

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 november 2024

WETSONTWERP

houdende gedeeltelijke omzetting
van de Richtlijn (EU) 2022/2041
van het Europees Parlement en
de Raad van 19 oktober 2022
betreffende toereikende minimumlonen
in de Europese Unie

Inhoud	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	14
Impactanalyse	19
Advies van de Raad van State.....	33
Wetsontwerp	38
Concordantietabel Richtlijn-wetsontwerp	45
Concordantietabel wetsontwerp-Richtlijn	128
Advies van de Nationale Arbeidsraad.....	145

DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 novembre 2024

PROJET DE LOI

transposant partiellement
la directive (UE) 2022/2041
du Parlement européen et
du Conseil du 19 octobre 2022
relative à des salaires minimaux adéquats
dans l'Union européenne

Sommaire	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	14
Analyse d'impact.....	26
Avis du Conseil d'État	33
Projet de loi	38
Tableau de correspondance directive-projet de loi.....	87
Tableau de correspondance projet de loi-directive.....	137
Avis du Conseil National du Travail.....	159

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.

De regering heeft dit wetsontwerp op 14 november 2024 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 19 november 2024 door de Kamer ontvangen.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 14 novembre 2024.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 19 novembre 2024.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^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 vertaalde 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 (beigekleurig papier)

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp zorgt voor de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

De richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten en heeft tot doelstelling betere leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie te creëren, met name op het vlak van de toereikendheid van minimumlonen voor werknemers teneinde aan opwaartse sociale convergentie bij te dragen en loonongelijkheid te verminderen.

De Richtlijn brengt daartoe een procedureel kader tot stand dat uit drie grote luiken bestaat: het eerste luik betreft de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming, het tweede luik betreft de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen en het derde en laatste luik bevat een verbeterde toegang voor alle werknemers tot de bescherming door minimumlonen indien nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten daarin voorzien.

De Richtlijn legt evenwel niet op dat nieuwe conventionele of wettelijke minimumlonen worden bepaald. In de Belgische private sector geldt het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen, vastgelegd in de algemeen verbindend verklaarde cao nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad, als absolute minimumloon. Als gevolg hiervan voorziet dit wetsontwerp niet in een omzetting van het tweede luik van de richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft, daar zulke wettelijke minimumlonen enkel gelden voor werknemers die hun arbeidsstatuut of rechtspositie is vastgelegd krachtens of bij wet.

Dit wetsontwerp zet Richtlijn (EU) 2022/2041 om in het kader van de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht.

RÉSUMÉ

Ce projet de loi vise à transposer partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 sur les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

La directive contribue au renforcement de la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux et vise à créer de meilleures conditions de vie et de travail dans l'Union, notamment en ce qui concerne le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs afin de contribuer à une convergence sociale ascendante et de réduire les inégalités salariales.

À cette fin, la directive établit un cadre procédural composé de trois éléments principaux: le premier élément concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires, le deuxième élément concerne la promotion de salaires minimaux légaux adéquats, et le troisième et dernier élément comprend l'amélioration de l'accès de tous les travailleurs à la protection offerte par les salaires minimaux lorsque la législation nationale et/ou les conventions collectives le prévoient.

Toutefois, la directive n'impose pas la fixation de nouveaux salaires minima conventionnels ou légaux. Dans le secteur privé belge, le revenu mensuel minimum garanti moyen fixé dans la CCT n° 43 du Conseil national du travail est d'application en tant que salaire minimum absolu. Par conséquent, ce projet de loi ne prévoit pas la transposition du deuxième volet de la directive, qui concerne la promotion de salaires minimaux légaux adéquats, étant donné que ces salaires minimaux légaux ne s'appliquent qu'aux travailleurs belges dont le statut professionnel ou le statut juridique est déterminé par ou en vertu de la loi.

Ce projet de loi transpose la directive (UE) 2022/2041 dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Dit wetsontwerp zorgt voor een gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Deze richtlijn is op 15 november 2022 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 275 van 25 oktober 2022, p. 33-47) en moet uiterlijk op 15 november 2024 zijn omgezet.

De Richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten en heeft tot doelstelling betere leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie te creëren, met name op het vlak van de toereikendheid van minimumlonen voor werknemers teneinde aan opwaartse sociale convergentie bij te dragen en loonongelijkheid te verminderen.

De Richtlijn brengt daartoe een procedureel kader tot stand dat uit drie grote luiken bestaat: het eerste luik betreft de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming, het tweede luik betreft de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen en het derde en laatste luik bevat een verbeterde toegang voor alle werknemers tot de bescherming door minimumlonen indien nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten daarin voorzien.

De Richtlijn legt evenwel niet op dat nieuwe conventionele of wettelijke minimumlonen worden bepaald.

Dit wetsontwerp legt in hoofdstuk 2 van de wet in de eerste plaats het materieel toepassingsgebied van deze wet vast evenals enkele definities.

Vier van deze definities betreffen een omzetting van de definities van artikel 3 van de Richtlijn (EU) 2022/2041. Het betreft de definities van een minimumloon, een wettelijk minimumloon, de collectieve arbeidsovereenkomst en de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.

Uit deze definities vloeit voort dat algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten niet aanzien worden als een wettelijk minimumloon in de zin van deze richtlijn.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Ce projet de loi transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 sur les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Cette directive est entrée en vigueur le 15 novembre 2022 (Journal officiel de l'Union européenne L 275, 25 octobre 2022, p. 33-47) et doit être transposée avant le 15 novembre 2024.

La directive contribue au renforcement de la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux et vise à créer de meilleures conditions de vie et de travail dans l'Union, notamment en ce qui concerne l'adéquation des salaires minimaux pour les travailleurs afin de contribuer à une convergence sociale ascendante et de réduire les inégalités salariales.

À cette fin, la directive établit un cadre procédural composé de trois volets principaux: le premier volet concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires, le deuxième volet concerne la promotion de salaires minima légaux adéquats, et le troisième et dernier volet comprend l'amélioration de l'accès de tous les travailleurs à la protection offerte par les salaires minima lorsque la législation nationale et/ou les conventions collectives le prévoient.

Toutefois, la directive n'impose pas la fixation de nouveaux salaires minima conventionnels ou légaux.

Ce projet de loi fixe tout d'abord le champ d'application matériel de la loi ainsi que quelques définitions au chapitre 2.

Quatre de ces définitions transposent les définitions de l'article 3 de la directive (UE) 2022/2041. Il s'agit des définitions du salaire minimum, du salaire minimum légal, de la convention collective et du taux de couverture des négociations collectives.

Il résulte de ces définitions que les conventions collectives rendues obligatoires ne sont pas considérées comme un salaire minimum légal au sens de cette directive.

In de Belgische private sector, dit zijn de werkgevers en de werknemers en de daarmee gelijkgestelden die onder de bevoegdheid van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen (hierna “de cao-wet”), geldt het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen, (hierna “het GGMMI”) vastgelegd in de opéénvolgende algemeen verbindend verklaarde cao's nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad, als absolute minimumloon.

Aldus hebben de interprofessionele sociale partners een nationaal interprofessioneel conventioneel minimumloon vastgelegd in dit gedeelte van de Belgische economie. In uitzonderlijke gevallen staan specifieke sociale of werkgelegenheidsmaatregelen afwijkingen of variaties op dit conventioneel minimumloon toe.

Als gevolg hiervan voorziet dit wetsontwerp niet in een omzetting van het tweede luik van de Richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft. Voor de wettelijke minimumlonen, vastgelegd krachtens of bij wet, moet de procedure voor de vaststelling van toereikende wettelijke minimumlonen en de andere verplichtingen van het tweede luik van de richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft worden nageleefd.

Het eerste luik van de Richtlijn, dat de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming betreft is terug te vinden in hoofdstuk 3 van dit ontwerp. Afdeling 1 van dit hoofdstuk geeft uitvoering aan artikel 4.1, d) van de Richtlijn met betrekking tot het nemen van maatregelen om vakbonden en werkgeversorganisaties te beschermen tegen elke inmenging in elkaars oprichting, werking of bestuur.

In afdeling 2 van hoofdstuk 3 wordt de vereiste van Richtlijn 2022/2041 omgezet dat lidstaten met een dekingsgraad van de collectieve arbeidsovereenkomsten op het nationale interprofessionele niveau lager dan 80 % een actieplan moeten opstellen ter bevordering van collectief onderhandelen. Dit wetsontwerp legt een kader vast dat geactiveerd wordt indien deze dekingsgraad onder de 80 % valt.

De informatie over de bescherming door minimumloon is een omzetting van artikel 11 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 en wordt geregeld door hoofdstuk 4 van dit wetsontwerp. De informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen wordt beschikbaar gesteld via een website.

De conventionele minimumlonen zullen worden gepubliceerd in de databank “conventionele minimumlonen”.

Dans le secteur privé belge, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs et ceux qui sont assimilés comme tels en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (ci-après “la loi-CCT”), le revenu mensuel minimum garanti moyen (ci-après “le RMMM”) fixé dans les conventions collectives successives rendue obligatoire n° 43 du Conseil national du travail s'applique en tant que le salaire minimum absolu.

Les partenaires sociaux interprofessionnels ont donc établi un salaire minimum conventionnel national interprofessionnel dans cette partie de l'économie belge. Dans des cas exceptionnels, des mesures sociales ou d'emploi spécifiques permettent des dérogations ou des variations par rapport à ce salaire minimum conventionnel.

Par conséquent, ce projet de loi ne prévoit pas la transposition du deuxième volet de la directive, qui concerne la promotion de salaires minima légaux adéquats. Pour ces salaires minima légaux, déterminé par ou en vertu de la loi, la procédure de fixation de salaires minimaux légaux adéquats et les autres obligations du deuxième volet de la directive relative à la promotion de salaires minima légaux adéquats doivent être respectées.

Le premier volet de la directive qui concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires se trouve au chapitre 3 de ce projet. La section 1 de ce chapitre transpose l'article 4.1, d) de la directive en ce qui concerne la prise de mesures pour protéger les syndicats et les organisations d'employeurs contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.

La section 2 du chapitre 3 transpose l'exigence de la directive 2022/2041 selon laquelle les États membres dont le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel est inférieur à 80 % doivent élaborer un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Ce projet de loi établit un cadre qui est activé si ce taux de couverture tombe en dessous de 80 %.

Les informations sur la protection par le salaire minimum sont une transposition de l'article 11 de la directive (UE) 2022/2041 et sont régies par le chapitre 4 de ce projet de loi. Les informations sur la protection du salaire minimum, y compris les informations sur les mécanismes de recours, seront disponibles sur un site web.

Les salaires minimums conventionnels seront publiés dans la base de données “salaires minimums”.

Deze databank zal aldus geen persoonsgebonden looninformatie bevatten.

Hoofdstuk 5 van dit ontwerp voorziet tenslotte in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht heeft neergelegd tegen zijn werkgever of een procedure heeft ingeleid om de rechten, waarin dit ontwerp voorziet, te doen naleven. Daarnaast wordt ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die hebben gebruik gemaakt van de rechten voorzien in dit ontwerp.

Overeenkomstig artikel 17 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 moeten de lidstaten passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners daadwerkelijk bij de uitvoering van deze richtlijn worden betrokken. De Nationale Arbeidsraad heeft op 29 maart 2024 advies nr. 2414 uitgebracht over het voorontwerp van deze wet.

In een reactie aan de minister van Werk van 15 oktober 2024 bevestigt de Nationale Arbeidsraad dat ze zullen voortwerken aan de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

In deze bepaling is immers nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In dit artikel wordt bepaald dat via dit ontwerp van wet gedeeltelijk omzetting wordt gegeven aan Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.

Art. 3

Dit artikel legt de definities van dit wetsontwerp vast, waarvan vier definities een rechtstreekse omzetting zijn van de definities opgenomen in artikel 3 van Richtlijn

conventionnels". Cette base de données ne contiendra donc aucune information salariale à caractère personnel.

Enfin, le chapitre 5 du présent projet prévoit une protection contre tout traitement défavorable pour le travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par le présent projet. En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans ce projet.

Conformément à l'article 17 de la directive (UE) 2022/2041, les États membres doivent prendre les mesures pour assurer la participation effective des partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre de cette directive. Le Conseil National du Travail a émis l'avis n° 2414 sur l'avant-projet de cette loi le 29 mars 2024.

Dans une réponse au ministre du Travail datée du 15 octobre 2024, le Conseil National du Travail confirme qu'il continuera à œuvrer à la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} définit la base constitutionnelle en matière de la compétence.

Cette disposition précise que la présente loi réglemente une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Cet article prévoit que, par le biais de ce projet de loi, la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne est partiellement transposée.

Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par les directives communautaires.

Art. 3

Cet article présente les définitions de ce projet de loi, dont quatre transposent directement les définitions contenues dans l'article 3 de la directive (UE) 2022/2041.

(EU) 2022/2041. Het betreft de definities van een minimumloon, een wettelijk minimumloon, de collectieve arbeidsovereenkomst en de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.

Een minimumloon omvat enkel het minimumloon, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Uit de definitie van een wettelijk minimumloon volgt dat minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten welke algemeen verbindend zijn verklaard, niet aanzien worden als een wettelijk minimumloon in de zin van de Richtlijn (artikel 3, 2). Deze definitie omvat daarom onder andere niet het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) vastgelegd via cao nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad of andere minimumlonen vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. De criteria voor de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen opgenomen in artikel 5 van Richtlijn (EU) 2022/2041 zijn daarop dus niet van toepassing.

Een collectieve arbeidsovereenkomst is een overeenkomst die is afgesloten overeenkomstig de cao-wet. Volgens deze wet kan een collectieve arbeidsovereenkomst enkel schriftelijk worden gegaan, wat ook een vereiste is van Richtlijn (EU) 2022/2041.

De dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen wordt eveneens gedefinieerd conform Richtlijn (EU) 2022/2041. Die omvat alle collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten overeenkomstig de cao-wet. Het is van belang te benadrukken dat deze definitie betrekking heeft op alle collectieve arbeidsovereenkomsten en niet enkel op collectieve arbeidsovereenkomsten over de loonvorming.

Art. 4

Artikel 4 bepaalt het toepassingsgebied van dit ontwerp van wet. Dit ontwerp van wet is van toepassing op alle personen die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de cao-wet). In artikel 2 van de cao-wet wordt het materieel toepassingsgebied gedefinieerd.

Voor hoofdstuk 5 geldt een afwijking van het toepassingsgebied. Voor artikelen 10 en 11 van het ontwerp die voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming geldt een afwijking van het toepassingsgebied; zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst,

Il s'agit des définitions du salaire minimum, du salaire minimum légal, de la convention collective de travail et du taux de couverture des négociations collectives.

Le salaire minimum comprend uniquement le salaire minimum auquel le salarié a droit en vertu de son emploi à la charge de l'employeur.

Il découle de la définition du salaire minimum légal que les salaires minimums prévus par les conventions collectives rendues obligatoires ne sont pas considérés comme un salaire minimum légal au sens de la directive (article 3, paragraphe 2). Cette définition n'inclut donc pas, entre autres, le revenu mensuel moyen garanti (RMMMG) fixé par la convention collective n° 43 du Conseil National du Travail ou d'autres salaires minimaux fixés dans des conventions collectives de travail. Les critères d'adéquation des salaires minimaux légaux énoncés à l'article 5 de la directive (UE) 2022/2041 ne leur sont donc pas applicables.

Une convention collective de travail est une convention conclue conformément à la loi-CCT. Selon cette loi, une convention collective ne peut être conclue que par écrit, ce qui est également une exigence de la directive (UE) 2022/2041.

Le taux de couverture des négociations collectives est également défini conformément à la directive (UE) 2022/2041. Elle comprend toutes les conventions collectives conclues conformément à la loi-CCT. Il est important de souligner que cette définition couvre toutes les conventions collectives et pas seulement les conventions collectives sur la formation des salaires.

Art. 4

L'article 4 définit le champ d'application de ce projet de loi. Ce projet de loi s'applique à toutes les personnes qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (loi-CCT). L'article 2 de la loi-CCT définit le champ d'application matériel.

Le chapitre 5 fait l'objet d'une dérogation au champ d'application. Les articles 10 et 11 du projet qui prévoient la protection contre les traitements défavorables et la protection contre le licenciement appliquent une dérogation au champ d'application; à savoir qu'ils s'appliquent aux personnes liées par un contrat de travail, c'est-à-dire

anders gezegd op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.

Art. 5

Afdeling 1 van hoofdstuk 3 geeft uitvoering aan artikel 4.1 van de Richtlijn 2022/2041. Dit artikel 4.1 dat tot doel heeft om de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen te vergroten en de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over loonvaststelling te vergemakkelijken, draagt de lidstaten op om (1) de capaciteit van de sociale partners te bevorderen om collectieve loononderhandelingen op alle niveaus te voeren, (2) constructieve, zinvolle en zaakkundige loononderhandelingen tussen de sociale partners te stimuleren op voet van gelijkheid en met garanties inzake toegang tot nodige informatie, (3) maatregelen te nemen om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen te beschermen alsook maatregelen om werknemers en vakbondsvertegenwoordigers te beschermen tegen discriminatie en (4) vakbonden en werkgeversorganisaties te beschermen tegen inmenging door elkaar in hun oprichting, werking of bestuur.

Het artikel 4.1 vergt derhalve van de lidstaten dat zij de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over loonvaststelling bevorderen en nagaan of de bestaande maatregelen de actoren voldoende beschermen bij de uitoefening van hun recht op collectieve onderhandelingen. Overeenkomstig overweging 24 van de richtlijn zou met dergelijke maatregelen het onder meer voor vakbondsvertegenwoordigers makkelijker kunnen worden gemaakt om contact te leggen met werknemers.

