

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 mars 2020

PROPOSITION DE LOI

**portant le salaire horaire
minimum à 14 euros**

AVIS DE LA COUR DES COMPTES

Voir:

Doc 55 **0485/ (S.E. 2019):**

001: Proposition de loi M. Hedeboom et consorts.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 maart 2020

WETSVOORSTEL

**voor het verhogen
van het minimumloon naar 14 euro**

ADVIES VAN HET REKENHOF

Zie:

Doc 55 **0485/ (B.Z. 2019):**

001: Wetsvoorstel van de heer Hedeboom c.s.

01730

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)



Avis sur l'incidence budgétaire des propositions de loi

n° 55 0103/001 , 55 0103/002 et 55 0485/001, en exécution de

l'article 79 du règlement de la Chambre des représentants

1. Demande d'avis

Par lettre du 2 décembre 2019, le président de la Chambre des représentants a demandé à la Cour des comptes un avis sur la proposition de loi relevant le salaire minimum à 14 euros de l'heure, déposée le 12 juillet 2019 par M. F. Daerden (document 55 0103/001), les amendements à la proposition de loi précitée, déposés le 18 septembre 2019 par M. Goblet (documents 55 0103/002) et la proposition déposée le 1^{er} octobre 2019 par M. R. Hedeboew (document 55 0485/001).

2. Propositions déposées

2.1 Propositions de loi

Les développements des propositions de loi soulignent les inégalités salariales croissantes et le fait que le salaire minimum actuel ne suffit pas à supporter le coût de la vie. Il ressort d'une comparaison entre les revenus et les dépenses effectuée par la Fédération générale du travail qu'environ 50 % de la population ne parvient pas à couvrir ses dépenses au moyen de ses revenus¹. Dans les développements, les auteurs des propositions de loi constatent donc que le salaire minimum interprofessionnel ne protège pas le travailleur de la pauvreté.

Les deux propositions de loi suggèrent de relever le salaire minimum de 9,65 euros (proposition de loi 55 0485/001) ou 9,84 euros (proposition de loi 55 0103/001) à 14 euros, ce qui représente une augmentation de plus de 40 % par rapport à la situation actuelle². Ce montant est également relié à l'indice des prix à la consommation. Les deux propositions de loi disposent également que les conventions collectives de travail peuvent fixer un salaire minimum plus avantageux (plus élevé).

Par ailleurs, l'article 5 de la proposition de loi 55 0103/001 (déposée par M. Daerden) prévoit que les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire peuvent déterminer le contenu du salaire horaire minimum de 14 euros et son mode d'indexation. L'article 6 de cette proposition détermine le contenu du salaire minimum si aucune convention collective de travail sectorielle n'a été conclue (voir le point 3 pour la définition de la notion de « salaire minimum »). L'article suivant précise la manière dont on peut calculer si le salaire minimum s'applique à défaut de convention collective de travail. L'article 8 dispose que les partenaires sociaux peuvent toujours convenir d'un salaire minimum plus élevé.

¹ Proposition de loi relevant le salaire minimum à 14 euros de l'heure, exposé des motifs, DOC 55 0103/001, p. 5-6.

² Dans certains secteurs où le salaire minimum est déjà supérieur à 9,87 euros (par exemple, le secteur de la pétrochimie), l'augmentation est moins grande.



2.2 Amendements à la proposition de loi 55 0103

Un premier amendement à la proposition de loi 55 0103/002 prévoit que le salaire minimum sera relevé progressivement à 14 euros entre 2020 et 2024. Les autres amendements visent à créer un Fonds temporaire de solidarité auprès duquel les entreprises qui relèvent leur salaire minimum pourraient prétendre à une intervention. Les articles 13 à 19 définissent le champ d'application, le contrôle, la gestion et le financement de ce fonds. Il serait créé au sein de l'ONSS pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2023. Il serait doté de la personnalité juridique et géré par des membres du comité de gestion de l'ONSS. Le contrôle est organisé de la même manière que pour l'ONSS. Quant à la gestion opérationnelle, l'ONSS met les moyens (personnel, équipement) nécessaires à disposition contre paiement.

