken, door de tantièmes en de dividenden in te perken ingeval de onderneming onvoldoende investeert in de opleiding van haar werknemers, dan wel in onderzoek en ontwikkeling.

résumément pas à la question des salaires. La compétitivité de nos entreprises dépend de nombreux facteurs tels que les investissements en recherche et développement et la formation des travailleurs. La présente proposition de loi renforce également ces aspects de la compétitivité en prévoyant une modération des tantièmes et dividendes si l'entreprise ne respecte pas les efforts de formation ou n'investit pas assez en recherche et développement.

Frédéric DAERDEN (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 2. Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder:

— de “referentie-lidstaten”: de volgende lidstaten van de Europese Unie: Duitsland, Frankrijk en Nederland;

— de “loonkostenontwikkeling”: de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privésector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse effectieve arbeidsduur, uitgedrukt in euro, in België en in de referentie-lidstaten. Voor de bepaling van de loonkostenontwikkeling wordt rekening gehouden met de verlaagde sociale bijdragen van de werkgevers en met de loonsubsidies. Voor de loonsverhoging in België en in de referentie-lidstaten wordt uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van het Instituut van Nationale Rekeningen en de vooruitzichten van de OESO;

— de “loonkosten”: de beloning van werknemers (D.1) omvat de totale vergoeding, in geld of in natura, die door een werkgever aan werknemers verschuldigd is voor de arbeid die deze tijdens een verslagperiode hebben verricht, zoals vermeld in bijlage A, hoofdstuk 4, punt 4.02 van Verordening 549/2013 van 21 mei 2013 van het Europees Parlement en de Raad betreffende het Europees systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie;

— het “loonkostenverschil”: het verschil tussen de loonkostenontwikkeling in België en die in de referentie-lidstaten sinds 1996, uitgedrukt als een percentage ten opzichte van 1996;

— de “inflatie”: de procentuele verhoging van het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen. Voor de

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L’article 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l’emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 2. Pour l’application du présent titre, on entend par:

— “États membres de référence”: les États membres de l’Union européenne suivants: l’Allemagne, la France et les Pays-Bas;

— “évolution du coût salarial”: l’augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne effective de travail, exprimée en euro, en Belgique et dans les États membres de référence. Pour déterminer l’évolution du coût salarial, il est tenu compte des réductions des cotisations sociales patronales et des subventions salariales. L’augmentation salariale en Belgique et dans les États membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l’Institut des Comptes nationaux et les prévisions de l’OCDE;

— “coût salarial”: le traitement des travailleurs (D.1), représente l’ensemble des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes, comme mentionnée dans l’annexe A, chapitre 4, point 4.02 du Règlement 549/2013 du 21 mai 2013 du Parlement européen et du Conseil relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans l’Union européenne;

— “écart des coûts salariaux”: l’écart entre l’évolution des coûts salariaux en Belgique et celle dans les États membres de référence depuis 1996, exprimé comme un pourcentage par rapport à 1996;

— “inflation”: l’augmentation, exprimée en pourcentage, de l’indice-santé des prix à la consommation.

verwachte inflatie wordt uitgegaan van de gegevens van het Instituut van Nationale Rekeningen en van de OESO;

— de “indexering”: de verhoging van de lonen die voortvloeit uit de toepassing van de indexeringsmechanismen zoals zij zijn omschreven in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex;

— de “baremieke verhoging”: de bestaande loonsverhoging wegens dienstanciënniteit, leeftijd, normale bevorderingen of individuele categorieveranderingen, bij collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegd;

— de “werkgelegenheid”: het aantal mensen aan het werk, in totaal en per sector, in de privésector in België en in de referentielidstaten, alsook het aantal in voltijdse equivalenten;

— de “sociale gesprekspartners”: de representatieve organisaties die de werknemers en de werkgevers vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 3

Artikel 5 van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 5. § 1. Om de twee jaar, in de even jaren, brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, vóór 15 januari, een verslag uit.

§ 2. Het eerste deel van het verslag wordt uitgebracht onder de verantwoordelijkheid van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en betreft de beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling en het loonkostenverschil.

Voor de berekening van het loonkostenverschil houdt het secretariaat rekening met alle loonsubsidies en alle verlagingen van de werkgeversbijdragen, ook die ingevolge de taxshift 2016-2020.

Voor de berekening van de beschikbare marge bedoeld in het eerste lid houdt het secretariaat rekening met de vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten in de twee volgende jaren. De geraamde indexeringen worden door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ten opzichte van de vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de buurlanden in mindering gebracht voor de berekening van de beschikbare marge.