Het Belgisch collectief overleg wordt reeds decennialang goed omkaderd via verschillende wetten. Denken we hierbij maar aan de 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden. Voor het collectief overleg op ondernemingsniveau moet ook worden gewezen op de door de sociale partners gesloten cao nr. 5 en de in uitvoering van deze cao gesloten sectorale cao's. In de mate dat bepaalde elementen via CAO zijn vastgelegd, komt het aan de sociale partners toe om desgevallend deze instrumenten aan te passen.

aux travailleurs du secteur privé que les travailleurs contractuels du secteur public.

Art. 5

La section 1 du chapitre 3 met en œuvre l'article 4.1 de la directive 2022/2041. Cet article 4.1, qui vise à accroître du taux de couverture des négociations collectives et à faciliter l'exercice du droit de négociation collective sur la détermination des salaires, charge les États membres (1) de promouvoir la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations salariales collectives à tous les niveaux, (2) promouvoir des négociations salariales constructives, significatives et factuelles entre les partenaires sociaux, sur un pied d'égalité, et avec des garanties d'accès aux informations nécessaires, (3) prendre des mesures pour protéger l'exercice du droit de négociation collective ainsi que des mesures pour protéger les travailleurs et les représentants syndicaux contre la discrimination, et (4) protéger les syndicats et les organisations d'employeurs contre l'ingérence des uns et des autres dans leur création, leur fonctionnement ou leur gouvernance.

L'article 4.1, impose donc aux États membres de promouvoir l'exercice du droit de négociation collective sur la détermination des salaires et de vérifier si les mesures existantes protègent de manière adéquate les acteurs dans l'exercice de leur droit de négociation collective. Conformément au considérant 24 de la directive, ces mesures pourraient comprendre, entre autres, des mesures visant à faciliter l'accès des représentants syndicaux aux travailleurs.

La négociation collective belge est bien encadrée par diverses lois depuis des décennies. Il s'agit notamment de la loi du 29 mai 1952 organisant le Conseil National du Travail, de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de la loi du 19 mars 1991 fixant des règles particulières pour le licenciement des représentants du personnel. Pour les négociations collectives au niveau de l'entreprise, il convient également de se référer à la convention collective n° 5 conclue par les partenaires sociaux et aux conventions collectives sectorielles conclues en application de cette convention collective. Dans la mesure où certains éléments sont fixés par convention collective, il appartient aux partenaires sociaux d'adapter ces instruments si nécessaire.

Voor wat betreft de verplichting opgelegd door de richtlijn om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandeling met het oog op de loonvaststelling te vergemakkelijken, heeft de minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 2024 meegedeeld dat op de tweede lezing van de Ministerraad zal worden geëvalueerd of de sociale partners hebben kunnen verder werken op de problematiek van de contacten tussen de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties en de werkgever en werknemers, zoals voorzien in het advies nr. 2414 van de NAR. Er zal daarbij worden geëvalueerd of hiermee voldoende wordt tegemoetgekomen aan de verplichtingen opgelegd door de richtlijn.

In zijn reactie van 15 oktober 2024 laat de Nationale Arbeidsraad aan de minister van Werk weten dat: “De sociale gesprekspartners hun inspanningen voortzetten om collectieve onderhandelingen in België op het gebied van loononderhandelingen te bevorderen. Dit is immers een materie die onder hun bevoegdheid valt. Voorstellen van alle kanten worden zorgvuldig bestudeerd en er is enige tijd nodig voor overleg binnen de verschillende lidorganisaties. De sociale gesprekspartners zijn van mening dat deze werkzaamheden niet beletten dat de wet tot omzetting van de Richtlijn 2022/2041 van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie onverwijld wordt aangenomen, zodat deze richtlijn tijdig kan worden omgezet, namelijk op 15 november 2024.”.

Met betrekking tot de bescherming van de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen moet evenwel worden vastgesteld dat geen wettelijke bepaling voorziet in een bescherming van de vakbonden en werkgeversorganisaties tegen elke inmenging door elkaar, door elkaars vertegenwoordigers of leden in hun oprichting, werking en bestuur, zoals vereist door artikel 4.1 d) van de Richtlijn.

Artikel 5 van dit ontwerp vult deze lacune op door uitdrukkelijk te bepalen dat, met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen, de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zich dienen te onthouden van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, werking of bestuur van hun respectievelijke organisaties.

Art. 6

Dit artikel legt vast op welke welk moment de dekingsgraad van collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau wordt berekend. Er werd geopteerd om de tweejaarlijkse cyclus van

En ce qui concerne l'obligation imposée par la directive en vue de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective dans le cadre de la fixation des salaires, le ministre du Travail a informé le Conseil national du travail le 24 mai 2024 qu'une évaluation sera effectuée lors de la deuxième lecture afin de déterminer si les partenaires sociaux ont pu continuer à travailler sur la problématique des contacts entre les délégués des organisations représentatives des travailleurs et l'employeur et les travailleurs, comme prévu dans l'avis n° 2414 du CNT. À cette occasion, il sera évalué si cela répond de manière adéquate aux obligations imposées par la directive.

Dans sa réponse du 15 octobre 2024, le Conseil National du Travail informe le ministre du Travail que: “Les interlocuteurs sociaux poursuivent leurs travaux en vue de la promotion de la négociation collective en Belgique en matière de négociations salariales. Il s'agit en effet d'une matière qui relève de leurs compétences. Les propositions des uns et des autres sont examinées avec soin et un certain temps est nécessaire pour les consultations dans les différentes organisations membres. Les interlocuteurs sociaux estiment que ces travaux n'empêchent pas l'adoption sans attendre de la loi de transposition de la directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 concernant des salaires minima adéquats dans l'Union européenne, ce qui permettrait une transposition dans les temps de cette directive, à savoir le 15 novembre 2024.”.

Toutefois, en ce qui concerne la protection de l'exercice du droit à la négociation collective, il convient de noter qu'aucune disposition légale ne prévoit la protection des syndicats et des organisations d'employeurs contre toute ingérence mutuelle, de leurs représentants ou de leurs membres dans leur création, leur fonctionnement et leur gestion, comme l'exige l'article 4.1, point d), de la directive.

L'article 5 du présent projet comble cette lacune en prévoyant explicitement que, dans le but de promouvoir des négociations collectives, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs doivent s'abstenir de toute ingérence mutuelle ou de leurs représentants ou membres dans la création, le fonctionnement ou la gestion de leurs organisations respectives.

Art. 6

Cet article définit à quel moment le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel est calculé. Il a été choisi de suivre le cycle biennal des négociations interprofessionnelles.

de interprofessionele onderhandelingen te volgen. De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over deze vaststelling zodoende dat hij hierover een advies kan uitbrengen.

Art. 7

Dit artikel vormt de omzetting van artikel 4.2 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat voorziet dat wanneer de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau onder de 80 % daalt er moet worden voorzien in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te verbeteren.

Art. 8

Dit artikel vormt de omzetting van artikel 4.2 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat bepaalt dat wanneer de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau onder de 80 % daalt een kader wordt voorzien om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren alsook een actieplan wordt opgesteld ter bevordering van collectieve onderhandelingen dat minstens eens in de vijf jaar geëvalueerd wordt en indien nodig wordt bijgewerkt.

Evident worden de sociale partners actief betrokken bij de uitwerking, implementatie en evaluatie van dit kader en actieplan.

Art. 9

Dit artikel zet artikel 11 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 om dat bepaalt dat lidstaten de informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen gemakkelijk voor het publiek beschikbaar moeten stellen.

Met betrekking tot de conventionele minimumlonen is daartoe een databank opgericht waarin geen persoonsgegevens zoals omschreven in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG worden opgenomen.

Art. 10

De bepalingen van hoofdstuk 5 kennen een ander toepassingsgebied dan de andere bepalingen, zij zijn

Le Conseil National du Travail est consulté sur cette détermination afin qu'il puisse émettre un avis à ce sujet.

Art. 7

Cet article transpose l'article 4.2 de la directive (UE) 2022/2041 qui prévoit que lorsque le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel baisse en dessous de 80 %, un cadre visant à améliorer les conditions des négociations collectives doit être mis en place.

Art. 8

Cet article transpose l'article 4.2 de la directive (UE) 2022/2041, qui prévoit que lorsque le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel descend en dessous de 80 %, il est prévu un cadre pour créer des conditions pour les négociations collectives ainsi que l'établissement d'un plan d'action visant à promouvoir les négociations collectives qui sera réexaminé au moins tous les cinq ans et mis à jour si nécessaire.

Il est évident que les partenaires sociaux sont impliqués dans l'élaboration, l'implémentation et l'évaluation de ce cadre et du plan d'action.

Art. 9

Cet article transpose l'article 11 de la directive (UE) 2022/2041, qui impose aux États membres de mettre à la disposition du public des informations sur la protection en matière de salaire minimum, y compris des informations sur les mécanismes de recours.

En ce qui concerne les salaires minima conventionnels, une base de données est créée à cet effet, qui ne comprend pas de données à caractère personnel au sens du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

Art. 10

Les dispositions du chapitre 5 prévoient un autre champ d'application que les autres dispositions et sont

van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst en dus zowel op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.

Dit artikel betreft de omzetting van artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om de werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door de werkgever of tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen de werkgever of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.

Om die reden wordt hier een bescherming tegen nadelige behandeling door de werkgever ingevoerd voor een werknemer die een klacht tegen zijn werkgever heeft ingediend of een gerechtelijke procedure heeft gestart tegen zijn werkgever om de rechten die voortvloeien uit deze wet, te doen naleven.

In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van deze maatregel.

Onder nadelige behandeling moet bijvoorbeeld worden verstaan:

- elke wijziging naar een minder voordelige arbeidspost;
- een degradatie;
- de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling;
- de overgang van een arbeidsovereenkomst met een groot aantal arbeidsuren naar een arbeidsovereenkomst met een laag aantal arbeidsuren;
- een wijziging van de arbeidsplaats.

Onder klacht moet worden begrepen:

- een interne klacht door de werknemer ingesteld binnen de onderneming; dit betreft niet alleen een klacht bij de welzijnsactoren maar ook elke andere vorm van klacht binnen de onderneming;
- een klacht ingediend bij de bevoegde inspectiediensten;
- een gerechtelijke procedure die wordt ingesteld door de betrokken werknemer tegen zijn werkgever.

d'application à tous les travailleurs avec un contrat de travail et donc aussi bien les travailleurs du secteur privé que les travailleurs contractuels du secteur public.

Cet article concerne la transposition de l'article 12 de la directive (UE) 2022-2041 qui prévoit que les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris les représentants des travailleurs, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur ou contre toute conséquence défavorable d'une plainte déposée contre l'employeur ou d'une procédure engagée pour faire valoir les droits prévus par cette directive.

C'est pourquoi une protection contre un traitement défavorable par l'employeur est introduite en faveur d'un travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure en justice contre son employeur pour faire valoir les droits prévus par cette loi.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est le cas échéant assimilé à l'employeur pour l'application de cette mesure.

Par mesures défavorables, il faut entendre, à titre d'exemples non exhaustifs:

- tout changement vers un poste de travail moins avantageux;
- la rétrogradation;
- le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel;
- le passage d'un contrat de travail prévoyant un grand nombre d'heures de travail vers un contrat de travail prévoyant un nombre d'heures de travail bas;
- un changement de lieu de travail.

Par plainte, on entend:

- une plainte interne introduite par le travailleur au sein de l'entreprise; cela vise non seulement une plainte auprès des acteurs du bien-être mais aussi tout autre type de plaintes propres à l'entreprise;
- une plainte introduite auprès des services d'inspection compétents;
- une action en justice introduite par le travailleur concerné contre son employeur.

Die bescherming bestaat erin dat wanneer door een werknemer, al dan niet via de tussenkomst van een representatieve werknemersorganisatie, tegen de werkgever voormelde klacht wordt ingediend of voormelde procedure wordt ingesteld wegens een schending van de rechten die uit dit ontwerp voortvloeien, deze werkgever geen nadelige maatregel mag treffen ten aanzien van deze werknemer, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht of de procedure.

Zoals vereist door artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 moeten in dergelijke situatie ook de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming worden beschermd tegen een nadelige behandeling door de werkgever. Om die reden wordt de bescherming tegen nadelige behandeling voor de betrokken werknemer uitgebreid tot de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht tegen de werkgever.

Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht of het instellen van de procedure, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht of procedure, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht of procedure is ingediend. Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de voormelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel werd getroffen omwille van het instellen van de klacht of de procedure, moet de werkgever een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van twee tot drie maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade.

Deze vergoeding mag worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Art. 11

Dit artikel betreft eveneens de omzetting van artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat voorziet in een specifieke bescherming tegen ontslag voor werknemers die gebruik maken van de rechten die voortvloeien uit deze richtlijn.

Om die reden voorziet dit artikel in een specifieke ontslagbescherming die tegemoetkomt aan de voorwaarden

Cette protection consiste dans le fait que, lorsque la plainte susmentionnée est déposée ou que la procédure susmentionnée est engagée par un travailleur contre l'employeur, que ce soit par l'intervention d'une organisation représentative des travailleurs ou non, en raison d'une violation des droits découlant du présent projet, cet employeur ne peut plus prendre aucune mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur, sauf pour des motifs étrangers à la plainte ou à la procédure.

Comme l'exige l'article 12 de la directive (UE) 2022/2041, dans une telle situation, les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent également être protégés contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur. Pour cette raison, la protection contre les traitements défavorables à l'égard du travailleur concerné est étendue aux personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans l'introduction de la plainte contre l'employeur.

Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable à l'encontre du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois à compter du dépôt de la plainte ou de l'introduction de la procédure, il appartient à l'employeur contre lequel la plainte ou la procédure a été introduite de prouver que la mesure défavorable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte ou à la procédure. Si une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai susmentionné est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

Lorsqu'il est estimé que la mesure défavorable a été prise en raison du dépôt de la plainte ou de l'engagement de la procédure, l'employeur doit verser une indemnité égale soit à une indemnisation forfaitaire égale à deux à trois mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi par l'intéressé.

Cette indemnité peut être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.

Art. 11

Cet article concerne également la transposition de l'article 12 de la directive (UE) 2022/2041 qui prévoit une protection spécifique contre le licenciement pour les travailleurs qui font usage des droits découlant de cette directive.

Pour cette raison, cet article prévoit une protection spécifique contre le licenciement qui répond aux conditions

en modaliteiten opgelegd door de richtlijn en uitvoering geeft aan het advies nr. 2414 van de Nationale Arbeidsraad.

Deze ontslagbescherming bestaat erin dat de werkgever een werknemer, die gebruikt maakt van de rechten die voortvloeien uit dit ontwerp, niet mag ontslaan noch enige voorbereiding voor dit ontslag mag treffen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van deze rechten. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Slaagt de werkgever niet in deze bewijslast, zal de werkgever aan de betrokken werknemer een forfaitaire vergoeding moeten betalen welke gelijk is aan het brutotoeloop voor vier tot zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Art. 12

Dit artikel bepaalt de datum van inwerkingtreding van deze wet.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

et modalités imposées par la directive et met en œuvre l'avis n° 2414 du Conseil National du Travail.

Cette protection contre le licenciement consiste dans le fait que l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui fait usage des droits découlant du présent projet, ni ne prendre aucune disposition en vue de ce licenciement, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice de ces droits. L'employeur doit, à la demande du travailleur, l'informer par écrit des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.

Si l'employeur ne parvient pas à s'acquitter de cette charge de la preuve, il devra verser au travailleur en question une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de quatre à six mois, sans préjudice de l'indemnité due au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité peut être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.

Art. 12

Cet article détermine la date d'entrée en vigueur de cette loi.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

HOOFDSTUK 1 – Inleidende bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2. Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

HOOFDSTUK 2 – Definities en toepassingsgebied van de wet

Afdeling 1 – Definities

Art. 3. Voor de toepassing van deze wet moet worden begrepen onder:

1° CAO-wet: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2° minimumloon: het in de wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde minimumloon, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

3° wettelijk minimumloon: het bij of krachtens een wet vastgesteld minimumloon, met uitzondering van de minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard overeenkomstig afdeling 5 van hoofdstuk 2 van de CAO-wet;

4° representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties: de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties overeenkomstig artikel 3 van de CAO-wet;

5° collectieve arbeidsovereenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig hoofdstuk 2, afdeling 1 van de CAO-wet;

6° dekkinggraad van collectieve onderhandelingen: het percentage werknemers waarvoor een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, berekend als de verhouding tussen het aantal werknemers dat onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst valt, en het aantal werknemers waarvan de arbeidsvoorwaarden kunnen worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de CAO-wet;

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

CHAPITRE 1^{ER} – Disposition introductive

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

CHAPITRE 2 – Définitions et champ d'application de la loi

Section 1 – Définitions

Art. 3. Pour l'application de cette loi, l'on comprend par:

1° loi-CCT: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

2° salaire minimum: le salaire minimum fixé par la loi ou les conventions collectives de travail auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son emploi;

3° salaire minimum légal: le salaire minimum fixé par ou en vertu d'une loi à l'exception des salaires minimums qui sont fixés dans les conventions collectives de travail rendues obligatoires conformément à la Section 5 du Chapitre 2 de la loi-CCT;

4° organisations représentatives des travailleurs et employeurs: les organisations représentatives des travailleurs et employeurs au sens de l'article 3 de la loi-CCT;

5° convention collective de travail: la convention collective de travail au sens du Chapitre 2, Section 1 de la loi-CCT;

6° taux de couverture des négociations collectives: le pourcentage des travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail, calculé comme un ratio entre le nombre de travailleurs couverts par le champ d'application des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par une convention collective de travail conformément à la loi-CCT;

7° minister van Werk: de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft;

8° FOD WASO: de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Afdeling 2 – Toepassingsgebied

Art. 4. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO-wet.