Le fonds doit exercer un contrôle sur l'octroi du salaire horaire et l'intervention y afférente. Il est financé par une cotisation fixée par arrêté royal, mais qui est au moins égale à 1,2 % de la masse salariale. La perception est assurée par l'ONSS conformément aux règles et délais fixés dans l'arrêté royal précité.

3. Explication de la notion de salaire minimum

Les propositions examinées parlent de salaire horaire minimum. Le salaire horaire minimum n'est pas une notion communément utilisée dans la législation sociale. Tant la législation sociale que la législation fiscale parlent essentiellement de salaire minimum sur une base mensuelle. Si l'on convertit le salaire horaire minimum de 9,84 euros en salaire mensuel, on obtient 1.593,81 euros brut par mois. Un relèvement à 14 euros de l'heure reviendrait à un salaire minimum de 2.305,33 euros brut par mois.

En Belgique, il n'est pas habituel de fixer les salaires minimums dans une loi³. Ils sont souvent convenus par secteur au sein des commissions paritaires où sont représentés tant les travailleurs (syndicats) que les employeurs et sont fixés dans une convention collective de travail (CCT). Cette CCT est conclue pour une période déterminée (trois ans minimum) et contient les accords minimaux entre les employeurs et les syndicats au sujet du salaire, des augmentations, de l'indexation et de la retraite anticipée. Quelques CCT générales ont toutefois été conclues au sujet du salaire minimum au sein du Conseil national du travail. Il s'agit des CCT 43 et 50.

Le Groupe des dix (regroupant les organisations patronales et syndicales belges) conclut un accord interprofessionnel (AIP) tous les deux ans. Le principal élément concerne la norme salariale⁴ (augmentation maximale des salaires), qui a été introduite par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

³ Les flexi jobs notamment constituent une exception. L'actuelle proposition de loi concernant les emplois d'intégration professionnelle prévoit aussi un salaire minimum.

⁴ La norme salariale telle qu'elle est convenue dans l'AIP a essentiellement pour objectif d'éviter que la Belgique devienne trop chère sur le marché international en raison d'augmentations salariales anormales. La norme salariale se base sur la croissance économique escomptée de la Belgique et de ses trois principaux partenaires économiques.



4. Commentaire

Les propositions de loi sont applicables aux travailleurs de 18 ans ou plus accomplissant des prestations en vertu d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent. Par conséquent, les propositions de loi sont applicables à tous les membres du personnel du secteur privé et du secteur public qui accomplissent leurs prestations en vertu d'un contrat de travail.

Pour calculer l'incidence budgétaire des propositions de loi, une distinction a été opérée entre le secteur public et le secteur privé.

4.1 Incidence sur les frais de personnel des pouvoirs publics

L'introduction généralisée d'un salaire horaire minimum garanti de 14 euros pour les membres du personnel liés à l'État fédéral par un contrat de travail a une incidence directe sur ses frais de personnel.

Cependant, il n'a pas été possible de calculer cette incidence budgétaire de manière exhaustive dans le délai imparti pour rendre le présent avis. Pour des raisons pragmatiques, la Cour des comptes se limite à estimer le surcoût qu'entraînerait l'introduction généralisée d'un salaire horaire minimum garanti de 14 euros pour les administrations et organismes dont le paiement des salaires est effectué par PersoPoint. Il s'agit des SPF et SPP et des services qui en dépendent, d'une dizaine d'organismes d'intérêt public⁵ et d'un certain nombre d'institutions parlementaires⁶, soit au total 70.000 bénéficiaires (56.313 statutaires et 13.688 contractuels).

La Cour estime le surcoût pour ce groupe de 13.688 contractuels à environ 1,9 million d'euros (voir le tableau ci-dessous). Par souci d'exhaustivité, le tableau ci-dessous mentionne aussi le surcoût éventuel pour les 56.313 membres du personnel statutaires (voir ci-après).