L'inflation attendue est basée sur les données de l'Institut des comptes nationaux et de l'OCDE;

— “indexation”: l'augmentation des salaires résultant de l'application des mécanismes d'indexation tels que décrits dans les conventions collectives de travail existantes relatives à la liaison des salaires à l'indice-santé lissé;

— “augmentation barémique”: l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail;

— “emploi”: le nombre de personnes occupées dans le secteur privé, globalement et par secteur, en Belgique et dans les États membres de référence, ainsi que le nombre en équivalents temps plein;

— “interlocuteurs sociaux”: les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil national du travail.

Art. 3

L'article 5 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 5. § 1^{er}. Tous les deux ans, dans les années paires, le Conseil Central de l'Économie rédige un rapport avant le 15 janvier.

§ 2. La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l'Économie et concerne les marges disponibles pour l'évolution du coût salarial et le l'écart des coûts salariaux.

Pour le calcul de l'écart des coûts salariaux, le secrétariat tient compte de l'intégralité des subventions salariales et des réductions de cotisations patronales, y compris celles du *tax shift* 2016-2020.

Pour le calcul de la marge disponible visée à l'alinéa 1^{er}, le secrétariat tient compte des prévisions pour l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence au cours des deux années à venir. À la lumière des prévisions pour le développement du coût salarial dans les États membres de référence, les indexations prévues sont déduites par le secrétariat du Conseil Central de l'Économie du calcul de la marge disponible.

Het resultaat van de berekening bedoeld in het vorige lid wordt afgerond tot op de tweede decimaal. Als de derde decimaal 5 is, wordt afgerond naar boven.

De indexeringen en de baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd, ongeacht de beschikbare marge.

Het in het eerste lid bedoelde verslag omvat bovendien een analyse van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Tevens brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, in het deel van het verslag bedoeld in het eerste lid, verslag uit over:

- het absolute loonkostenverschil;
- het absolute loonkostenverschil, gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau.

§ 3. Het tweede deel van het in § 1 bedoelde verslag omvat een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentielidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren.

Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

Het verslag bevat eveneens een analyse van de naleving van de sociale vrede en van de invloed van de anciënniteit op de lonen, alsook een analyse van de impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen en op de integratie van risicogroepen op de arbeidsmarkt in het bijzonder.

§ 4. In het jaar dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geen verslag uitbrengt als bedoeld in § 1, publiceert hij vóór 15 januari een tussentijds verslag met de actualisering van het eerste deel, met uitzondering van de beschikbare marge, en van het tweede deel van het verslag bedoeld in artikel 5.

Le résultat du calcul visé à l'alinéa précédent est arrondi à la deuxième décimale. Si la troisième décimale est 5, l'arrondissement se fait vers le haut.

Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties et ce quelle que soit la marge disponible.

Le rapport visé à l'alinéa 1^{er} comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le Conseil Central de l'Économie fait également un rapport, dans la partie du rapport visée à l'alinéa 1^{er}, sur:

- l'écart absolu des coûts salariaux;
- l'écart absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité.

§ 3. La deuxième partie du rapport visé au paragraphe 1^{er} comporte une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique.

Un rapport est également rendu sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et au développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

Le rapport comprend également une analyse du respect de la paix sociale et de l'influence de l'ancienneté sur les salaires, ainsi qu'une analyse de l'impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail en général et, en particulier sur l'intégration des groupes à risques sur le marché du travail.

§ 4. Dans l'année durant laquelle le Conseil Central de l'Économie n'émet pas de rapport visé au paragraphe 1^{er}, celui-ci publie, avant le 15 janvier, un rapport intermédiaire comprenant une actualisation de la première partie, à l'exception de la marge disponible, et de la deuxième partie du rapport visé à l'article 5.

§ 5. De verslagen bedoeld in de §§ 1 en 4 worden onverwijld overgezonden aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.”

Art. 4

Artikel 6 van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 6. § 1. Om de twee jaar in de oneven jaren worden, vóór 15 januari, op basis van het verslag als bedoeld in artikel 5, § 1, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, onder meer werkgelegenheidsmaatregelen en de marge voor de loonkostenontwikkeling voor de twee jaren van het interprofessioneel akkoord vastgesteld. Er worden ook maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgesteld, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken. Eveneens wordt ruime aandacht besteed aan de naleving van de doelstelling inzake opleiding en aan de mate waarin de sectoren effectief hun inspanningen vergroten.