§ 2. In afwijking van § 1, is hoofdstuk 5 betreffende het recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 3 – Bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling

Afdeling 1 – Verhoging van de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen en het vergemakkelijken van de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over loonvaststelling

Art. 5. Met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen, onthouden de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zich van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, de werking of het bestuur van hun respectievelijke organisaties.

Afdeling 2 – 80 procent drempel van de dekkinggraad van de collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau

Art. 6. § 1. De vaststelling van de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen gebeurt elke twee jaar telkens in de maand september door de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over deze vaststelling.

De minister van Werk wordt geïnformeerd over deze vaststelling.

§ 2. In afwijking van § 1, gebeurt de eerste vaststelling van de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen twee maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 7. Indien de dekkinggraad van de collectieve onderhandelingen onder de drempel van 80 procent daalt, wordt voorzien in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te verbeteren. Dit kader komt tot stand via een wet, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 8. § 1. Indien de dekkinggraad van de collectieve onderhandelingen, onder de drempel van 80 procent daalt, wordt tevens een actieplan opgesteld, ter bevordering van collectieve onderhandelingen.

7° ministre du Travail: le ministre qui a le travail dans ses compétences;

8° SPF ETCS: le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Section 2 – Champ d'application

Art. 4. § 1^{er}. Cette loi est d'application aux travailleurs et aux employeurs, qui relève du champ d'application de la loi-CCT.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le chapitre 5 sur le droit de recours et la protection contre les traitements ou les conséquences défavorables est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

CHAPITRE 3 – Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

Section 1 – Accroissement du taux de couverture des négociations collectives et facilitation de l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires

Art. 5. Dans le but de promouvoir des négociations collectives, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs s'abstiennent de toute ingérence mutuelle par leurs représentants ou membres dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration de leurs organisations respectives.

Section 2 – Le seuil de 80 pour cent de taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel

Art. 6. § 1^{er}. La détermination du taux de couverture des négociations collectives par la Direction générale des Relations collectives de Travail du SPF ETCS a lieu tous les deux ans chaque fois en septembre. Le Conseil National du Travail sera consulté sur cette détermination.

Le ministre du Travail est informé de cette détermination.

§ 2. En dérogation au § 1^{er}, la première détermination du taux de couverture des négociations collectives est effectuée deux mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 7. Si le taux de couverture négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, il est prévu un cadre afin d'améliorer les conditions pour les négociations collectives. Ce cadre se concrétise à travers d'une loi, après consultation du Conseil National du Travail.

Art. 8. § 1^{er}. Si le taux de couverture des négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, un plan d'action est également établi, en vue de la promotion des négociations collectives.

§ 2. De minister van Werk nodigt in de eerste plaats de Nationale Arbeidsraad uit om een actieplan op te stellen. Indien de Nationale Arbeidsraad uiterlijk één jaar na de uitnodiging van de minister geen actieplan heeft opgesteld, stelt de minister van Werk een actieplan op dat ter advies wordt voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen waarbij de autonomie van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties wordt in acht genomen.

§ 4. Het actieplan wordt regelmatig beoordeeld en aangepast indien nodig, overeenkomstig de in § 2 vastgelegde procedure. In ieder geval wordt het actieplan tenminste elke vijf jaar beoordeeld en aangepast.

§ 5. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar gemaakt via een publicatie op de website van de FOD WASO en ter kennis gebracht van de Europese Commissie.

HOOFDSTUK 4 – Informatie met betrekking tot de door minimumlonen geboden bescherming

Art. 9. § 1. De informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen, met inbegrip van informatie over verhaalmecanismen, is beschikbaar op de website van de FOD WASO.

§ 2. Hiervoor wordt, in de schoot van de FOD WASO een databank opgericht, “de conventionele minimumlonen” genoemd.

Deze databank verzamelt de gegevens met betrekking tot de van kracht zijnde baremieke lonen, opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen een paritair orgaan, zoals gedefinieerd in de CAO-wet, met als doelstelling het informeren over en het analyseren van de bescherming met betrekking tot de minimumlonen in België.

De databank bevat geen persoonsgegevens zoals omschreven in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG.

§ 3. De Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekking van de FOD WASO is verantwoordelijk voor het beheer en de gegevensverwerking van deze databank.

HOOFDSTUK 5 – Recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

Art. 10. § 1. Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten op het vlak van minimumlonen, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze

§ 2. Le ministre du Travail invite en premier lieu le Conseil National du Travail pour dresser un plan d'action. Si le Conseil National du Travail n'a pas élaboré un plan d'action au plus tard un an après l'invitation du ministre, le ministre du Travail élabore un plan d'action qu'il soumet pour avis au Conseil National du Travail.

§ 3. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des organisations représentatives des travailleurs et employeurs.

§ 4. Le plan d'action est régulièrement réexaminé et adapté si nécessaire, conformément à la procédure prévue au § 2. En tout état de cause, le plan d'action est réexaminé et adapté au moins tous les cinq ans.

§ 5. Le plan d'action et toutes ses adaptations sont communiqués par voie d'une publication sur le site internet du SPF ETCS et portés à la connaissance de la Commission Européenne.

CHAPITRE 4 – Information relative à la protection offerte par des salaires minimaux

Art. 9. § 1^{er}. L'information sur la protection des salaires minimums y compris l'information sur les mécanismes de réparation sont disponibles sur le site internet du SPF ETCS.

§ 2. Dans ce cadre est créée au sein du SPF ETCS, une banque de données appelée “les salaires minimums conventionnels”.

Cette banque de données rassemble les données relatives aux salaires barémiques en vigueur, reprises dans une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire, tel que défini dans la loi-CCT, dans l'objectif d'informer et d'analyser la protection en matière de salaires minimums en Belgique.

Cette banque de données ne contient pas de données à caractère personnel comme décrits dans le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

§ 3. La Direction générale des Relations collectives de travail du SPF ETCS est responsable de la gestion et le traitement des données de cette banque de données.

CHAPITRE 5 – Droit à la réparation et à la protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables

Art. 10. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en matière des salaires minimums, l'employeur ne peut adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce

werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In geval van uitzendarbeid kan, in voorkomend geval, de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:

1° klacht:

— een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;

— een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;

— een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;

2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.

§ 3. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden, na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is gegaan.

§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen die gelijk is, hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van twee tot drie maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

Art. 11. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever moet bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding welke gelijk is aan het brutoloon voor vier tot zes maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l'employeur pour l'application du présent article.

§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° plainte:

— une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

— une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents;

— une action en justice introduite par le travailleur concerné;

2° représentants dans l'entreprise: les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.

§ 3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à l'employeur contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1^{er} est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsque la mesure défavorable est contraire au paragraphe premier, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant de deux à trois mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.

Art. 11. Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, un employeur ne peut pas licencier ou préparer le licenciement d'un travailleur qui exerce ces droits.

À la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits qui découlent de la présente loi.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa premier, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de quatre à six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.

HOOFDSTUK 6 – Inwerkingtreding

Art. 12. Deze wet treedt in werking op 15 november 2024.

CHAPITRE 6 – Entrée en vigueur

Art. 12. Cette loi entre en vigueur le 15 novembre 2024.

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie - (v1) - 16/04/2024 17:26

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon beleidscel

Naam : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : +3222071615

Overheidsdienst

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Het voorontwerp van wet heeft tot doel om te zorgen voor een gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Deze richtlijn is op 15 november 2022 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 275 van 25 oktober 2022, P. 33 – 47) en moet uiterlijk op 15 november 2024 zijn omgezet.

Het onderwerp van deze gedeeltelijke omzetting heeft aldus betrekking op de promotie van collectieve onderhandelingen in de private sector (cf. de werknemers en de werkgevers die onder de cao-wet vallen). De bepalingen betreffende een wettelijk minimumloon worden hier niet omgezet, daar in het toepassingsgebied van het wetsontwerp enkel een conventioneel minimumloon geldt (CAO nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad). Er wordt verder zoals gevraagd door de Richtlijn aangegeven hoe informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen beschikbaar wordt gesteld. Tenslotte wordt het recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen van de Richtlijn omgezet voor een breder toepassingsgebied, namelijk alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ☒ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie - (v1) - 16/04/2024 17:26

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

NAR

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Nihil

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie - (v1) - 16/04/2024 17:26

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

1. Kansarmoedebestrijding

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Overweging 7 t.e.m. 10 van de Richtlijn (EU) 2022/2041:

(7)

Betere levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, onder meer dankzij toereikende minimumlonen, komen de werknemers en de bedrijven in de Unie alsook de maatschappij en de economie in het algemeen ten goede, en zijn een noodzakelijke voorwaarde voor het verwezenlijken van rechtvaardige, inclusieve en duurzame groei. Het verkleinen van grote verschillen op het gebied van de dekkingsgraad en de toereikendheid van de bescherming door minimumlonen draagt bij tot een billijkere arbeidsmarkt in de Unie, tot het voorkomen en verminderen van loon- en sociale ongelijkheid, en tot economische en sociale vooruitgang en opwaartse convergentie. De concurrentie op de interne markt moet gebaseerd zijn op hoogwaardige sociale normen, met inbegrip van een hoog niveau van bescherming van de werknemers en het scheppen van hoogwaardige banen, alsook op innovatie en verbeteringen van de productiviteit, waarbij tegelijkertijd een gelijk speelveld gewaarborgd wordt.

(8)

Indien zij op toereikende niveaus worden vastgesteld, beschermen minimumlonen, zoals vastgelegd in nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten, het inkomen van werknemers, met name van kwetsbare werknemers, en helpen zij een behoorlijk bestaan te waarborgen, zoals wordt nagestreefd door Verdrag nr. 131 betreffende de vaststelling van minimumlonen (1970) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Minimumlonen die een behoorlijke levensstandaard bieden en dus voldoen aan een fatsoensdrempel, kunnen bijdragen tot de vermindering van de armoede op nationaal niveau en tot de instandhouding van de binnenlandse vraag en de koopkracht, versterken de prikkels om te werken, verminderen de loonongelijkheid, de genderloonkloof en armoede onder werkenden, en beperken het inkomensverlies in tijden van economische neergang.

(9)

De armoede onder werkenden in de Unie is het afgelopen decennium toegenomen en een hoger aantal werkenden kampt met armoede. In tijden van economische neergang zijn toereikende minimumlonen bijzonder belangrijk voor de bescherming van laagbetaalde werknemers, aangezien de gevolgen van dergelijke neergang hen harder treffen, en vervullen toereikende minimumlonen een essentiële rol bij het bevorderen van een duurzaam en inclusief economisch herstel dat moet leiden tot meer hoogwaardige werkgelegenheid. Voor een duurzaam herstel is het van essentieel belang dat bedrijven, met name micro-ondernemingen en kleine ondernemingen, gedijen. Gezien de gevolgen van de COVID-19-pandemie is het belangrijk om na te gaan hoe toereikend de lonen zijn in laagbetaalde sectoren waarvan tijdens de crisis is gebleken dat zij essentieel zijn en een grote maatschappelijke waarde hebben.

(10)

Voor vrouwen, jongere werknemers, migranten, alleenstaande ouders, laaggeschoolde werknemers, personen met een handicap, en in het bijzonder personen die lijden onder meervoudige discriminatie, is het nog steeds waarschijnlijker dan voor anderen dat zij een minimumloon krijgen of laagbetaald worden. Gezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in laagbetaalde banen draagt het verbeteren van de toereikendheid van minimumlonen bij tot gendergelijkheid en het dichten van de genderloon- en -pensioenloof, helpt het vrouwen en hun gezinnen uit de armoede te ontsnappen, en werkt het duurzame economische groei in de Unie in de hand.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie - (v1) - 16/04/2024 17:26

Leg uit

Overweging 10 van de Richtlijn (EU) 2022/2041:

(10)

Voor vrouwen, jongere werknemers, migranten, alleenstaande ouders, laaggeschoolde werknemers, personen met een handicap, en in het bijzonder personen die lijden onder meervoudige discriminatie, is het nog steeds waarschijnlijker dan voor anderen dat zij een minimumloon krijgen of laagbetaald worden. Gezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in laagbetaalde banen draagt het verbeteren van de toereikendheid van minimumlonen bij tot gendergelijkheid en het dichten van de genderloon- en -pensioenkloof, helpt het vrouwen en hun gezinnen uit de armoede te ontsnappen, en werkt het duurzame economische groei in de Unie in de hand.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

☒ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Alle personen die actief zijn op de Belgische privé arbeidsmarkt en daarvan zijn alle mannen en vrouwen getroffen

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Er zijn geen verschillen

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

5. Werkgelegenheid

☒ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie - (v1) - 16/04/2024 17:26

Leg uit

Overweging 7 t.e.m. 10 van de Richtlijn (EU) 2022/2041:

(7)

Betere levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, onder meer dankzij toereikende minimumlonen, komen de werknemers en de bedrijven in de Unie alsook de maatschappij en de economie in het algemeen ten goede, en zijn een noodzakelijke voorwaarde voor het verwezenlijken van rechtvaardige, inclusieve en duurzame groei. Het verkleinen van grote verschillen op het gebied van de dekkinggraad en de toereikendheid van de bescherming door minimumlonen draagt bij tot een billijkere arbeidsmarkt in de Unie, tot het voorkomen en verminderen van loon- en sociale ongelijkheid, en tot economische en sociale vooruitgang en opwaartse convergentie. De concurrentie op de interne markt moet gebaseerd zijn op hoogwaardige sociale normen, met inbegrip van een hoog niveau van bescherming van de werknemers en het scheppen van hoogwaardige banen, alsook op innovatie en verbeteringen van de productiviteit, waarbij tegelijkertijd een gelijk speelveld gewaarborgd wordt.

(8)

Indien zij op toereikende niveaus worden vastgesteld, beschermen minimumlonen, zoals vastgelegd in nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten, het inkomen van werknemers, met name van kwetsbare werknemers, en helpen zij een behoorlijk bestaan te waarborgen, zoals wordt nagestreefd door Verdrag nr. 131 betreffende de vaststelling van minimumlonen (1970) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Minimumlonen die een behoorlijke levensstandaard bieden en dus voldoen aan een fatsoensdrempel, kunnen bijdragen tot de vermindering van de armoede op nationaal niveau en tot de instandhouding van de binnenlandse vraag en de koopkracht, versterken de prikkels om te werken, verminderen de loonongelijkheid, de genderloonkloof en armoede onder werkenden, en beperken het inkomensverlies in tijden van economische neergang.

(9)

De armoede onder werkenden in de Unie is het afgelopen decennium toegenomen en een hoger aantal werkenden kampt met armoede. In tijden van economische neergang zijn toereikende minimumlonen bijzonder belangrijk voor de bescherming van laagbetaalde werknemers, aangezien de gevolgen van dergelijke neergang hen harder treffen, en vervullen toereikende minimumlonen een essentiële rol bij het bevorderen van een duurzaam en inclusief economisch herstel dat moet leiden tot meer hoogwaardige werkgelegenheid. Voor een duurzaam herstel is het van essentieel belang dat bedrijven, met name micro-ondernemingen en kleine ondernemingen, gedijen. Gezien de gevolgen van de COVID-19-pandemie is het belangrijk om na te gaan hoe toereikend de lonen zijn in laagbetaalde sectoren waarvan tijdens de crisis is gebleken dat zij essentieel zijn en een grote maatschappelijke waarde hebben.

(10)

Voor vrouwen, jongere werknemers, migranten, alleenstaande ouders, laaggeschoolde werknemers, personen met een handicap, en in het bijzonder personen die lijden onder meervoudige discriminatie, is het nog steeds waarschijnlijker dan voor anderen dat zij een minimumloon krijgen of laagbetaald worden. Gezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in laagbetaalde banen draagt het verbeteren van de toereikendheid van minimumlonen bij tot gendergelijkheid en het dichten van de genderloon- en -pensioenkloof, helpt het vrouwen en hun gezinnen uit de armoede te ontsnappen, en werkt het duurzame economische groei in de Unie in de hand.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

8. Investerings

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

10. Kmo's

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie - (v1) - 16/04/2024 17:26

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

☒ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Alle bedrijven zijn geïdificeerd

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

nihil

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

☒ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. | ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

nihil

Ontwerp van regelgeving

Hoofdstuk 5 van dit ontwerp voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht heeft neergelegd tegen zijn werkgever of een procedure heeft ingeleid om de rechten, waarin dit ontwerp voorziet, te doen naleven. Daarnaast wordt ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die hebben gebruik gemaakt van de rechten voorzien in dit ontwerp.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

12. Energie

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

18. Biodiversiteit

Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie - (v1) - 16/04/2024 17:26

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ☒ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Nihil - Het gaat over een interne beleidsmaatregel naar aanleiding van de omzetting van een Europese richtlijn

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - (v1) - 16/04/2024 17:26

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

SPF Emploi travail et concertation sociale

Contact cellule stratégique

Nom : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Téléphone : +3222071615

Administration

SPF Emploi travail et concertation sociale, DG Relations collectives de travail

Contact administration

Nom : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.40.50

B. Projet

Titre de la réglementation

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Ce projet de loi transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 sur les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Cette directive est entrée en vigueur le 15 novembre 2022 (Journal officiel de l'Union européenne L 275, 25 octobre 2022, P. 33 - 47) et doit être transposée avant le 15 novembre 2024.