⁵ Dont les principaux : la Régie des bâtiments (820 membres du personnel), l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (1.389 membres du personnel) et l'Agence fédérale des médicaments et des produits de santé (495 membres du personnel).

⁶ Le Comité P (83 membres du personnel), le Collège des médiateurs fédéraux (54 membres du personnel) et l'Autorité de protection des données (71 membres du personnel).



	Nombre de concernés	Coût de l'introduction du salaire horaire garanti de 14 euros
Contractuels	1.753	€ 1.911.317,92
Statutaires	36	€ 32.276,97
Total		€ 1.943.594,89

L'introduction d'un salaire horaire minimum de 14 euros lié à l'indice en vigueur au 1^{er} janvier 2018 entraîne donc un surcoût global de près de 2 millions d'euros⁷, hors cotisations patronales, pour ces services et organismes publics.

Il convient toutefois de formuler les remarques suivantes à ce sujet :

- Comme indiqué ci-dessus, le salaire horaire minimum garanti ne serait applicable qu'aux travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail. La Cour estime qu'il est peu probable que l'application de cette limite au niveau du personnel de l'État – qui est, pour la majeure partie, statutaire – n'enfreigne pas le principe d'égalité. Cela implique que, si ce dispositif était introduit, son champ d'application devrait être étendu aux membres du personnel statutaire.
- L'estimation ci-dessus ne concerne qu'une partie du personnel de l'État. Les membres du personnel des institutions publiques de sécurité sociale, de la Police fédérale, de la Défense et d'autres organismes et institutions relevant des pouvoirs publics ne sont pas inclus dans le calcul précité. L'estimation fait également abstraction des conséquences éventuelles pour le personnel des communautés, des régions et des pouvoirs locaux. Le surcoût estimé pour l'État fédéral risque donc d'être plus élevé.
- L'incidence éventuelle de ce surcoût sur l'emploi du personnel de l'État (contractuel) peu qualifié ne peut pas être estimée.

⁷ Le calcul du salaire minimum garanti tient compte du traitement annuel, du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer/résidence.



4.2 Incidence sur les frais de personnel du secteur privé

Le calcul de l'incidence budgétaire de l'augmentation des salaires minimums dans le secteur privé est un processus très complexe. La Cour des comptes ne dispose pas des données nécessaires ni des modèles économétriques pour effectuer de telles estimations. Elle ne peut donc estimer ni l'incidence fiscale ni l'incidence sociale des propositions de loi à l'examen. En outre, il est impossible d'évaluer l'incidence d'une telle mesure sur l'emploi et sur le développement et la croissance économiques.

4.3. Création d'un Fonds temporaire de solidarité

Les amendements contenus dans le document parlementaire 55 0103/002 proposent l'introduction progressive du salaire minimum plus élevé et – en accompagnement – la création d'un Fonds temporaire de solidarité.

La création du Fonds temporaire a déjà été abordée brièvement au point 2.2. Les amendements en question prévoient que la gestion et le contrôle de ce fonds seront régis par les mêmes règles que celles applicables à l'ONSS.

Le fonds à créer est similaire au Fonds de fermeture des entreprises (FFE) (créé auprès de l'Office national de l'emploi). Cela signifie que le Fonds temporaire sera une institution publique de sécurité sociale soumise aux dispositions de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale.

La création d'un fonds augmentera la charge de travail du personnel de l'ONSS, parce que ce dernier doit mettre des membres du personnel et des moyens de fonctionnement à la disposition du fonds – contre rémunération. Cette relation est analogue à celle existant entre l'Onem et le FFE, l'Onem mettant des agents et des moyens de fonctionnement à la disposition du FFE.

Le financement du fonds sera assuré par le biais d'une cotisation à fixer par arrêté royal. D'après la proposition de loi, la cotisation ne peut être inférieure à 1,2 % de la masse salariale de l'entreprise. La proposition de loi ne prévoit aucun critère de base pour la fixation de la cotisation. Celle-ci entraînera une augmentation du coût du travail pour l'employeur. La cotisation supplémentaire contraste avec la réduction des coûts généraux du travail que le pouvoir exécutif visait en 2015 en introduisant le tax shift. Les recettes du fonds seront bien entendu ensuite réparties entre les entreprises qui relèvent leur salaire horaire minimum à 14 euros, de sorte que le coût de la cotisation sera en tout ou en partie compensé pour certaines entreprises.