§ 2. De marge voor de loonkostenontwikkeling bedoeld in § 1 houdt rekening met de beschikbare marge bedoeld in artikel 5, § 2. Deze marge kan worden uitgedrukt hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

§ 3. Bij gebrek aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen een termijn van twee maanden te rekenen vanaf de datum van het verslag bedoeld in artikel 5, § 1, roept de regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel op grond van de gegevens opgenomen in hetzelfde verslag.

§ 4. De marge voor loonkostenontwikkeling bedraagt minimaal nul om het mogelijk te maken de geraamde indexeringen toe te passen. De indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd.”

Art. 5

Artikel 7 van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 7. § 1. Bij gebrek aan een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners, binnen één maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg als bedoeld in artikel 6, § 3, legt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de

§ 5. Les rapports visés aux paragraphes 1^{er} et 4 sont transmis sans délai à la Chambre des représentants et au gouvernement ainsi qu’aux interlocuteurs sociaux.”

Art. 4

L’article 6 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 6. § 1^{er}. Tous les deux ans, dans les années impaires, avant le 15 janvier, l’accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l’article 5, § 1^{er}, entre autres, des mesures pour l’emploi ainsi que la marge pour l’évolution du coût salarial des deux années de l’accord interprofessionnel. Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l’écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre. Une attention particulière est également consacrée au respect des objectifs liés à la formation et à la mesure dans laquelle les secteurs ont effectivement augmenté leurs efforts.

§ 2. La marge pour l’évolution du coût salarial, visée au paragraphe 1^{er}, tient compte de la marge disponible, telle que visée à l’article 5, § 2. Cette marge peut être exprimée soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

§ 3. À défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans un délai de deux mois à compter de la date du rapport visé à l’article 5, § 1^{er}, le gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation sur la base des données contenues dans ledit rapport.

§ 4. La marge pour l’évolution des coûts salariaux s’élève au minimum à zéro pour permettre les indexations prévues. Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.”

Art. 5

L’article 7 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 7. § 1^{er}. À défaut d’accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation visée à l’article 6, § 3, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la marge maximale

Ministerraad, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig artikel 6, § 1 en § 2, vast, hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

Artikel 6, § 4, is van toepassing op het besluit bedoeld in het eerste lid.

§ 2. Bij gebrek aan een interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor de geplande duur van het interprofessioneel akkoord, bijkomende maatregelen nemen voor de werkgelegenheid, onder andere met betrekking tot de arbeidsherverdeling, met inbegrip van mogelijkheden tot arbeidsduurvermindering, deeltijdarbeid, verhoging van de kansen op werk voor jongeren en loopbaanonderbreking.”.

Art. 6

Artikel 9 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 9. § 1. De in artikel 7 bedoelde marge voor de loonkostenontwikkeling mag niet worden overschreden door overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau.

De door de Koning aangewezen ambtenaren oefenen toezicht uit op de naleving van de verplichting bedoeld in het eerste lid.

De werkgever die de verplichting bedoeld in het eerste lid niet naleeft, kan de bij artikel 189 van het Sociaal Strafwetboek bepaalde administratieve geldboete worden opgelegd.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers.

De administratieve geldboete bedoeld in het derde lid wordt opgelegd door de bevoegde administratie bedoeld in de artikelen 16, 13°, en 70 van het Sociaal Strafwetboek. De artikelen 74 tot 91 en 111 tot 116 van het Sociaal Strafwetboek zijn van toepassing.

De beslissing die de in het vierde lid bedoelde administratieve geldboete oplegt, is vatbaar voor beroep op grond van artikel 3 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht en volgens de vormen, termijn en reikwijdte bedoeld in dat artikel.

§ 2. Aan de werkgever die de bepalingen van de koninklijke besluiten genomen in uitvoering van artikel 7,

pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, § 1^{er}, et § 2, soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

L'article 6, § 4, est d'application à l'arrêté visé à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. À défaut d'accord interprofessionnel sur l'emploi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour la durée prévue de l'accord interprofessionnel, prendre des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi, entre autres en ce qui concerne la redistribution du travail, en ce compris des possibilités de réduction du temps de travail, le travail à temps partiel, l'augmentation des chances d'emploi pour les jeunes et l'interruption de carrière.”.

Art. 6

L'article 9 de la même loi, modifié par la loi du 19 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 9. § 1^{er}. Les conventions de travail au niveau intersectoriel, sectoriel, d'entreprise ou individuel ne peuvent prévoir de dépassement de la marge d'évolution du coût salarial visée à l'article 7.