L'objet de cette transposition partielle porte donc sur la promotion de la négociation collective dans le secteur privé (cf. travailleurs et employeurs couverts par la loi-cct). Les dispositions relatives au salaire minimum légal ne sont pas transposées ici, étant donné que seul un salaire minimum conventionnel s'applique dans le champ d'application du projet de loi (CCT n° 43 du Conseil national du travail). Il précise en outre, comme le demande la directive, les modalités de mise à disposition des informations sur la protection en matière de salaire minimum. Enfin, le droit de recours et la protection contre les traitements ou les conséquences défavorables prévus par la directive sont transposés pour un champ d'application plus large, à savoir tous les travailleurs liés par un contrat de travail.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

CNT

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

1/7

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - (v1) - 16/04/2024 17:26

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Nihil

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - (v1) - 16/04/2024 17:26

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

1. Lutte contre la pauvreté

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Considérons 7 à 10 de la directive (UE) 2022/2041:

(7)

De meilleures conditions de vie et de travail, notamment grâce à des salaires minimaux adéquats, sont bénéfiques pour les travailleurs et les entreprises de l'Union, ainsi que pour la société et l'économie en général, et constituent une condition préalable pour parvenir à une croissance équitable, inclusive et durable. Remédier aux différences importantes observées en ce qui concerne la couverture et le caractère adéquat de la protection offerte par des salaires minimaux contribue à renforcer l'équité du marché du travail de l'Union et à prévenir et réduire les inégalités de salaire et les inégalités sociales, ainsi qu'à promouvoir le progrès économique et social et la convergence vers le haut. La concurrence dans le marché intérieur devrait reposer sur des normes sociales élevées, y compris un niveau élevé de protection des travailleurs et la création d'emplois de qualité, et sur l'innovation et l'amélioration de la productivité, tout en garantissant des conditions de concurrence équitables.

(8)

Lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, les salaires minimaux, tels que prévus par le droit national ou des conventions collectives, protègent les revenus des travailleurs, en particulier des travailleurs défavorisés, et contribuent à garantir un niveau de vie décent, objectif poursuivi par la convention no 131 (1970) de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la fixation des salaires minima. Les salaires minimaux qui assurent un niveau de vie décent, répondant ainsi à un seuil de décence, peuvent contribuer à réduire la pauvreté au niveau national et à soutenir la demande intérieure et le pouvoir d'achat, à renforcer les incitations au travail, à réduire les inégalités salariales, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la pauvreté au travail, ainsi qu'à limiter la baisse des revenus en période de récession économique.

(9)

La pauvreté au travail dans l'Union a augmenté au cours de la dernière décennie et le nombre de travailleurs pauvres est en hausse. En période de récession économique, le rôle de salaires minimaux adéquats dans la protection des travailleurs à bas salaires est particulièrement important, étant donné que ces travailleurs sont plus vulnérables aux conséquences d'une telle récession, et il est essentiel pour soutenir une reprise économique durable et inclusive, qui devrait conduire à une augmentation des emplois de qualité. Pour assurer une reprise durable, il est essentiel que les entreprises prospèrent, en particulier les microentreprises et les petites entreprises. Compte tenu des effets de la pandémie de COVID-19, il est important d'évaluer l'adéquation des salaires dans les secteurs faiblement rémunérés qui se sont révélés essentiels et d'une grande valeur sociale pendant la crise.

(10)

Les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants, les parents isolés, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées et, en particulier, les personnes victimes de formes multiples de discrimination restent plus susceptibles de faire partie des personnes touchant un salaire minimum ou un bas salaire que les autres groupes. Compte tenu de la surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, améliorer le caractère adéquat des salaires minimaux contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la réduction de l'écart de rémunération et de pension entre les femmes et les hommes, à la sortie des femmes et de leur famille de la pauvreté ainsi qu'à une croissance économique durable dans l'Union.

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - (v1) - 16/04/2024 17:26

Expliquez

Considérant 10 de la directive (UE) 2022/2041:

(10)

Les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants, les parents isolés, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées et, en particulier, les personnes victimes de formes multiples de discrimination restent plus susceptibles de faire partie des personnes touchant un salaire minimum ou un bas salaire que les autres groupes. Compte tenu de la surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, améliorer le caractère adéquat des salaires minimaux contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la réduction de l'écart de rémunération et de pension entre les femmes et les hommes, à la sortie des femmes et de leur famille de la pauvreté ainsi qu'à une croissance économique durable dans l'Union.

3. Égalité des femmes et des hommes

1. Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

☒ Des personnes sont concernées. | ☐ Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

Toutes les personnes actives sur le marché privé de travail Belge sont concernées et de ceux-ci tout les hommes et femmes sont concernés.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Il n'y a pas de différence.

☐ S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

☐ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

5. Emploi

☒ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - (v1) - 16/04/2024 17:26

Expliquez

Considéranants 7 à 10 de la directive (UE) 2022/2041:

(7)

De meilleures conditions de vie et de travail, notamment grâce à des salaires minimaux adéquats, sont bénéfiques pour les travailleurs et les entreprises de l'Union, ainsi que pour la société et l'économie en général, et constituent une condition préalable pour parvenir à une croissance équitable, inclusive et durable. Remédier aux différences importantes observées en ce qui concerne la couverture et le caractère adéquat de la protection offerte par des salaires minimaux contribue à renforcer l'équité du marché du travail de l'Union et à prévenir et réduire les inégalités de salaire et les inégalités sociales, ainsi qu'à promouvoir le progrès économique et social et la convergence vers le haut. La concurrence dans le marché intérieur devrait reposer sur des normes sociales élevées, y compris un niveau élevé de protection des travailleurs et la création d'emplois de qualité, et sur l'innovation et l'amélioration de la productivité, tout en garantissant des conditions de concurrence équitables.

(8)

Lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, les salaires minimaux, tels que prévus par le droit national ou des conventions collectives, protègent les revenus des travailleurs, en particulier des travailleurs défavorisés, et contribuent à garantir un niveau de vie décent, objectif poursuivi par la convention no 131 (1970) de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la fixation des salaires minima. Les salaires minimaux qui assurent un niveau de vie décent, répondant ainsi à un seuil de décence, peuvent contribuer à réduire la pauvreté au niveau national et à soutenir la demande intérieure et le pouvoir d'achat, à renforcer les incitations au travail, à réduire les inégalités salariales, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la pauvreté au travail, ainsi qu'à limiter la baisse des revenus en période de récession économique.

(9)

La pauvreté au travail dans l'Union a augmenté au cours de la dernière décennie et le nombre de travailleurs pauvres est en hausse. En période de récession économique, le rôle de salaires minimaux adéquats dans la protection des travailleurs à bas salaires est particulièrement important, étant donné que ces travailleurs sont plus vulnérables aux conséquences d'une telle récession, et il est essentiel pour soutenir une reprise économique durable et inclusive, qui devrait conduire à une augmentation des emplois de qualité. Pour assurer une reprise durable, il est essentiel que les entreprises prospèrent, en particulier les microentreprises et les petites entreprises. Compte tenu des effets de la pandémie de COVID-19, il est important d'évaluer l'adéquation des salaires dans les secteurs faiblement rémunérés qui se sont révélés essentiels et d'une grande valeur sociale pendant la crise.

(10)

Les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants, les parents isolés, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées et, en particulier, les personnes victimes de formes multiples de discrimination restent plus susceptibles de faire partie des personnes touchant un salaire minimum ou un bas salaire que les autres groupes. Compte tenu de la surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, améliorer le caractère adéquat des salaires minimaux contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la réduction de l'écart de rémunération et de pension entre les femmes et les hommes, à la sortie des femmes et de leur famille de la pauvreté ainsi qu'à une croissance économique durable dans l'Union.

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

10. PME

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - (v1) - 16/04/2024 17:26

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

☒ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Toutes les entreprises sont visées.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

nihil

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| ☒ Des entreprises/citoyens sont concernés. | ☐ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

Réglementation actuelle

nihil

Réglementation en projet

Le chapitre 5 du présent projet prévoit une protection contre tout traitement défavorable pour le travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par le présent projet. En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans ce projet.

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

12. Énergie

☐ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif | ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

18. Biodiversité

6/7

Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - (v1) - 16/04/2024 17:26

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ☒ Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Nihil - Il s'agit d'une mesure de politique interne suite à la transposition d'une directive européenne

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 76.567/1 VAN 4 JULI 2024**

Op 24 mei 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 27 juni 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Annelies D'ESPALLIER, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 4 juli 2024.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2022/2041/EU van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 'betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie'.

Hoofdstuk 1 bevat inleidende bepalingen. Hoofdstuk 2 bevat definities (afdeling 1) en regelt het toepassingsgebied (afdeling 2). Hoofdstuk 3 betreft de bevordering van collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling. Hoofdstuk 4 regelt de beschikbaarheid van informatie met betrekking tot de door de minimumlonen geboden bescherming. Hoofdstuk 5 betreft het recht op verhaal en bescherming tegen nadelige gevolgen in het geval een werknemer een klacht indient tegen zijn werkgever wegens een schending van zijn rechten op het vlak van minimumlonen. Hoofdstuk 6 bevat de inwerkingtredingsbepaling, op grond waarvan de aan te nemen wet op 15 november 2024 in werking treedt.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 76.567/1 DU 4 JUILLET 2024**

Le 24 mai 2024, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 27 juin 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Annelies D'ESPALLIER, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 4 juillet 2024.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de transposer partiellement la directive 2022/2041/UE du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 'relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne'.

Le chapitre 1^{er} contient des dispositions introductives. Le chapitre 2 renferme des définitions (section 1) et fixe le champ d'application (section 2). Le chapitre 3 porte sur la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires. Le chapitre 4 règle la disponibilité de l'information relative à la protection offerte par des salaires minimaux. Le chapitre 5 a trait au droit à la réparation et à la protection contre des conséquences défavorables lorsqu'un travailleur introduit une plainte contre son employeur en raison d'une violation de ses droits en matière de salaires minimums. Le chapitre 6 renferme le fixant vigueur, en vertu duquel la loi à adopter entre en vigueur le 15 novembre 2024.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

ALGEMENE OPMERKINGEN

3.1. Het voorliggende voorontwerp is slechts een gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2022/2041/EU. Dat blijkt onder meer uit de memorie van toelichting die vermeldt dat het voorontwerp niet voorziet “in een omzetting van het tweede luik van de richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft”. De gemachtigde merkte op dat het “belangrijke aspect ‘wettelijke minimumlonen’ van de [r]ichtlijn (...) voor wat betreft België enkel betrekking [heeft] op de publieke sector met zijn via wetgeving geregelde minimumlonen van haar tewerkstelling (cf. de werkgevers die niet onder de [w]et van 5 december 1968 betreffende collectieve overeenkomsten en de paritaire comités vallen)”. Immers geldt, opnieuw luidens de memorie van toelichting, “[i]n de Belgische private sector (...) het gemiddeld gewaarborgd minimum maand inkomen, (hierna ‘het GGMMI’) vastgelegd in de opéénvolgende algemeen verbindend verklaarde CAO’s nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad, als absolute minimumloon”.

Het toepassingsgebied blijkt nog op een ander vlak beperkt. Het voorontwerp is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’ vallen (artikel 4, § 1, van het voorontwerp), wat in de memorie van toelichting wordt omschreven als “de private sector”. Dat is evenwel anders voor hoofdstuk 5, dat van toepassing is op “de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst” (artikel 4, § 2) en, luidens de memorie van toelichting “dus zowel op de werknemers in de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector”.² Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde concordantietabellen, waarin voor elk onderdeel van de richtlijn de overeenstemmende bepaling in het voorontwerp weergegeven is, blijkt dat bepaalde onderdelen van de richtlijn niet worden omgezet door het voorliggende voorontwerp “omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van werk”.

Voor andere aspecten van de omzetting van richtlijn 2022/2041/EU zijn andere overheden dan de federale overheid bevoegd.³ De gemachtigde verklaarde hieromtrent dat “uiteeraard aldus deze publieke overheden zelf verantwoordelijk [zijn] voor het in lijn brengen van hun wettelijke bepalingen met de bepalingen van de richtlijn wat betreft de wettelijke minimumlonen”. Hij bevestigde ook dat “daarover overleg of afstemming [is] geweest met de verschillende deelstaten”.

3.2. De in randnummer 3.1 genoemde concordantietabellen zetten de overeenstemming tussen de richtlijn en het voorliggende voorontwerp op overzichtelijke wijze uiteen.

² Die bepaling geldt bijgevolg niet ten aanzien van statutaire ambtenaren, waardoor artikel 12 van de richtlijn alvast niet door dit voorontwerp wordt omgezet voor wat die personeelsleden betreft.

³ Adv.RvS 65.425/VR van 28 maart 2019 over een voorontwerp van wet ‘houdende instemming met het Verdrag nr. 131 betreffende de vastlegging van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden, aangenomen te Genève op 22 juni 1970 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 54ste zitting’, opm. 4 (Parl.St. Kamer 2021-22, nr. 2795/1).

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3.1. Le présent avant-projet ne transpose que partiellement la directive 2022/2041/UE. C’est ce qui ressort notamment de l’exposé des motifs, qui indique que l’avant-projet “ne prévoit pas la transposition du deuxième volet de la directive, qui concerne la promotion de salaires minima légaux adéquats”. Le délégué a observé que “het belangrijke aspect ‘wettelijke minimumlonen’ van de [r]ichtlijn (...) voor wat betreft België enkel betrekking [heeft] op de publieke sector met zijn via wetgeving geregelde minimumlonen van haar tewerkstelling (cf. de werkgevers die niet onder de [w]et van 5 december 1968 betreffende collectieve overeenkomsten en de paritaire comités vallen)”. En effet, toujours selon l’exposé des motifs, “[d]ans le secteur privé belge, (...) le revenu mensuel minimum garanti moyen (ci-après “le RMMM”) fixé dans les conventions collectives successives rendue obligatoire n° 43 du Conseil national du travail s’applique en tant que le salaire minimum absolu”.

Le champ d’application s’avère encore limité dans un autre domaine. L’avant-projet s’applique aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 ‘sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires’ (article 4, § 1^{er}, de l’avant-projet), que l’exposé des motifs définit comme étant le “secteur privé”. Il en va toutefois autrement en ce qui concerne le chapitre 5, qui s’applique “aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail” (article 4, § 2) et vise, selon l’exposé des motifs “donc aussi bien les travailleurs du secteur privé que les travailleurs contractuels du secteur public”². Il ressort des tableaux de correspondance joints à la demande d’avis, dans lesquels la disposition correspondante est reproduite pour chaque partie de la directive, que certaines parties de la directive ne peuvent être transposées par le présent avant-projet “car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du travail”.

D’autres autorités que l’autorité fédérale sont compétentes pour d’autres aspects de la transposition de la directive 2022/2041/UE³. À cet égard, le délégué a déclaré que “uiteeraard aldus deze publieke overheden zelf verantwoordelijk [zijn] voor het in lijn brengen van hun wettelijke bepalingen met de bepalingen van de richtlijn wat betreft de wettelijke minimumlonen”. Il a également confirmé que “daarover overleg of afstemming [is] geweest met de verschillende deelstaten”.

3.2. Les tableaux de correspondance visés au point 3.1 exposent de manière claire la correspondance entre la directive et le présent avant-projet.

² Par conséquent, cette disposition ne s’applique pas aux fonctionnaires statutaires, l’article 12 de la directive n’étant en tous cas pas transposé par le présent avant-projet en ce qui concerne ces membres du personnel.

³ Avis C.E. 65.425/VR du 28 mars 2019 sur un avant-projet de loi ‘portant assentiment à la Convention n° 131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement’, adoptée à Genève le 22 juin 1970 par la Conférence Internationale du Travail lors de sa 54^e session, obs. 4 (Doc. parl. Chambre 2021-22, n° 2795/1).

Het verdient in elk geval aanbeveling om de betrokken tabellen bij het wetsontwerp te voegen wanneer dit bij de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt ingediend. Deze tabellen zijn niet enkel nuttig voor de wetgevende vergadering die dat wetsontwerp behandelt, maar ook voor de personen voor wie de betrokken regelgeving bestemd is.⁴

3.3. In artikel 17, lid 1, van de richtlijn wordt bepaald dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen om uiterlijk op 15 november 2024 aan de richtlijn te voldoen en dat zij de Europese Commissie daarvan onmiddellijk in kennis stellen. Overeenkomstig artikel 17, lid 2, van de richtlijn dienen de lidstaten aan de Europese Commissie de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht mee te delen die zij op het onder de richtlijn vallende gebied vaststellen. Krachtens artikel 17, lid 4, van de richtlijn bevat deze mededeling ook een beschrijving van de betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering van deze richtlijn.

Het nemen van maatregelen ter omzetting van de richtlijn op het gehele grondgebied en vervolgens het meedelen van voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de aldus genomen maatregelen dient *in casu* dan ook een bijzonder aandachtspunt uit te maken gelet op het zo-even geschetste gedeeltelijke karakter van de omzetting die met het voorliggende voorontwerp wordt beoogd en het gegeven dat zowel op het niveau van de federale overheid als op het niveau van de deelstaten nog andere omzettingshandelingen vereist zijn. Gevraagd naar een omvattender overzicht van de verschillende bestaande en voorgenomen omzettingshandelingen van zowel de federale overheid als de deelstaten per onderdeel van de richtlijn en desgevallend met de omschrijving van het toepassingsgebied, verklaarde de gemachtigde dat een dergelijk overzicht niet voorhanden is.