5. Conclusion

La Cour des comptes ne peut pas estimer l'incidence budgétaire des propositions de loi déposées.

Eu égard au champ d'application, l'augmentation du salaire horaire s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public.

La Cour a évalué le surcoût d'un salaire minimum de 14 euros pour le personnel de l'État géré par PersoPoint à environ 2 millions d'euros (hors cotisations patronales). Comme cette estimation ne se base que sur une partie limitée des services publics fédéraux le surcoût total pour l'État fédéral sera plus élevé.

L'estimation budgétaire de l'incidence sociale et fiscale de l'augmentation du salaire horaire minimum à 14 euros pour le secteur privé est complexe et la Cour des comptes ne dispose pas des données de base nécessaires ni des modèles économétriques pour se prononcer à ce sujet de manière étayée.

La proposition de création du Fonds temporaire de solidarité reprise dans un amendement (document de la Chambre 55 0103/002) octroie de larges compétences au Roi, notamment en ce qui concerne le champ d'application et le financement du fonds. Par conséquent, la Cour estime qu'elle n'est pas en mesure d'en estimer l'incidence budgétaire à ce stade. La création d'un Fonds temporaire augmenterait en tout état de cause la charge administrative des employeurs et de l'administration de l'ONSS.



Advies over de budgettaire impact van de wetsvoorstellen nr.

55/0103/001 , 55/0103/002 en 55/0485/001, in uitvoering van art.79 van het reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

1. Vraag om advies

De voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft met een brief van 2 december 2019 aan het Rekenhof gevraagd een advies te geven over het wetsvoorstel die een verhoging van het minimumuurloon naar 14 euro per uur, ingediend op 12 juli 2019 door de heer F. Daerden (voorstel 55/0103/001), amendementen op voorstel over verhoging van het minimumloon naar 14 euro per uur, ingediend op 18 september 2019 door de heer Goblet (voorstel 55/0103/002) en het voorstel ingediend op 1 oktober 2019 door de heer R. Hedeboom (voorstel 55/0485/001).

2. Ingediende voorstellen

2.1 Wetsvoorstellen

In de toelichting bij de voorstellen wordt gewezen op de toenemende loonkloof en het feit dat het huidige minimumloon onvoldoende is om de levensduur te bekostigen. Uit een vergelijking van inkomen met uitgaven door het Algemeen Belgisch Vakverbond blijkt dat ongeveer 50% van de bevolking er niet in slaagt zijn uitgaven te dekken met zijn inkomen¹. In de toelichting stellen de indieners van het voorstellen aldus vast dat het huidige interprofessioneel minimumloon de werknemer niet tegen armoede beschermt.

In de twee wetsvoorstellen wordt voorgesteld het minimumuurloon van 9,65 euro (wetsvoorstel 55/0485/001) of 9,84 euro (wetsvoorstel 55/0103/001) te verhogen tot 14 euro, hetzij een verhoging met meer dan 40 % tegenover de huidige toestand². Dit bedrag wordt tevens gekoppeld aan de index van de consumptieprijzen. De twee wetsvoorstellen bepalen ook dat collectieve arbeidsovereenkomsten een gunstiger (hoger) minimumloon kunnen vastleggen.

Daarnaast bepaalt artikel 5 van het voorstel 55/0103/001 (ingediend door de heer Daerden) dat de sociale partners binnen het paritair comité (PC) kunnen vastleggen hoe het minimumuurloon van 14 euro is samengesteld en hoe het wordt geïndexeerd. Artikel 6 van dat voorstel bepaalt de samenstelling van het minimumloon als er geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst is (zie punt 3 voor de inhoud van het begrip "minimumloon"). Het daaropvolgende artikel van het voorstel legt vast hoe bij gebrek aan cao kan berekend of het

¹ Wetsvoorstel tot verhoging van het minimumloon naar 14 euro per uur, Memorie van Toelichting, DOC 55/0103/001, p. 5-6.