Les fonctionnaires désignés par le Roi exercent la surveillance du respect de l'obligation visée à l'alinéa 1^{er}.

L'amende administrative prévue à l'article 189 du Code pénal social peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas l'obligation visée à l'alinéa 1^{er}.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.

L'amende administrative visée à l'alinéa 3 est infligée par l'administration compétente visée aux articles 16, 13°, et 70 du Code pénal social. Les articles 74 à 91 et 111 à 116 du Code pénal social sont d'application.

La décision infligeant l'amende administrative visée à l'alinéa 4 est susceptible d'un recours, sur la base de l'article 3 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et dans les formes, délai et champ d'application visés à cet article.

§ 2. Une amende égale à celle prévue par le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, peut être infligée, dans les

§ 2, niet naleeft, kan dezelfde geldboete worden opgelegd als die bepaald bij § 1, derde lid, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde nadere regels.

§ 3. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid formuleert vóór 30 november van elk jaar aanbevelingen over de collectieve arbeidsovereenkomsten op intersectoraal of sectoraal niveau die onvoldoende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid bevatten. Op basis van deze aanbevelingen kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de maatregelen nemen die gepast en noodzakelijk zijn.

Deze aanbevelingen hebben tot doel de ontwikkeling van de werkgelegenheid af te stemmen op die van de drie referentie-lidstaten, met als ambitie minstens de totale intersectorale werkgelegenheid te vrijwaren.”

Art. 7

Artikel 10 van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 3 juli 2005, wordt aangevuld met een 5°, luidende:

“5° de verhogingen van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen tot 14 euro per uur.”

Art. 8

Artikel 14 van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt aangevuld met een § 3, luidende:

“§ 3. Indien wordt vastgesteld dat de gemiddelde uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling (in percentage van het bbp) van de in België gevestigde ondernemingen lager zijn dan het gemiddelde van de referentielidstaten, of dat de opleidingsinspanning minder groot is dan de ter zake geldende doelstelling, dan moet, voor elke onderneming die één van deze doelstellingen niet haalt, en gedurende de hele periode waarop het interprofessioneel akkoord betrekking heeft, de som van de dividenden en de tantièmes met betrekking tot het jaar T, lager liggen dan het product van de gemiddelde rentevoet van de OLO 10 jaar (voor het jaar T-1) en het door de onderneming gestorte kapitaal.

mêmes conditions et selon les mêmes modalités, à l’employeur qui ne respecte pas les arrêtés pris en exécution de l’article 7, § 2.

§ 3. Avant le 30 novembre de chaque année, le Conseil supérieur pour l’emploi formulera des recommandations sur les conventions collectives de travail au niveau intersectoriel ou sectoriel, qui ne comportent pas de mesures suffisantes en faveur de l’emploi. Sur la base de ces recommandations, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prendre les mesures appropriées qui s’imposent.

Ces recommandations ont comme objectif d’assurer une évolution de l’emploi parallèle à celle des trois États membres de référence avec l’ambition de maintenir au moins l’emploi intersectoriel global.”

Art. 7

L’article 10 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 3 juillet 2005, est complété par un point 5 rédigé comme suit:

“5° les augmentations du revenu minimum mensuel moyen garanti jusqu’à 14 euros de l’heure.”

Art. 8

L’article 14 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, est complété par un paragraphe 3 rédigé comme suit:

“§ 3. S’il est constaté que la moyenne des dépenses en Recherche et développement des entreprises établies en Belgique (exprimée en pourcentage du PIB) est inférieure à la moyenne des États membres de référence ou que l’effort de formation est inférieur à l’objectif en la matière, alors pour chaque entreprise qui n’atteint pas l’une de ces moyennes et pendant toute la période couverte par l’accord interprofessionnel, la somme des dividendes et des tantièmes relatifs à l’année T doit être inférieure au produit du taux OLO 10 ans moyen (pour l’année T-1) par le capital libéré de l’entreprise.

Indien deze voorwaarde niet wordt nageleefd, moet de onderneming een solidariteitsbijdrage van 33 % betalen op het positieve verschil tussen de som van de dividenden en de tantièmes en het voormelde product. De opbrengst van die bijdrage wordt gestort in het Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de concurrentiekracht.”.

28 januari 2019

Si cette condition n'est pas respectée, l'entreprise est redevable d'une cotisation de solidarité de 33 % sur la différence positive entre la somme des dividendes et des tantièmes et le produit évoqué ci-dessus. Le produit de cette cotisation est versé au "Fonds pour le renforcement de l'emploi et de la compétitivité.”.

28 janvier 2019

Frédéric DAERDEN (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)