Wat dat betreft brengt de Raad van State, afdeling Wetgeving, het bepaalde in artikel 260, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie in herinnering waarin voor de Europese Commissie in de mogelijkheid wordt voorzien om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een lidstaat te veroordelen tot betaling van een forfaitaire som of een dwangsom wanneer de betrokken lidstaat “zijn verplichting tot mededeling van maatregelen ter omzetting van een volgens een wetgevingsprocedure aangenomen richtlijn niet is nagekomen”. Het Hof van Justitie heeft verduidelijkt dat het gaat om “de verplichting van de lidstaten om voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen over de maatregelen ter omzetting van een richtlijn te verstrekken. Om te voldoen aan de verplichting om de rechtszekerheid in acht te nemen en te verzekeren dat alle bepalingen van deze richtlijn op hun volledige grondgebied worden omgezet, zijn de lidstaten

Il est recommandé en tous cas de joindre les tableaux concernés au projet de loi lorsque ce dernier sera déposé à la Chambre des représentants. Ils seront utiles non seulement pour l'assemblée législative saisie de ce projet de loi mais aussi pour les destinataires des règles concernées⁴.

3.3. L'article 17, paragraphe 1, de la directive prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 15 novembre 2024 et qu'ils en informent immédiatement la Commission européenne. Conformément à l'article 17, paragraphe 2, de la directive, les États membres ont l'obligation de communiquer à la Commission européenne le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive. En vertu de l'article 17, paragraphe 4, de la directive, cette communication comprend une description de la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de cette directive.

L'adoption de mesures visant à transposer la directive sur l'ensemble du territoire et la communication subséquente d'informations suffisamment claires et précises quant aux mesures ainsi prises doivent dès lors, en l'occurrence, faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu du caractère partiel évoqué ci-dessus de la transposition visée par le présent avant-projet et du fait que d'autres actes de transposition sont exigés tant au niveau de l'autorité fédérale qu'au niveau des entités fédérées. Invité à présenter un aperçu plus global des actes de transposition existants et envisagés tant au niveau de l'autorité fédérale que des entités fédérées par partie de la directive accompagné, le cas échéant, d'une description du champ d'application, le délégué a déclaré qu'un tel aperçu fait défaut.

Sur ce point, le Conseil d'État, section de législation, rappelle l'article 260, paragraphe 3, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui prévoit la possibilité pour la Commission européenne de demander à la Cour de justice de l'Union européenne de condamner un État membre au paiement d'une somme forfaitaire ou d'une astreinte lorsque l'État membre concerné “a manqué à son obligation de communiquer des mesures de transposition d'une directive adoptée conformément à une procédure législative”. La Cour de Justice a précisé qu'il s'agit de l'obligation des États membres de transmettre des informations suffisamment claires et précises quant aux mesures de transposition d'une directive. Afin de satisfaire à l'obligation de sécurité juridique et d'assurer la transposition de l'intégralité des dispositions de cette directive sur l'ensemble du territoire concerné, les États membres sont tenus d'indiquer, pour chaque disposition de ladite directive,

⁴ Zie, meer uitgebreid, omtrent de praktische voordelen en het nut van het toevoegen van dergelijke concordantietabellen bij de tekst van wetsontwerpen, *Beginnelsen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, nr. 193, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

⁴ Voir, plus en détail, en ce qui concerne les avantages pratiques et l'utilité de l'ajout de tels tableaux de correspondance au texte des projets de loi, les *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, n° 193, à consulter sur le site internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

gehouden om uiteen te zetten met welke nationale bepaling of bepalingen elk van de bepalingen van de richtlijn wordt omgezet.”⁵ Het Hof heeft daaraan toegevoegd dat de mededeling in voorkomend geval vergezeld kan gaan van een concordantietabel.

4. In het voorontwerp wordt verwezen naar een specifieke minister, namelijk de minister van Werk, en naar een specifieke overheidsdienst, namelijk de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Luidens artikel 37 van de Grondwet berust de federale uitvoerende macht, zoals zij door de Grondwet is geregeld, bij de Koning. Daaruit volgt dat de regeling van de organisatie en de werking van de bestuursdiensten zaak is van de Koning. Van dit beginsel kan de wetgever slechts afwijken wanneer daartoe een dwingende reden bestaat, wanneer een hogere rechtsnorm daartoe zou verplichten of wanneer dit ingrijpen zijn reden vindt in het vrijwaren van de rechten van de burger.

In beginsel dienen de met de uitvoering van wetsebepalingen belaste organen op een generieke wijze te worden aangewezen. Een alternatief bestaat erin om aan de Koning de opdracht te verlenen om telkens de betrokken organen of personen aan te wijzen (bijvoorbeeld: “de door de Koning aan te wijzen dienst”). Om gelijkaardige redenen valt ook het aanwijzen van een individueel lid van de regering af te raden.

De tekst van het voorontwerp zal, waar nodig, in het licht van voorgaande opmerking moeten worden aangepast.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 4

5. Artikel 4, § 1, van het voorontwerp bepaalt dat de wet van toepassing is “op de werknemers en de werkgever die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO-wet”.

Artikel 2, § 1, van de wet van 5 december 1968 luidt als volgt:

“Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen;

3° een arbeidsovereenkomst: de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;

⁵ HvJ 8 juli 2019, *Commissie v. België*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

la ou les dispositions nationales assurant sa transposition⁵. La Cour a ajouté que, le cas échéant, la communication peut être accompagnée d'un tableau de correspondance.

4. L'avant-projet fait référence à un ministre spécifique, à savoir le ministre du travail, et à un service public spécifique, à savoir la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Selon l'article 37 de la Constitution, le pouvoir exécutif fédéral, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi. Il en découle qu'il revient au Roi de régler l'organisation et le fonctionnement des services administratifs. Le législateur ne peut déroger à ce principe que pour une raison impérieuse, lorsqu'une norme supérieure l'y oblige ou lorsque cette intervention est motivée par la préservation des droits du citoyen.

En principe, les organes chargés de l'exécution des dispositions légales doivent être désignés d'une manière générique. Une autre solution consiste à charger le Roi de désigner chaque fois les organes ou les personnes concernés (par exemple: “le service à désigner par le Roi”). Pour des motifs similaires, il est aussi déconseillé de désigner un membre individuel du gouvernement.

Au besoin, il conviendra d'adapter le texte de l'avant-projet à la lumière de l'observation ci-dessus.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 4

5. L'article 4, § 1^{er}, de l'avant-projet dispose que la loi est d'application “aux travailleurs et aux employeurs [...] qui relève[nt] du champ d'application de la loi - CCT”.

L'article 2, § 1, de la loi du 5 décembre 1968 énonce:

“La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations.

Pour l'application de la présente loi sont assimilées:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°;

3° à un contrat de louage de travail: les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs;

⁵ CJUE, 8 juillet 2019, *Commission c. Royaume de Belgique*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, point 59.

(...).”

Uit de gelijkstelling met werkgevers en werknemers blijkt dat personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon op zichzelf niet als werknemers worden beschouwd, maar wel onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen.

Uit de commentaar bij artikel 4 in de memorie van toelichting blijkt dat het effectief de bedoeling is dat ook de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen onder het toepassingsgebied van het voorontwerp vallen:

“Artikel 4 bepaalt het toepassingsgebied van dit ontwerp van wet. Dit ontwerp van wet is van toepassing op alle personen die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de cao-wet). In artikel 2 van de cao-wet wordt het materieel toepassingsgebied gedefinieerd.”

Met het oog op de rechtszekerheid strekt het tot aanbeveling om duidelijker uit de formulering van artikel 4, § 1, van het voorontwerp te laten blijken dat de aan te nemen wet niet enkel van toepassing is op “werknemers” en “werkgevers” die bovendien onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen⁶, maar ook op de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen die onder toepassing van de wet van 5 december 1968 vallen.

Artikel 10

6. In de Nederlandse tekst van artikel 10, § 1, tweede lid, van het voorontwerp wordt bepaald dat, in geval van uitzendarbeid, de gebruiker “kan” worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel. De Franse tekst van die bepaling voorziet dat in dat geval “l'utilisateur est (...) assimilé à l'employeur”.

Rekening houdend met de verklaring van de gemachtigde hieromtrent, moet de Nederlandse tekst derwijze worden aangepast dat de gebruiker in de beoogde gevallen “wordt” gelijkgesteld met de werkgever.

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

(...).”

Il ressort de l'assimilation aux employeurs et aux travailleurs que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ne sont pas en tant que telles considérées comme des travailleurs, mais relèvent bien du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Il ressort du commentaire relatif à l'article 4 de l'exposé des motifs que l'objectif est effectivement que les personnes assimilées aux travailleurs et aux employeurs relèvent également du champ d'application de l'avant-projet:

“L'article 4 définit le champ d'application de ce projet de loi. Ce projet de loi s'applique à toutes les personnes qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (loi - CCT). L'article 2 de la loi - CCT définit le champ d'application matériel.”

Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de faire ressortir plus clairement de la formulation de l'article 4, § 1, de l'avant-projet que la loi à adopter ne s'applique pas uniquement aux “travailleurs” et aux “employeurs” qui tombent en outre dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968⁶ mais aussi aux personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Article 10

6. Le texte néerlandais de l'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, de l'avant-projet dispose ce qui suit: “In geval van uitzendarbeid *kan*, in voorkomend geval, de gebruiker *worden* gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel”. Le texte français de cette disposition dispose que dans ce cas “l'utilisateur est (...) assimilé à l'employeur”.

Compte tenu de la déclaration du délégué à cet égard, le texte néerlandais doit être adapté pour se lire comme suit: “In geval van uitzendarbeid *wordt*, in voorkomend geval, de gebruiker gelijkgesteld met de werkgever”.

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME

⁶ En dus bijvoorbeeld niet van dat toepassingsgebied zijn uitgesloten op grond van artikel 2, § 3, van de wet van 5 december 1968.

⁶ Et ne sont donc par exemple pas exclus du champ d'application sur la base de l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

HOOFDSTUK 2**Definities en toepassingsgebied van de wet****Afdeling 1***Definities***Art. 3**

Voor de toepassing van deze wet moet worden begrepen onder:

1° cao-wet: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail est chargé de présenter en Notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

Art. 2

La présente loi transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

CHAPITRE 2**Définitions et champ d'application de la loi****Section 1***Définitions***Art. 3**

Pour l'application de cette loi, l'on comprend par:

1° loi-CCT: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires;

2° minimumloon: het in de wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde minimumloon, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

3° wettelijk minimumloon: het bij of krachtens een wet vastgesteld minimumloon, met uitzondering van de minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard overeenkomstig afdeling 5 van hoofdstuk 2 van de cao-wet;

4° representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties: de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties overeenkomstig artikel 3 van de cao-wet;

5° collectieve arbeidsovereenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig hoofdstuk 2, afdeling 1, van de cao-wet;

6° dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen: het percentage werknemers waarvoor een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, berekend als de verhouding tussen het aantal werknemers dat onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst valt, en het aantal werknemers waarvan de arbeidsvoorwaarden kunnen worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de cao-wet;

7° minister van Werk: de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft.

Afdeling 2

Toepassingsgebied

Art. 4

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers, de werkgevers en op de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen die vallen onder het toepassingsgebied van de cao-wet.

§ 2. In afwijking van § 1, is hoofdstuk 5 betreffende het recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

2° salaire minimum: le salaire minimum fixé par la loi ou les conventions collectives de travail auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son emploi;

3° salaire minimum légal: le salaire minimum fixé par ou en vertu d'une loi à l'exception des salaires minimums qui sont fixés dans les conventions collectives de travail rendues obligatoires conformément à la section 5 du chapitre 2 de la loi-CCT;

4° organisations représentatives des travailleurs et employeurs: les organisations représentatives des travailleurs et employeurs au sens de l'article 3 de la loi-CCT;

5° convention collective de travail: la convention collective de travail au sens du chapitre 2, section 1, de la loi-CCT;

6° taux de couverture des négociations collectives: le pourcentage des travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail, calculé comme un ratio entre le nombre de travailleurs couverts par le champ d'application des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par une convention collective de travail conformément à la loi-CCT;

7° ministre du Travail: le ministre qui a le travail dans ses compétences.

Section 2

Champ d'application

Art. 4

§ 1^{er}. Cette loi est d'application aux travailleurs, aux employeurs et aux personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs, qui relèvent du champ d'application de la loi-CCT.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le chapitre 5 sur le droit de recours et la protection contre les traitements ou les conséquences défavorables est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

HOOFDSTUK 3

**Bevordering van collectieve onderhandelingen
over loonvaststelling****Afdeling 1**

*Verhoging van de dekkingsgraad van collectieve
onderhandelingen en het vergemakkelijken
van de uitoefening van het recht
op collectieve onderhandelingen over loonvaststelling*

Art. 5

Met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen, onthouden de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zich van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, de werking of het bestuur van hun respectievelijke organisaties.

Afdeling 2

*80 procent drempel van de dekkingsgraad
van de collectieve onderhandelingen
op het nationale interprofessionele niveau*

Art. 6

§ 1. De vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen gebeurt elke twee jaar telkens in de maand september door de door de Koning aan te wijzen dienst. De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over deze vaststelling.

De minister van Werk wordt geïnformeerd over deze vaststelling.

§ 2. In afwijking van § 1, gebeurt de eerste vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen twee maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 7

Indien de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen onder de drempel van 80 procent daalt, wordt voorzien in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te verbeteren. Dit kader komt tot stand via een wet, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

CHAPITRE 3

**Promotion des négociations collectives
en vue de la fixation des salaires****Section 1^{re}**

*Accroissement du taux de couverture
des négociations collectives et facilitation
de l'exercice du droit à la négociation collective
en vue de la fixation des salaires*

Art. 5

Dans le but de promouvoir des négociations collectives, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs s'abstiennent de toute ingérence mutuelle par leurs représentants ou membres dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration de leurs organisations respectives.

Section 2

*Le seuil de 80 pour cent de taux de couverture
des négociations collectives
au niveau national interprofessionnel*

Art. 6

§ 1^{er}. La détermination du taux de couverture des négociations collectives par le service à désigner par le Roi a lieu tous les deux ans chaque fois en septembre. Le Conseil National du Travail sera consulté sur cette détermination.

Le ministre du Travail est informé de cette détermination.

§ 2. En dérogation au § 1^{er}, la première détermination du taux de couverture des négociations collectives est effectuée deux mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 7

Si le taux de couverture négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, il est prévu un cadre afin d'améliorer les conditions pour les négociations collectives. Ce cadre se concrétise au moyen d'une loi, après consultation du Conseil National du Travail.

Art. 8

§ 1. Indien de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen, onder de drempel van 80 procent daalt, wordt tevens een actieplan opgesteld, ter bevordering van collectieve onderhandelingen.

§ 2. De minister van Werk nodigt in de eerste plaats de Nationale Arbeidsraad uit om een actieplan op te stellen. Indien de Nationale Arbeidsraad uiterlijk één jaar na de uitnodiging van de minister geen actieplan heeft opgesteld, stelt de minister van Werk een actieplan op dat ter advies wordt voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen waarbij de autonomie van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties wordt in acht genomen.

§ 4. Het actieplan wordt regelmatig beoordeeld en aangepast indien nodig, overeenkomstig de in § 2 vastgelegde procedure. In ieder geval wordt het actieplan tenminste elke vijf jaar beoordeeld en aangepast.

§ 5. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar gemaakt via een publicatie op de website van de door de Koning aan te wijzen dienst en ter kennis gebracht van de Europese Commissie.

HOOFDSTUK 4

**Informatie met betrekking tot
de door minimumlonen geboden bescherming**

Art. 9

§ 1. De informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen, met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen, is beschikbaar op de website van de door de Koning aan te wijzen dienst.

§ 2. Hiervoor wordt, in de schoot van de door de Koning aan te wijzen dienst een databank opgericht, "de conventionele minimumlonen" genoemd.

Deze databank verzamelt de gegevens met betrekking tot de van kracht zijnde baremieke lonen, opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen een paritair orgaan, zoals gedefinieerd in de cao-wet, met als doelstelling het informeren over en het analyseren van de bescherming met betrekking tot de minimumlonen in België.

Art. 8

§ 1^{er}. Si le taux de couverture des négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, un plan d'action est également établi, en vue de la promotion des négociations collectives.

§ 2. Le ministre du Travail invite en premier lieu le Conseil National du Travail pour dresser un plan d'action. Si le Conseil National du Travail n'a pas élaboré un plan d'action au plus tard un an après l'invitation du ministre, le ministre du Travail élabore un plan d'action qu'il soumet pour avis au Conseil National du Travail.

§ 3. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des organisations représentatives des travailleurs et employeurs.

§ 4. Le plan d'action est régulièrement réexaminé et adapté si nécessaire, conformément à la procédure prévue au § 2. En tout état de cause, le plan d'action est réexaminé et adapté au moins tous les cinq ans.

§ 5. Le plan d'action et toutes ses adaptations sont communiqués par voie d'une publication sur le site internet du service à désigner par le Roi et portés à la connaissance de la Commission Européenne.

CHAPITRE 4

**Information relative à la protection offerte
par des salaires minimaux**

Art. 9

§ 1^{er}. L'information sur la protection des salaires minimums y compris l'information sur les mécanismes de réparation sont disponibles sur le site internet du service à désigner par le Roi.