² In sommige sectoren, waar het minimumloon nu al hoger ligt dan 9,87 euro (bv. de petrochemische sector), is de stijging kleiner.



minimumuurloon van toepassing is. Artikel 8 van het voorstel bepaalt dat de sociale partners steeds een hoger minimumloon kunnen afspreken.

2.2 Amendementen bij het wetsvoorstel 55/0103

Een eerste amendement bij het wetsvoorstel 55/0103/002 bepaalt dat het minimumloon tussen 2020 tot 2024 geleidelijk aan wordt opgetrokken tot 14 euro. De andere amendementen beogen de oprichting van een tijdelijk solidariteitsfonds waarbij de ondernemingen die hun minimumuurloon optrekken aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming. De artikelen 13 tot 19 bepalen het toepassingsgebied, het toezicht, het beheer en de financiering van dat fonds. Het fonds zou worden opgericht in de schoot van de RSZ voor de periode van 1/1/2020 tot 31/12/2023. Het Fonds krijgt rechtspersoonlijkheid en wordt beheerd door leden van het beheerscomité van de RSZ. Het toezicht is op dezelfde manier geregeld als voor de RSZ. Voor het operationeel beheer stelt de RSZ de nodige middelen (personeel, uitrusting) ter beschikking tegen betaling.

Het fonds moet toezicht uitoefenen op de toekenning van het uurloon en de bijhorende tegemoetkoming. Het wordt gefinancierd door een bijdrage die wordt vastgelegd bij koninklijk besluit maar die minstens gelijk is aan 1,2% van de loonmassa. De inning gebeurt door de RSZ conform de in het voorvermelde besluit vastgestelde regels en termijnen.

3. Toelichting van het begrip minimumloon

De betrokken voorstellen spreken over het minimumuurloon. Het minimumuurloon is geen algemeen gebruikt begrip in de sociale wetgeving. Zowel in de sociale als de fiscale wetgeving spreekt men hoofdzakelijk over een minimumloon op maandbasis. Indien we het huidig minimumuurloon van 9,84 € omzetten naar een maandelijks loon, dan bedraagt dit 1593,81 euro bruto per maand. Een verhoging naar 14 € per uur komt neer op minimumloon van 2305,33 euro bruto per maand.

In België is het niet gebruikelijk de minimumlonen vast te leggen in een wet³. De minimumlonen worden vaak per sector afgesproken in de paritaire comités waarin zowel werknemers (vakbonden) als werkgevers zijn vertegenwoordigd en vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Die cao worden afgesloten voor een bepaalde periode (minimum 3 jaar) en omvatten de minimale afspraken tussen werkgevers en vakbonden inzake loon, opslag, indexering, vervroegd pensioen. Er zijn in de Nationale Arbeidsraad wel enkele algemene cao's afgesproken over het minimumloon. Het betreft de cao's 43 en 50.

Tweejaarlijks wordt door de Groep van Tien (zijnde de Belgische werknemers- en werkgeversorganisaties) een interprofessioneel akkoord (IPA) afgesloten. Het belangrijkste element is de loonnorm⁴ (de maximale loonstijging), die werd ingevoerd bij wet van 26 juli

³ Uitzonderingen zijn onder andere de flexi-jobs. Ook in het huidige wetsvoorstel over arbeidsintegratiejobs is er een minimumloon vastgelegd.

⁴ De loonnorm zoals die wordt afgesproken in de IPA heeft in hoofdzaak tot doel te voorkomen dat België zich door abnormale loonstijgingen internationaal uit de markt zou prijzen. De loonnorm is gebaseerd op de verwachte economische groei van België en zijn 3 belangrijkste handelspartners.