§ 2. Dans ce cadre est créée au sein du service à désigner par le Roi, une banque de données appelée "les salaires minimums conventionnels".

Cette banque de données rassemble les données relatives aux salaires barémiques en vigueur, reprises dans une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire, tel que défini dans la loi-CCT, en vue d'informer et d'analyser la protection en matière de salaires minimums en Belgique.

De databank bevat geen persoonsgegevens zoals omschreven in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG.

§ 3. De door de Koning aan te wijzen dienst is verantwoordelijk voor het beheer en de gegevensverwerking van deze databank.

HOOFDSTUK 5

Recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

Art. 10

§ 1. Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten op het vlak van minimumlonen, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In geval van uitzendarbeid wordt, in voorkomend geval, de gebruiker gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:

1° klacht:

— een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;

— een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;

— een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;

2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.

§ 3. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de

Cette banque de données ne contient pas de données à caractère personnel comme décrits dans le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

§ 3. Le service à désigner par le Roi est responsable de la gestion et le traitement des données de cette banque de données.

CHAPITRE 5

Droit à la réparation et à la protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables

Art. 10

§ 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en matière des salaires minimums, l'employeur ne peut adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l'employeur pour l'application du présent article.

§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° plainte:

— une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

— une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents;

— une action en justice introduite par le travailleur concerné;

2° représentants dans l'entreprise: les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.

§ 3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à

bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden, na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is gegaan.

§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf één, moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen die gelijk is, hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van twee tot drie maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

Art. 11

Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever moet bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding welke gelijk is aan het brutoloon voor vier tot zes maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

l'employeur, contre qui la plainte est dirigée, de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1^{er} est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsque la mesure défavorable est contraire au paragraphe premier, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant de deux à trois mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.

Art. 11

Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, un employeur ne peut ni licencier ni préparer le licenciement d'un travailleur qui fait usage de ces droits.

À la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits qui découlent de la présente loi.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa premier, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de quatre à six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.

HOOFDSTUK 6**Inwerkingtreding**

Art. 12

Deze wet treedt in werking op 15 november 2024.

Gegeven te Brussel, 13 november 2024

FILIP

Van Koningswege:

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

CHAPITRE 6**Entrée en vigueur**

Art. 12

Cette loi entre en vigueur le 15 novembre 2024.

Donné à Bruxelles, le 13 novembre 2024

PHILIPPE

Par le Roi:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

CONCORDANTIETABEL
RICHTLIJN – WETSONTWERP

Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie	Wetsontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees parlement en de raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese unie	Andere omzettingsmaatregelen	Opmerkingen
Artikel 1 - Onderwerp 1. Met het oog op betere leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie, met name op het vlak van de toereikendheid van minimumlonen voor werknemers teneinde aan opwaartse sociale convergentie bij te dragen en loonongelijkheid te verminderen, stelt deze richtlijn een kader vast voor: a) de toereikendheid van wettelijke minimumlonen met het oog op het verwezenlijken van behoorlijke leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden; b) het bevorderen van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling; c) het verbeteren van de daadwerkelijke toegang van werknemers tot rechten op	Dit artikel van de Richtlijn behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		

bescherming door minimumlonen, indien nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten daarin voorzien				
2. Deze Richtlijn doet geen afbreuk aan de volledige eerbiediging van de autonomie van de sociale partners en aan hun recht om te onderhandelen over collectieve arbeidsovereenkomsten en om deze te sluiten.	Dit artikel van de Richtlijn behoeft geen omzetting door de minister van Werk.			
3. Overeenkomstig artikel 153, lid 5, VWEU doet deze Richtlijn geen afbreuk aan de bevoegdheid van lidstaten om de hoogte van minimumlonen vast te stellen, alsook aan de keuze van de lidstaten om wettelijke minimumlonen vast te stellen, de toegang tot bescherming door minimumlonen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten te bevorderen, of beide.	Dit artikel van de Richtlijn behoeft geen omzetting door de minister van Werk.			
4. Bij de toepassing van deze Richtlijn zal het recht op collectieve onderhandelingen volledig worden geëerbiedigd. Niets in deze Richtlijn mag worden opgevat als een verplichting voor om het even welke lidstaat: a) waar de loonvorming uitsluitend via collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand	Dit artikel van de Richtlijn behoeft geen omzetting door de minister van Werk.			Het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen in de private sector is vastgesteld door de cao van de Nationale Arbeidsraad nr. 43 van 2 mei 1988.

komt, om een wettelijk minimumloon in te voeren, of b) om eventuele collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend te verklaren		De algemeenv verbindendverklaring van een cao gebeurt overeenkomstig artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, op verzoek van het paritair orgaan of de erin vertegenwoordigde organisaties.
5. Hoofdstuk II van deze Richtlijn is niet van toepassing op de handelingen waarmee een lidstaat uitvoering geeft aan de maatregelen inzake minimumlonen voor zeevarenden die op gezette tijden worden vastgesteld door het paritair comité voor de zeevaart of een andere door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau gemachtigde instantie. Dergelijke handelingen laten het recht op collectieve onderhandelingen en de mogelijkheid om hogere minimumlonen vast te stellen onverlet.	Dit artikel van de Richtlijn behoeft geen omzetting door de minister van Werk.	

Artikel 2 - Toepassingsgebied Deze Richtlijn is van toepassing op werknemers in de Unie met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsrelatie zoals vastgesteld in de in elke lidstaat van kracht zijnde wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.	Artikel 4	Dit artikel van de Richtlijn heeft op zichzelf geen omzetting door de minister van Werk. Het brede toepassingsgebied van de Richtlijn (private + publieke sector) heeft tot gevolg dat het voorliggende wetsontwerp de richtlijn slechts gedeeltelijk kan omzetten. Dit wetsontwerp is van toepassing op alle personen die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de cao-wet). Voor hoofdstuk 5 geldt een afwijking van het toepassingsgebied. Artikelen 10 en 11 van het ontwerp die voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming geldt
---	-----------	---

				een afwijking van het toepassingsgebied, zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, anders gezegd op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.
Artikel 3 - Definities				
Voor de toepassing van deze Richtlijn wordt verstaan onder:				
1) "minimumloon": het in de wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde minimumloon dat een werkgever, ook in de publieke sector, aan werknemers moet betalen voor de tijdens een bepaalde periode verrichte arbeid;	Artikel 3, 2°			
2) "wettelijk minimumloon": een bij wet of andere bindende wettelijke bepalingen vastgesteld minimumloon, met uitzondering van de minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard zonder dat de bevoegde instantie enige discretionaire bevoegdheid kon uitoefenen ten aanzien van de inhoud van de toepasselijke bepalingen;	Artikel 3, 3°			

3) “collectieve onderhandelingen”: alle onderhandelingen die overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk in iedere lidstaat plaatsvinden tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer vakbonden anderzijds, om de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vast te stellen;	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting.	Een definitie van representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties is opgenomen in artikel 3, 4° van het wetsontwerp. Het wetsontwerp voorziet niet in een definitie van collectieve onderhandelingen omdat in artikel 3, 5° reeds een definitie van cao is opgenomen die verwijst naar hoofdstuk 2, afdeling 1 van de cao-wet van 5 december 1968.
4) “collectieve arbeidsovereenkomst”: een schriftelijke overeenkomst betreffende bepalingen inzake arbeidsomstandigheden en -voorwaarden die is gesloten door de sociale partners die overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk, met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard, de bevoegdheid hebben om namens respectievelijk werknemers en werkgevers te onderhandelen;	Artikel 3, 5°	

5) “dekingsgraad van collectieve onderhandelingen”: het percentage werknemers op nationaal niveau op wie een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, berekend als de verhouding tussen het aantal werknemers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt, en het aantal werknemers van wie de arbeidsvoorwaarden kunnen worden geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk.	Artikel 3, 6°		
Artikel 4 - De bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling			
1. Om de dekingsgraad van collectieve onderhandelingen te vergroten en om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling te vergemakkelijken, gaan de lidstaten, samen met de sociale partners en overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk, over tot:	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting.	De Nationale Arbeidsraad heeft op 30 mei 2023 het eenparige advies nr. 2.369 uitgebracht	In een reactie aan de minister van Werk van 15 oktober 2024 bevestigt de Nationale Arbeidsraad dat ze hieraan zullen voortwerken door de bestaande conventionele instrumenten hieromtrent te versterken en menen ze dat deze werkzaamheden het aannemen van het wetsontwerp dat de richtlijn omzet niet in de weg moeten staan.

a) het bevorderen van de opbouw en versterking van de capaciteit van de sociale partners om collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling, met name op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau, te voeren;	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk De huidige reglementering voorziet in een kader voor de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen, m.n.: - de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, die de Nationale Arbeidsraad opricht; - de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, die het kader vaststelt voor de Fondsen voor bestaanszekerheid; - de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die het kader creëert waarbinnen de paritaire comités kunnen worden opgericht en het juridisch statuut regelt van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten zowel op interprofessioneel niveau,
---	--

	sectoraal niveau als op ondernemingsniveau. Daarnaast voorziet artikel 11, 2° van de NAR-cao nr. 5 van 24 mei 1971 dat op ondernemingsvlak de syndicale afvaardiging bevoegd is voor de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming.	
b) het stimuleren van constructieve, zinvolle en zaakkundige loononderhandelingen tussen de sociale partners, op voet van gelijkheid, waarbij beide partijen toegang hebben tot de nodige informatie om hun taken met betrekking tot collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling uit te voeren;	De huidige reglementering voorziet in een toegang tot economische informatie, m.n.: - de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, die bepaalt in artikel 6 dat de sociale partners in het interprofessioneel akkoord tweejaarlijks de maximale marge voor de loonsverhogingen vastleggen, op basis van een verslag van het	In een reactie aan de minister van Werk van 15 oktober 2024 bevestigt de Nationale Arbeidsraad dat ze hieraan zullen voortwerken door de bestaande conventionele instrumenten hieromtrent te versterken en menen ze dat deze werkzaamheden het aannemen van het wetsontwerp dat de Richtlijn omzet niet in de weg moeten staan.

secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

- de wet van 15 december 2013 houdende invoeging van het boek XIII "Overleg", in het Wetboek van economisch recht, die de wettelijke basis vormt voor de oprichting van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, die in artikel 15, b) de ondernemingsraad, bevoegd maakt om van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, inlichtingen te ontvangen over de situatie van de onderneming, aangevuld met het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

c) het nemen van maatregelen, waar nodig, om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling te beschermen alsook om werknemers en vakbondsvertegenwoordigers te beschermen tegen handelingen die hen discrimineren met betrekking tot hun werk op grond van het feit dat zij deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling;	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk	De huidige reglementering voorziet in volgende maatregelen om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen te beschermen: - artikel 23 van de Grondwet dat in 1° het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen beschermt; - de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, die het statuut van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden en CPBW's regelt en beperkingen stelt aan ontslag, overplaatsing en discriminatie;	In een reactie aan de minister van Werk van 15 oktober 2024 bevestigt de Nationale Arbeidsraad dat ze hieraan zullen voortwerken door de bestaande conventionele instrumenten hieromtrent te versterken en menen ze dat deze werkzaamheden het aannemen van het wetsontwerp dat de Richtlijn omzet niet in de weg moeten staan.
--	--	--	--

		- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die elke discriminatie op grond van syndicale overtuiging verbiedt en voorziet in een ontslagbescherming, een forfaitaire schadevergoeding, de mogelijkheid om de staking van de discriminatie te vorderen, een gedeeltelijke omkering van de bewijslast en strafbepalingen. Daarnaast regelt de cao nr. 5 van 24 mei 1971 het statuut van de vakbondsafvaardiging en stelt deze cao beperkingen aan ontslag en discriminatie van vakbondsafgevaardigden.	
d) met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling, het nemen van maatregelen, waar nodig, om vakbonden en werkgeversorganisaties die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen te beschermen tegen elke inmenging door elkaar of door elkaars	Artikel 5	De huidige reglementering voorziet in volgende maatregelen om vakbonden en werkgeversorganisaties te beschermen: - artikel 27 van de Grondwet bepaalt dat de Belgen het recht	

vertegenwoordigers of leden in hun oprichting, werking of bestuur.		van vereniging hebben en dat dit recht aan geen preventieve maatregelen kan worden onderworpen; - de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, waarborgt de vrijheid van vereniging op elk gebied en bepaalt dat niemand kan worden gedwongen van een vereniging deel uit te maken of geen deel uit te maken. Artikelen 3 en 4 bestraffen handelingen die strijdig zijn met de vrijheid van vereniging met een gevangenisstraf en/of een boete.	
2. Daarnaast voorziet elke lidstaat waarin de dekingsgraad van collectieve onderhandelingen onder een drempel van 80 % valt, in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren, hetzij bij wet na raadpleging van de sociale partners, hetzij door middel van een overeenkomst met hen. Deze lidstaat stelt tevens een actieplan op ter bevordering van collectieve onderhandelingen. De lidstaat stelt een dergelijk actieplan op na raadpleging van	Artikelen 6, 7 en 8.		

de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om de dekingsgraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen, met volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners. De lidstaat beoordeelt het actieplan wordt regelmatig en past het zo nodig aan. Wanneer een lidstaat zijn actieplan aanpast, doet hij dit na raadpleging van de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. In ieder geval wordt een dergelijk actieplan tenminste elke vijf jaar geëvalueerd. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar gemaakt en ter kennis gebracht van de Commissie.

Artikel 5 - Procedure voor de vaststelling van toereikende wettelijke minimumlonen	1. Lidstaten met wettelijke minimumlonen stellen de nodige procedures in voor de vaststelling en de aanpassing van de wettelijke minimumlonen. Dergelijke vaststellingen en aanpassingen worden gebaseerd op criteria die zijn bepaald om bij te dragen tot de toereikendheid van die minimumlonen, met het oog op het bereiken van een behoorlijke levensstandaard, het terugdringen van armoede onder werkenden, het bevorderen van sociale cohesie en opwaardering sociale convergentie, en het verkleinen van de genderloonkloof. De lidstaten stellen die criteria vast overeenkomstig hun nationale praktijken, in relevante nationale wetgeving of in besluiten van de bevoegde instanties, dan wel in tripartiete overeenkomsten. De criteria worden op duidelijke wijze vastgesteld. De lidstaten kunnen beslissen over het relatieve gewicht van die criteria, met inbegrip van de in lid 2 bedoelde elementen, daarbij rekening			Voor het artikel 5 is in dit wetsontwerp niet in een omzetting voorzien, omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van werk.
---	---	--	--	--

houdend met hun nationale sociaaleconomische omstandigheden.			
2. De in lid 1 bedoelde nationale criteria omvatten ten minste de volgende elementen:			
a) de koopkracht van de wettelijke minimumlonen, rekening houdend met de kosten voor levensonderhoud;			
b) het algemene niveau van de lonen en de verdeling ervan;			
c) het groeipercentage van de lonen;			
d) nationale productiviteitsniveaus en -ontwikkelingen op lange termijn.			
3. Onverminderd de verplichtingen van dit artikel kunnen de lidstaten daarnaast gebruiken van een automatisch bijstellingsmechanisme voor de indexering van wettelijke minimumlonen, op basis van passende criteria en in overeenstemming met nationale wetgevingen en praktijken, op voorwaarde dat de toepassing van dat mechanisme niet leidt tot een verlaging van het wettelijke minimumloon.			
4. De lidstaten gebruiken indicatieve referentiewaarden als richtsnoer voor hun beoordeling van de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen. Daartoe kunnen zij			

gebruikmaken van indicatieve referentiewaarden die gewoonlijk op internationaal niveau worden gebruikt zoals 60 % van het mediane brutoloon en 50 % van het gemiddelde brutoloon, en/of van indicatieve referentiewaarden die op nationaal niveau worden gebruikt.			
5. De lidstaten zorgen ervoor dat de wettelijke minimumlonen ten minste om de twee jaar regelmatig en tijdig worden aangepast of, voor lidstaten die gebruikmaken van een automatisch indexeringsmechanisme als bedoeld in lid 3, ten minste om de vier jaar.			
6. Iedere lidstaat gaat over tot het aanwijzen of oprichten van een of meer adviesorganen om de bevoegde autoriteiten te adviseren over kwesties in verband met de wettelijke minimumlonen en maakt de operationele werking van die organen mogelijk.			

Artikel 6 - Variaties en inhoudingen 1. Indien lidstaten het gebruik toestaan van verschillende hoogten van het wettelijk minimumloon voor specifieke groepen werknemers of inhoudingen die het loon verlagen tot onder het toepasselijke wettelijk minimumloon, zorgen zij ervoor dat die variaties en inhoudingen in overeenstemming zijn met het non-discriminatie- en het evenredigheidsbeginsel, waarbij het laatste het nastreven van een legitiem doel omvat.	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk	Inhoudingen op het loon worden geregeld door artikel 23 van de loonbeschermingswet, dat de inhoudingen beperkt tot: - de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid; - de krachtens het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten; - de vergoedingen en schadeloosstellingen door de werknemer de werkgever of derden schade heeft berokkend; - de voorschotten in geld verstrekt door de werkgever; - de gestelde borg voor het nakomen der verplichtingen van de werknemer;	Artikel 6 hangt samen met artikel 5 en aldus is voor het artikel 6 in dit wetsontwerp niet in een omzetting voorzien, omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van Werk.
---	---	--	--

- het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster;
- de bij KB bepaalde bijdrage van de werknemer voor het verschaffen van de voordelen in natura.

Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid, tenzij wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de vergoedingen en schadeloosstellingen vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

2. Niets in deze Richtlijn mag worden opgevat als een verplichting voor de lidstaten om variaties of inhoudingen op het wettelijk minimumloon in te voeren.	Dit artikel van de Richtlijn heeft geen omzetting door de minister van Werk.		
Artikel 7 - Betrokkenheid van de sociale partners bij de vaststelling en de aanpassing van wettelijke minimumlonen			Idem. Voor het artikel 7 is in dit wetsontwerp niet in een omzetting voorzien, omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van Werk.
De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de sociale partners te betrekken bij de vaststelling en aanpassing van wettelijke minimumlonen, en dit op een tijdige en doeltreffende manier die hun vrijwillige deelname aan de discussies tijdens het hele besluitvormingsproces mogelijk maakt, onder meer via deelname aan de in artikel 5, lid 6, bedoelde adviesorganen, en met name met betrekking tot:			
a) de selectie en toepassing van criteria voor de vaststelling van de hoogte van het wettelijk minimumloon en de vaststelling van een automatische indexeringsformule en de wijziging daarvan indien een dergelijke formule bestaat, als bedoeld in artikel 5, leden 1, 2 en 3;			

b) de selectie en de toepassing van de in artikel 5, lid 4, bedoelde indicatieve referentiewaarden voor de beoordeling van de toereikendheid van wettelijke minimumlonen;			
c) de in artikel 5, lid 5, bedoelde aanpassingen van de wettelijke minimumlonen;			
d) de in artikel 6 bedoelde vaststelling van variaties van en inhoudingen op de wettelijke minimumlonen;			
e) de besluiten betreffende het verzamelen van gegevens en het uitvoeren van studies en analyses om informatie te verstrekken aan autoriteiten en andere relevante partijen die betrokken zijn bij de vaststelling van het wettelijk minimumloon.			
Artikel 8 - Doeltreffende toegang van werknemers tot wettelijke minimumlonen			
De lidstaten nemen in samenwerking met de sociale partners de hiernavolgende maatregelen om de doeltreffende toegang van werknemers tot de bescherming door wettelijke minimumlonen waar nodig te verbeteren, zo nodig met inbegrip van een versterking van de handhaving ervan:			
1) het voorzien in doeltreffende, evenredige en niet-discriminerende controles en inspecties in situ door arbeidsinspecties of de instanties die	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk	Het niet betalen van loon of het betalen van een te laag loon, wordt bestraft op grond van	

verantwoordelijk zijn voor de handhaving van de wettelijke minimumlonen;

artikel 37 van de
loonbeschermingswet en artikel
162 van het Sociaal
Strafwetboek.
Art. 37.1 van de
loonbeschermingswet bepaalt
dat de inbreuken op de
bepalingen van deze wet en van
de uitvoeringsbesluiten ervan
worden opgespoord, vastgesteld
en bestraft overeenkomstig het
Sociaal Strafwetboek.
De sociaal inspecteurs
beschikken over de in de
artikelen 23 tot 39 van het Sociaal
Strafwetboek bedoelde
bevoegdheden wanneer zij,
ambtshalve of op verzoek,
optreden in het kader van hun
opdracht tot informatie,
bemiddeling en toezicht inzake
de naleving van de bepalingen
van deze wet en de
uitvoeringsbesluiten ervan.
De inspectiediensten zijn gezien
het ruime toepassingsgebied van
de loonbeschermingswet

		bevoegd voor het toezicht op de naleving van de loonbeschermingswet, zowel in de private als de publieke sector. Artikel 1 van de loonbeschermingswet stelt dat zij van toepassing is op de werknemers en op de werkgevers, evenals op de met werknemers gelijkgestelden. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld 1° met werknemers: de leerlingen, alsook de personen, die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; 2° met werkgevers: de personen die de onder 1° bedoelde personen tewerkstellen.
	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk	Binnen de sociale inspectie van de FOD WASO bestaat een Multi Annual Control plan (MANCP) dat zich telkens uitstrekt over een periode van vijf jaar.
2) het ontwikkelen van het vermogen van handhavingsautoriteiten, in het bijzonder door opleidingen en richtsnoeren, om werkgevers die zich niet aan de voorschriften houden, proactief in kaart te brengen en te vervolgen;		

In dit plan is voorzien in een “waakzaamheidsprogramma”, namelijk het programmeren van inspecties bij werkgevers om een algemeen onderzoek naar de naleving van wet- en regelgeving te verrichten. Deze inspecties omvatten tevens loonnazicht: controle op de toekenning van de wettelijke of conventionele minimum- en baremalonen. Er wordt nagegaan of er een bepaalde graad van non-conformiteit aanwezig is op basis van steekproeven over alle sectoren heen.	Om te voorzien in een adequate bescherming van de werknemer via een minimumloon wordt via het Actieplan Sociale Fraudebestrijding '23-'24 enerzijds voorzien in de handhaving van de solidaire verantwoordelijkheid t.a.v. het betalen van het loon via
---	--

-	Actie 19: Controle hoofdelijke aansprakelijkheid lonen Anderzijds wordt binnen het Actieplan ook voorzien in de handhaving van de (her)kwalificatie naar het statuut als werknemer waardoor deze minimale lonen ook ingang vinden.	
-	Beleidsmaatregel 47: Betere preventie en detectie van schijnstages	
-	Recurrente actie 48: Onderzoeken naar schijnstages	
-	Recurrente Actie 55: Onderzoek schijnstatuten	
-	Recurrente Actie 57: Gemeenschappelijke onderzoeken binnen de platformeconomie	
https://www.siod.belgie.be/nl/actieplan-social-fraudebestrijding-2023-2024		

Artikel 9 - Overheidsopdrachten Overeenkomstig de Richtlijnen 2014/23/EU, 2014/24/EU en 2014/25/EU nemen de lidstaten passende maatregelen om ervoor te zorgen dat ondernemers en hun onderaannemers bij de gunning en uitvoering van overheidsopdrachten of concessieovereenkomsten zich houden aan de toepasselijke verplichtingen betreffende lonen, het recht om zich te organiseren en collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling, op het vlak van sociaal- en arbeidsrecht zoals vastgesteld bij Unierecht, bij nationale wetgeving, in collectieve arbeidsovereenkomsten of in de bepalingen van het internationale sociaal en arbeidsrecht, met inbegrip van IAO-Verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht (1948) en IAO-Verdrag nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949).	In de huidige reglementering zijn de Richtlijnen 2014/23/EU, 2014/24/EU en 2014/25/EU omgezet in artikel 7 van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten en in artikel 27 van de wet van 17 juni 2016 betreffende de concessieovereenkomsten. Art. 7. De ondernemers zijn ertoe gehouden alle toepasselijke verplichtingen op het gebied van het milieusociaal en arbeidsrecht uit hoofde van het Europees Unierecht, nationale recht of collectieve arbeidsovereenkomsten of uit hoofde van de in bijlage II vermelde bepalingen van internationaal milieu-, sociaal en arbeidsrecht, na te leven en te doen naleven door elke persoon die handelt als onderaannemer in welke fase ook, en door elke persoon die personeel	Voor het artikel 9 is in dit wetsontwerp niet in een omzetting voorzien, omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van werk.
---	---	---

tewerkstelt voor de uitvoering van de opdracht. Onverminderd de toepassing van de sancties bedoeld in andere wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen, worden de inbreuken op de in het eerste lid bedoelde verplichtingen vastgesteld door de aanbesteder en treft de aanbesteder zo nodig de maatregelen voor inbreuken op de bepalingen van de opdracht.

Art. 27. Ondernemers zijn ertoe gehouden alle toepasselijke verplichtingen op het gebied van het milieu- sociaal en arbeidsrecht uit hoofde van het recht van de Europese Unie, het nationaal recht, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de in bijlage IV vermelde bepalingen van internationaal milieu-, sociaal en arbeidsrecht, na te leven en te doen naleven door elke persoon die handelt als onderaannemer in welke fase ook, en door elke

		persoon die personeel tewerkstelt voor de uitvoering van de concessie. Onverminderd de toepassing van de sancties bedoeld in andere wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen, treft de aanbesteder de in de artikelen 46 en 50 tot 52 genoemde maatregelen, wanneer hij vaststelt dat door de kandidaten, inschrijvers of concessiehouders inbreuken op de in het eerste lid bedoelde verplichtingen worden begaan, of, indien de concessie reeds is gesloten, past hij de sancties voor contractuele inbreuken toe.	
Artikel 10 - Monitoring en gegevensverzameling			
1. De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat er doeltreffende instrumenten voor gegevensverzameling voorhanden zijn om toezicht te houden op de bescherming door minimumlonen.	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk		Monitoring en gegevensverzameling behoeven in principe geen aanpassing van de reglementering

2. De lidstaten melden om de twee jaar en vóór 1 oktober van het verslagjaar de volgende gegevens en informatie aan de Commissie:	Dit artikel van de Richtlijn heeft geen omzetting door de minister van Werk.		
a) het niveau en de ontwikkeling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingsvoorwaarden;	Artikel 6		Dit artikel van de Richtlijn wordt omgezet door het artikel 6 van het wetsontwerp, dat voorziet dat de FOD WASO wordt aangeduid om de dekkingsgraad te berekenen.
b) inzake wettelijke minimumlonen:			Voor het artikel 10, 2, b) is in dit voorontwerp niet in een omzetting voorzien, omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van werk.
i) het bedrag van het wettelijk minimumloon en het percentage werknemers dat een wettelijk minimumloon ontvangt;			Voor het artikel 10, 2, b) is in dit voorontwerp niet in een omzetting voorzien, omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van werk.
ii) een beschrijving van de bestaande variaties en inhoudingen alsook de redenen voor de invoering ervan en het aandeel werknemers waarop variaties van toepassing zijn, voor zover gegevens beschikbaar zijn;			Voor het artikel 10, 2, b) is in dit voorontwerp niet in een omzetting voorzien, omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van werk.

c) inzake bescherming door minimumlonen, uitsluitend vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten:			
i) de laagste lonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten voor laagbetaalde werknemers of een raming daarvan, indien de verantwoordelijke nationale autoriteiten niet over nauwkeurige gegevens beschikken, en het aandeel werknemers dat onder deze overeenkomsten valt of een raming daarvan, indien de verantwoordelijke nationale autoriteiten niet over nauwkeurige gegevens beschikken;	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk		
ii) het niveau van de lonen die betaald worden aan werknemers die niet onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen, en de verhouding ervan tot het niveau van de lonen die betaald worden aan werknemers die onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen.	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk		
De lidstaten die onder de in de eerste alinea, punt c), bedoelde rapportageverplichtingen vallen dienen ten minste met betrekking tot sectorale, geografische en andere collectieve arbeidsovereenkomsten met meerdere werkgevers, met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard, verslag uit te	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk		

brenge(n) over de in dat punt, punt i), bedoelde gegevens.			
De lidstaten verstrekken de in dit lid bedoelde statistieken en gegevens uitgesplitst naar gender, leeftijdsgroep, handicap, bedrijfsgrootte en sector, voor zover beschikbaar.	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk		
Het eerste verslag gaat over 2021, 2022 en 2023 en wordt uiterlijk op 1 oktober 2025 ingediend. De lidstaten kunnen statistieken en gegevens die niet vóór 15 november 2024 beschikbaar zijn, achterwege laten.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		
3. De Commissie analyseert de gegevens en informatie die lidstaten in de in lid 2 van dit artikel bedoelde verslagen en in de in artikel 4, lid 2, bedoelde actieplannen verstrekken. Zij brengt in dat verband om de twee jaar verslag uit aan het Europees Parlement en de Raad en publiceert tegelijkertijd de door de lidstaten toegezonden gegevens en informatie.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		

Artikel 11 - Informatie over de bescherming door minimumloon	De lidstaten zorgen ervoor dat informatie over wettelijke minimumlonen en bescherming door minimumlonen die wordt verschaft door algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen, voor het publiek, personen met een handicap daaronder begrepen, gemakkelijk toegankelijk is, in voorkomend geval in de meest relevante taal, zoals bepaald door de lidstaat.	Artikel 9		
Artikel 12 - Recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen	1. De lidstaten zorgen ervoor dat — onverminderd specifieke vormen van verhaal en geschillenbeslechting waarin collectieve arbeidsovereenkomsten eventueel voorzien — de werknemers, met inbegrip van werknemers van wie de arbeidsrelatie is geëindigd, toegang hebben tot doeltreffende, tijdige en onpartijdige geschillenbeslechting en recht op verhaal, wanneer inbreuk wordt gemaakt op rechten op het gebied van wettelijke minimumlonen of met betrekking tot de bescherming door minimumlonen, indien dergelijke rechten zijn vastgelegd in nationale	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk	Overeenkomstig art. 578 van het Gerechtelijk Wetboek neemt de arbeidsrechtbank kennis: 1° van geschillen inzake arbeidsovereenkomsten met inbegrip van die welke betrekking hebben op schending van een bedrijfsgeheim gedurende die overeenkomst; 3° van de individuele geschillen betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten;	

wetgeving of arbeidsovereenkomsten.	collectieve	7° van geschillen van burgerlijke aard die het gevolg zijn van een overtreding van de wetten en besluiten betreffende de arbeidsreglementering en de aangelegenheden onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank, onverminderd de toepassing van de wetsbepalingen die deze bevoegdheid verlenen aan de strafgerechten wanneer een strafvordering voor hen aanhangig is; 21° van de geschillen tussen de werknemer en degene die hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het loon met toepassing van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.	
2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de werknemers en werknemersvertegenwoordigers, met inbegrip van de vakbondsleden of -vertegenwoordigers, te beschermen tegen elke nadelige	Artikelen 10 en 11		

behandeling door de werkgever en tegen alle nadelige gevolgen van een bij de werkgever ingediende klacht of van een ingeleide procedure om de naleving te handhaven wanneer inbreuk wordt gemaakt op rechten op het gebied van bescherming door minimumlonen, indien dergelijke rechten zijn vastgelegd in nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten.		
Artikel 13 - Sancties De lidstaten stellen de regels vast voor de sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de rechten en verplichtingen die binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, indien deze rechten en verplichtingen zijn vastgelegd in nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten. In lidstaten zonder wettelijke minimumlonen kunnen deze regels voorzien in of louter verwijzen naar compensatieregelingen en/of contractuele sancties zoals die in voorkomend geval zijn vervat in regels inzake de handhaving van collectieve arbeidsovereenkomsten. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.	Dit artikel behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk	De huidige reglementering voorziet reeds in sancties wanneer de werkgever het toepasselijke loon niet betaald heeft. Het niet betalen van loon of het betalen van een te laag loon, wordt bestraft op grond van artikel 37 van de loonbeschermingswet en artikel 162 van het Sociaal Strafwetboek. Art. 37.1 van de loonbeschermingswet bepaalt dat de inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld

en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.
Art. 162 Sociaal Strafwetboek bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die :
1° het loon van de werknemer niet heeft uitbetaald of het niet heeft uitbetaald op de datum dat het loon invorderbaar is.
De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
Art. 163 Sociaal Strafwetboek bestraft met een sanctie van niveau 2:
1° de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers :
a) inhoudingen heeft verricht op het loon van de werknemer, met uitzondering van de wettelijk toegestane inhoudingen;
b) wettelijk toegestane inhoudingen heeft verricht op het

loon van de werknemer zonder de beperkingen terzake te respecteren;
c) inhoudingen heeft verricht op het loon van de werknemer wanneer de werknemer zijn werkgever in kennis heeft gesteld van zijn verzet tegen de procedure inzake overdracht van loon;
2° de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaalde werknemer, storting heeft opgelegd op te zijnen behoeve overhandigde fooien of bedieningsgeld of andere dan in 1°, c) bedoelde inhoudingen heeft verricht.
De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Art. 164 Sociaal Strafwetboek bestraft met een sanctie van niveau 2: 1° de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers: a) geen melding heeft gemaakt van de inlichtingen die de aan de werknemer uit de privésector overhandigde afrekening moet bevatten bij elke definitieve betaling van het loon; b) de werknemer geen kennisgeving overhandigt met vermelding van de periodieke inhoudingen op zijn loon en van het totaalbedrag ervan ter uitvoering van de overdracht van loon, wanneer de dienstbetrekking van de werknemer eindigt voordat de inhoudingen het bedrag van de overdracht hebben bereikt of wanneer het bedrag van de overdracht is bereikt;
--

		c) geen bewijs van de onderhandse betaling ter ondertekening heeft voorgelegd aan de werknemer; 2° iedere persoon die, in strijd met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het recht van de werknemer heeft belemmerd om toezicht uit te oefenen op het meten, het wegen of elke andere verrichting dienend om de hoeveelheid of de aard van de verrichte arbeid vast te stellen en aldus het bedrag van het loon te bepalen. Voor de in het eerste lid, 1° en 2°, bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.		In het Staatsblad wordt elke nieuwe reglementering gepubliceerd.
Artikel 14 - Verspreiding van informatie	Dit artikel van de Richtlijn heeft geen omzetting door de minister van Werk.			
De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale maatregelen tot omzetting van deze richtlijn en de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen met betrekking tot het in artikel 1 bedoelde onderwerp, onder de aandacht van				

de werknemers en werkgevers, met inbegrip van kmo's, worden gebracht.				
Artikel 15 - Evaluatie en beoordeling				
Uiterlijk op 15 november 2029 voert de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op Unieniveau, een beoordeling uit van deze Richtlijn. De Commissie dient vervolgens bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin de uitvoering van deze Richtlijn wordt beoordeeld en, zo nodig, wetgevende wijzigingen worden voorgesteld.	Dit artikel van de Richtlijn heeft geen omzetting door de minister van Werk.			
Artikel 16 - Vrijwaring van het beschermingsniveau en gunstigere bepalingen				
1. Deze Richtlijn vormt geen geldige grondslag voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau waarin ten aanzien van werknemers reeds is voorzien in de lidstaten, met name waar het de verlaging of afschaffing van minimumlonen betreft.	Dit artikel heeft geen omzetting door de minister van Werk.			
2. Deze Richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor werknemers gunstigere collectieve	Dit artikel heeft geen omzetting door de minister van Werk.			