1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

4. Bespreking

De ingediende voorstellen zijn van toepassing op de werknemers van 18 jaar en ouder die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeidsprestaties verrichten alsmede op de betrokken werkgevers. Dit maakt dat voorstellen van toepassing zijn op alle personeelsleden in de private sector en in de openbare sector die hun arbeidsprestaties op basis van een arbeidsovereenkomst verrichten.

Voor de budgettaire impact van de betrokken voorstellen is een onderscheid gemaakt tussen de openbare sector en de private sector.

4.1 Impact op personeelskost van de overheid

Een veralgemeende invoering van een gewaarborgd minimumuurloon van 14 euro voor de door een arbeidsovereenkomst met de federale overheid verbonden personeelsleden heeft een rechtstreekse impact op diens personeelskosten.

Binnen het tijdsbestek van dit advies is het evenwel niet mogelijk gebleken de berekening van die budgettaire impact exhaustief te maken. Om pragmatische redenen beperkt het Rekenhof zich hierna tot een inschatting van de meerkost die een veralgemeende invoering van een gewaarborgd minimumuurloon van 14 euro voor gevolg zou hebben voor de administraties en instellingen die worden uitbetaald via Persopoint. Het betreft de FOD's en POD's en diensten die ervan afhangen, een 10-tal instellingen van openbaar nut⁵ en een aantal parlementaire instellingen⁶, samen goed voor 70.000 begunstigden (56.313 statutairen en 13.688 contractuelen).

Het Rekenhof raamt de meerkost voor die groep van 13.688 contractuelen op ongeveer 1,9 miljoen euro (zie ook de tabel hieronder). Volledigheidshalve wordt in onderstaande tabel ook de eventuele meerkost voor de 56.313 statutaire personeelsleden opgenomen (zie hierna).

⁵ Waarvan de grootsten : de Regie der Gebouwen (820 personeelsleden), het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (1.389 personeelsleden) en het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten (495 personeelsleden).

⁶ Comité P (83 personeelsleden), College van Federale Ombudsmannen (54 personeelsleden), Gegevensbeschermingsautoriteit (71 personeelsleden)



	Aantal geïmpacteerden	Kostprijs invoering gewaarbord uurloon €14
Contractuelen	1.753	€ 1.911.317,92
Statutairen	36	€ 32.276,97
Totaal		€ 1.943.594,89

De invoering van een minimumuurloon van 14 euro gebonden aan de index van kracht op 1 januari 2018 komt dus voor deze overheidsdiensten en -instellingen neer op een globale meerkost van bijna 2 miljoen euro⁷, exclusief werkgeversbijdragen

Hierbij passen evenwel volgende kanttekeningen:

- Zoals hierboven aangegeven, zou het gewaarborgd minimumuurloon alleen van toepassing zijn op werknemers tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst. De kans dat de toepassing van deze beperking bij het overheidspersoneel - dat voor een groot deel statutair is tewerkgesteld - de toetsing met het gelijkheidsbeginsel zou doorstaan acht het Rekenhof eerder klein. Dit impliceert dat, mocht deze regeling worden ingevoerd, het toepassingsgebied ervan in de praktijk wellicht zou moeten worden uitgebreid tot de statutaire personeelsleden
- bovenvermelde raming betreft slechts een gedeelte van het overheidspersoneel. De personeelsleden behorende tot de openbare instellingen van sociale zekerheid, de Federale politie, Defensie en andere van de overheid afhankende organisaties en instellingen zijn niet opgenomen bovengenoemde berekening. De raming maakt tevens abstractie van de eventuele gevolgen voor het personeel van Gemeenschappen, Gewesten en lokale overheden. De kans bestaat dus dat de geraamde meerkost voor de federale overheid hoger zal liggen.
- de mogelijke impact van die meerkost op de tewerkstelling van laaggeschoold (contractueel) overheidspersoneel kan niet worden ingeschat worden.

⁷ Voor de berekening van het gewaarborgd minimumloon werd rekening gehouden met de jaarwedde, vakantiegeld, eindejaarspremie en haard/standplaatstoelage.



4.2 Impact op de personeelskost van de private sector.

De berekening van de budgettaire impact van de verhoging van de minimumlonen in de private sector is een zeer complex proces. Het Rekenhof beschikt niet over de nodige gegevens en de econometrische modellen om zulke ramingen uit te voeren. Noch de sociale noch de fiscale impact van de betrokken voorstellen kan door het Rekenhof geraamd worden. Daarenboven kan de impact van een dergelijke maatregel op zowel de tewerkstelling als economische ontwikkeling en groei onmogelijk worden ingeschat.

4.3. Oprichting van een tijdelijk Fonds

In de amendementen opgenomen in parlementair stuk 55/0103/002 wordt een gefaseerde invoering van het hogere minimumloon voorgesteld en –ter begeleiding daarvan– de oprichting van een tijdelijk solidariteitsfonds.

De oprichting van het tijdelijk fonds is reeds kort besproken in punt 2.2.. De betrokken amendementen voorzien dat voor het beheer, het toezicht en de controle op dit fonds dezelfde regels gelden als voor de RSZ.

Het op te richten fonds is gelijkaardig aan het Fonds voor Sluiting van Onderneming (FSO) (dat is opgericht bij de Rijkdienst voor Arbeidsvoorziening). Dit betekent dat het tijdelijk fonds een openbare instelling van sociale zekerheid wordt die onderworpen is aan de bepalingen opgenomen in het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid.

De oprichting van een fonds zal de werklast van het personeel van de RSZ verhogen, omdat die – tegen vergoeding – personeel en werkingsmiddelen ter beschikking moet stellen van het fonds. Dit is analoog met de relatie tussen RVA en FSO waarbij RVA personeel en werkingsmiddelen ter beschikking stelt van het FSO.

De financiering van het fonds zal gebeuren door middel van een bijdrage die wordt vastgelegd bij koninklijk besluit. Volgens het voorstel mag de bijdrage niet lager zijn dan 1,2% van de loonmassa van de onderneming. In het voorstel zijn geen basiscriteria vastgelegd voor het vaststellen van de bijdrage. Door deze bijdrage zal de kost van arbeid voor de werkgever opnieuw toenemen. De bijkomende bijdrage staat in contrast met verlaging van de algemene arbeidskosten die de uitvoerende macht in 2015 beoogde met de invoering van de tax shift. De ontvangsten van het Fonds worden daarna weliswaar opnieuw verdeeld over de ondernemingen die hun minimumuurloon opwaarderen naar 14 euro waardoor voor sommige ondernemingen de kost door de hogere bijdrage geheel of gedeeltelijk zou worden gecompenseerd.



5. Conclusie

De budgettaire impact van de ingediende wetsvoorstellen kan door het Rekenhof niet geraamd worden.

Gelet op het toepassingsgebied is de verhoging van uurloon zowel van toepassing in de private sector als in de openbare sector.

Voor het overheidspersoneel dat wordt beheerd door Persopoint heeft het Rekenhof de meerkost voor een minimumloon van 14 euro geraamd op ongeveer 2 miljoen euro (excl. werkgeversbijdragen). Aangezien die raming gebaseerd is op een beperkt deel van de federale overheidsdiensten zal de totale meerkost voor de federale overheid groter zijn.

Een budgettaire raming van de sociale en fiscale impact van de verhoging van de minimum uurlonen tot 14€ voor de private sector is complex en het Rekenhof beschikt niet over de nodige basisgegevens noch over de econometrische modellen om daarover gefundeerde uitspraken te doen.

Het voorstel tot oprichting van het tijdelijk solidariteitsfonds, opgenomen in een amendement, vervat in Kamerdocument 0103/002, verleent de Koning ruime bevoegdheden, in het bijzonder inzake het toepassingsgebied en zijn financiering. Daardoor acht het Rekenhof een inschatting van de budgettaire impact ervan in dit stadium niet mogelijk. De oprichting van een tijdelijk fonds zou in elk geval de administratieve last van zowel de werkgevers als de administratie van de RSZ vergroten.