arbeidsovereenkomsten te bevorderen of toe te staan. De Richtlijn geldt niet als een beletsel voor de lidstaten om de wettelijke minimumlonen te verhogen.			
3. Deze Richtlijn laat alle rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		
Artikel 17 - Omzetting en uitvoering			
1. De lidstaten nemen de nodige bepalingen aan om uiterlijk op 15 november 2024 aan deze Richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		
Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze Richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.	Artikel 2		
2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze Richtlijn vallende gebied vaststellen.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		

3. In overeenstemming met hun nationale wetgeving en praktijken, nemen de lidstaten passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de sociale partners daadwerkelijk bij de uitvoering van deze richtlijn worden betrokken. Daartoe kunnen zij die uitvoering volledig of gedeeltelijk aan de sociale partners toevertrouwen, met inbegrip van de vaststelling van een actieplan in overeenstemming met artikel 4, lid 2, als de sociale partners gezamenlijk daarom verzoeken. Daarbij nemen de lidstaten alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de bij deze richtlijn opgelegde verplichtingen te allen tijde worden nagekomen.	Dit artikel van de Richtlijn behoeft geen verdere omzetting door de minister van Werk	De Nationale Arbeidsraad heeft op 30 mei 2023 het eenparige advies nr. 2.369 uitgebracht	Bij brief van 15 december 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Economie en van Werk, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over de omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2041 van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.
		De Nationale Arbeidsraad heeft op 29 maart 2024 het unanieme advies 2.414 uitgebracht.	Vervolgens heeft de Nationale Arbeidsraad op 30 mei 2023 het eenparige advies nr. 2.369 uitgebracht betreffende de omzetting van deze Richtlijn. Bij brief van 6 december 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende

			toereikende minimumlonen in de Europese Unie.
			De Nationale Arbeidsraad heeft op 29 maart 2024 het unanieme advies 2.414 uitgebracht.
			Verschillende vergaderingen werden gehouden met de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad ter voorbereiding van het wetsontwerp.
4. De in lid 2 bedoelde mededeling bevat een beschrijving van de betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering van deze Richtlijn.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		
Artikel 18 - Inwerkingtreding Deze Richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		
Artikel 19 - Adressanten Deze Richtlijn is gericht tot de lidstaten.	Dit artikel behoeft geen omzetting door de minister van Werk.		

TABLEAU DE CORRESPONDANCE
DIRECTIVE – PROJET DE LOI

Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne	Projet de loi transposant la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil relative au salaire minimum adéquat dans l’Union européenne	Autres dispositions de transposition	Remarques
Article 1 - Objet 1. Afin d’améliorer les conditions de vie et de travail dans l’Union, en particulier le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs, dans l’objectif de contribuer à la convergence sociale vers le haut et de réduire les inégalités salariales, la présente directive établit un cadre aux fins suivantes: a) le caractère adéquat des salaires minimaux légaux dans le but d’obtenir des conditions de vie et de travail décentes; b) la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires; c) l’amélioration de l’accès effectif des travailleurs aux droits à la protection offerte par des salaires minimaux lorsque le droit national et/ou les conventions collectives prévoient de tels droits.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		

2. La présente directive est sans préjudice du plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que de leur droit de négocier et de conclure des conventions collectives.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
3. Conformément à l'article 153, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la présente directive est sans préjudice de la compétence des États membres en matière de fixation du niveau des salaires minimaux légaux, ainsi que du choix des États membres de fixer des salaires minimaux légaux, de promouvoir l'accès à une protection offerte par des salaires minimaux prévue par des conventions collectives, ou des deux.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
4. L'application de la présente directive respecte pleinement le droit à la négociation collective. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme imposant à un État membre: a) dans lequel la formation des salaires est assurée exclusivement par voie de conventions collectives, l'obligation de mettre en place un salaire minimum légal; ou b) l'obligation de déclarer toute convention collective d'application générale.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		Le revenu minimum mensuel moyen garanti dans le secteur privé est fixé par la convention collective du Conseil national du travail n° 43 du 2 mai 1988. Une convention collective est rendue obligatoire conformément à l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, à la demande de l'organe paritaire ou

			des organisations qui y sont représentées.
5. Les actes par lesquels un État membre met en œuvre les mesures relatives aux salaires minimaux des gens de mer fixés périodiquement par la commission paritaire maritime ou un autre organe agréé par le conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail ne sont pas soumis au chapitre II de la présente directive. Ces actes sont sans préjudice du droit de négociation collective et de la possibilité d'adopter des niveaux de salaire minimaux plus élevés.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
Article 2 - Champ d'application La présente directive s'applique aux travailleurs de l'Union qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.	Article 4		Cet article de la directive n'exige pas en soi une transposition. Le champ d'application large de la directive (secteur privé + secteur public) a pour conséquence que le projet de loi actuel ne peut que partiellement transposer la directive. Ce projet de loi s'applique à toutes les personnes qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les

2) "salaire minimum légal": un salaire minimum fixé par la loi ou par d'autres dispositions juridiques contraignantes, à l'exclusion des salaires minimaux fixés par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale sans aucune marge d'appréciation de la part de l'autorité qui les déclare quant au contenu des dispositions applicables;	Article 3, 3°		
3) "négociations collectives": toutes les négociations qui ont lieu, conformément au droit national et aux pratiques nationales dans chaque État membre, entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi;	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire		Une définition des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs figure à l'article 3, 4° de projet de loi. Le projet ne définit pas les négociations collectives car l'article 3, 5°, contient déjà une définition de la CCT qui renvoie au chapitre 2, section 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT.
4) "convention collective": une convention écrite concernant les dispositions relatives aux conditions de travail et d'emploi, conclue par les partenaires sociaux ayant la capacité de négocier au nom des travailleurs et des employeurs conformément au droit national et aux pratiques nationales, y compris les	Article 3, 5°		

conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale;				
5) "couverture des négociations collectives": la part des travailleurs au niveau national à l'égard desquels une convention collective s'applique, correspondant au ratio entre le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par des conventions collectives conformément au droit national et aux pratiques nationales.	Article 3, 6°			
Article 4 - Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires				
1. Afin d'accroître la couverture des négociations collectives et de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires, les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales:	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire	Le Conseil national du travail a émis l'avis unanime n° 2.369 le 30 mai 2023.	En réponse au ministre du Travail en date du 15 octobre 2024, le Conseil national du travail a confirmé qu'il continuera à travailler sur cette question en renforçant les instruments conventionnels existants en la matière, et estime que ce travail ne devrait pas faire obstacle à l'adoption du projet de loi transposant la directive.	

a) favorisent la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s’engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, en particulier au niveau sectoriel ou interprofessionnel;	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire	La réglementation en vigueur prévoit un cadre pour l’exercice du droit de négociation collective, à savoir: - la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail, qui institue le Conseil National du travail; - la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d’existence, qui fixe le cadre du Fonds de sécurité d’existence; - la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui crée le cadre dans lequel les commissions paritaires peuvent être constituées et qui règle le statut juridique des conventions collectives de travail conclues tant au niveau interprofessionnel qu’au niveau sectoriel et au niveau de l’entreprise. En outre, l’article 11, 2° de la convention collective de travail
--	--	---

		du CNT n° 5 du 24 mai 1971 prévoit qu'au niveau de l'entreprise, la délégation syndicale est compétente pour les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives ou d'accords au sein de l'entreprise.	
b) encouragent des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux, sur un pied d'égalité, dans le cadre desquelles les deux parties ont accès à des informations appropriées pour exercer leurs fonctions en ce qui concerne la négociation collective en vue de la fixation des salaires;		La réglementation en vigueur prévoit l'accès à l'information économique, notamment: - la loi du 26 juillet relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, qui prévoit dans son article 6 que les partenaires sociaux de l'accord intersectoriel fixent tous les deux ans la marge maximale d'augmentation des salaires, sur base d'un rapport du secrétariat Conseil Central de l'Économie; - la loi du 15 décembre 2013 insérant le livre XIII "Consultation", dans le Code de droit économique, qui fournit la	En réponse au ministre du Travail en date du 15 octobre 2024, le Conseil national du travail a confirmé qu'il continuera à travailler sur cette question en renforçant les instruments conventionnels existants en la matière, et estime que ce travail ne devrait pas faire obstacle à l'adoption du projet de loi transposant la directive.

		base légale pour l'établissement du Conseil Central de l'Économie; - la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, dont l'article 15, point b), habilite le conseil d'entreprise à recevoir du chef d'entreprise des renseignements d'ordre économique et financier sur la situation de l'entreprise, complétée par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.	
c) prennent des mesures, le cas échéant, pour protéger l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires et pour protéger les travailleurs et les représentants syndicaux contre les actes de discrimination à leur encontre en matière d'emploi au motif qu'ils participent ou souhaitent participer à des négociations collectives en vue de la fixation des salaires;	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire	La réglementation actuelle prévoit les mesures suivantes pour protéger l'exercice du droit à la négociation collective: - l'article 23 de la Constitution, qui protège le droit à l'information, à la consultation et à la négociation collective; - la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du	En réponse au ministre du Travail en date du 15 octobre 2024, le Conseil national du travail a confirmé qu'il continuera à travailler sur cette question en renforçant les instruments conventionnels existants en la matière, et estime que ce travail ne devrait pas faire obstacle à l'adoption du projet de loi transposant la directive.

personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, qui régit le statut des représentants des travailleurs aux comités d'entreprise et aux CPBW et restreint les licenciements, les mutations et les discriminations - la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui interdit toute discrimination fondée sur l'affiliation syndicale et prévoit une protection contre le licenciement, une indemnisation forfaitaire, la possibilité de demander la cessation de la discrimination, un renversement partiel de la charge de la preuve et des dispositions pénales.
En outre, de la CCT n° 5 du 24 mai 1971 réglemente le statut des

		délégés syndicaux et impose des restrictions au licenciement et à la discrimination à l'encontre des délégués syndicaux.
	L'article 5	La réglementation actuelle prévoit les mesures suivantes pour protéger les syndicats et les organisations d'employeurs: - l'article 27 de la Constitution prévoit que les Belges ont le droit d'association et que ce droit ne peut faire l'objet de mesures préventives; - la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association, garantit la liberté d'association dans tous les domaines et stipule que nul ne peut être contraint d'appartenir ou de ne pas appartenir à une association. Les articles 3 et 4 punissent les actes contraires à la liberté d'association d'une peine d'emprisonnement et/ou d'une amende.
d) dans le but de promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires, prennent des mesures, le cas échéant, pour protéger les syndicats et les organisations d'employeurs participant ou souhaitant participer à la négociation collective contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.		

Articles 6, 7 et 8

2. En outre, chaque État membre dans lequel le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 % prévoit un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux. Cet État membre établit également un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. L'État membre établit un tel plan d'action après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. L'État membre réexamine son plan d'action régulièrement et le met à jour si nécessaire. Lorsqu'un État membre met à jour son plan d'action, il le fait après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord

entre eux. En tout état de cause, un tel plan d'action est réexaminé au moins tous les cinq ans. Le plan d'action et toute mise à jour sont rendus publics et notifiés à la Commission.				
Article 5 - Procédure de fixation de salaires minimaux légaux adéquats				Dans cet avant-projet, la transposition de l'article 5 n'est pas prévue, car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du Travail.
1. Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux établissent les procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires. Ces procédures de fixation et d'actualisation reposent sur des critères conçus pour contribuer à leur caractère adéquat, dans le but d'atteindre un niveau de vie décent, de diminuer la pauvreté au travail, ainsi que de promouvoir la cohésion sociale et la convergence sociale vers le haut et de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les États membres définissent ces critères conformément à leurs pratiques nationales dans le droit national applicable, dans les décisions de leurs organes compétents ou dans des accords tripartites. Les critères sont définis de manière claire. Les États membres peuvent décider du poids				

relatif de ces critères, y compris des éléments visés au paragraphe 2, en tenant compte de leurs conditions socio-économiques nationales.			
2. Les critères nationaux visés au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants:			
a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie;			
b) le niveau général et la répartition des salaires;			
c) le taux de croissance des salaires;			
d) les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme.			
3. Sans préjudice des obligations énoncées au présent article, les États membres peuvent en outre recourir à un mécanisme automatique d'indexation des salaires minimaux légaux, fondé sur tout critère approprié et conformément au droit national et aux pratiques nationales, à condition que l'application de ce mécanisme n'entraîne pas une diminution des salaires minimaux légaux.			

4. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres ont recours à des valeurs de référence indicatives. À cette fin, ils peuvent utiliser des valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international, telles que 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, et/ou des valeurs de référence indicatives utilisées au niveau national.		
5. Les États membres veillent à ce que des mises à jour régulières et en temps utile des salaires minimaux légaux aient lieu au moins tous les deux ans ou, pour les États membres qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique visé au paragraphe 3, au moins tous les quatre ans.		
6. Chaque État membre désigne ou établit un ou plusieurs organes consultatifs chargés de conseiller les autorités compétentes sur les questions liées aux salaires minimaux légaux et permet le fonctionnement opérationnel de ces organes.		

Article 6 - Variations et retenues 1. Lorsque les États membres autorisent des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs ou des retenues qui réduisent la rémunération versée à un niveau inférieur à celui du salaire minimum légal concerné, ils veillent à ce que ces variations et retenues respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité, ce dernier comprenant la poursuite d'un objectif légitime.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.	Les retenues sur salaire sont réglementées par l'article 23 de la loi sur la sur la protection de la rémunération des travailleurs, qui les limite aux: - les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale; - les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier; - les indemnités et dédommagements le travailleur causant un préjudice à l'employeur ou à des tiers; - les avances en argent faites par l'employeur; - le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur;	L'article 6 est lié à l'article 5 et donc aucune transposition n'est prévue pour l'article 6 dans ce projet de loi, car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du Travail.
--	--	--	---

		- la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant; - la contribution du travailleur déterminée par AR pour la fourniture des prestations en nature. Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale, sauf lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts.	
2. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme imposant aux États membres l'obligation d'introduire des	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		

variations ou des retenues sur les salaires minimaux légaux.				Idem. Ce projet de loi ne prévoit pas de transposition de l'article 7, car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du Travail.
Article 7 - Participation des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux				
Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les partenaires sociaux participent à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux, de manière effective et en temps utile, prévoyant leur participation volontaire aux discussions tout au long du processus décisionnel, y compris par leur participation aux organes consultatifs visés à l'article 5, paragraphe 6, et notamment en ce qui concerne:				
a) le choix et l'application des critères de détermination des niveaux de salaires minimaux légaux, ainsi que l'établissement d'une formule d'indexation automatique et sa modification lorsque la formule existe, visés à l'article 5, paragraphes 1, 2 et 3;				
b) le choix et l'application des valeurs de référence indicatives visées à l'article 5, paragraphe 4, pour l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux;				

c) les actualisations des salaires minimaux légaux visées à l'article 5, paragraphe 5;			
d) l'établissement des variations et retenues touchant les salaires minimaux légaux qui sont visées à l'article 6;			
e) les décisions sur la collecte de données et la réalisation d'études et d'analyses pour fournir des informations aux autorités et aux autres parties prenantes qui participent à la fixation des salaires minimaux légaux.			
Article 8 - Accès effectif des travailleurs aux salaires minimaux légaux			
Les États membres prennent, avec la participation des partenaires sociaux, les mesures suivantes pour améliorer l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux, y compris, le cas échéant, pour en renforcer l'exécution:			
a) ils prévoient des contrôles et des inspections sur le terrain effectifs, proportionnés et non discriminatoires, qui sont effectués par les inspections du travail ou par les organes chargés de l'exécution des salaires minimaux légaux;	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.	Le non-paiement ou le paiement insuffisant des salaires est sanctionné par l'article 37 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs et par l'article 162 du Code pénal social. Art. 37.1 de la loi sur la protection de la rémunération des	

travailleurs prévoit que les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social. Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution. Compte tenu du large champ d'application de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs, les services d'inspection sont chargés de contrôler le respect de la loi sur la protection des salaires, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.
--

	Article 1 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs stipule qu'elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs. Pour l'application de la présente loi sont assimilés: 1° aux travailleurs: les apprentis, ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; 2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.	
b) ils renforcent les capacités des autorités chargées de l'exécution, en particulier au moyen de formations et d'orientations, afin de cibler et de poursuivre de manière proactive les employeurs qui ne respectent pas les règles.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.	Chez les inspecteurs du SPF Emploi, il existe un plan de contrôle pluriannuel (MANCP) qui s'étend chaque fois sur une période de cinq ans. Ce plan prévoit un "programme de vigilance", c'est-à-dire la programmation d'inspections auprès des employeurs pour

effectuer un contrôle général du respect des lois et règlements. Ces inspections comprennent également un contrôle des salaires: vérification de l'octroi des salaires minimaux et barémiques légaux ou conventionnels. Un certain degré de non-conformité est vérifié sur la base d'échantillons dans tous les secteurs.	Afin d'assurer une protection adéquate du travailleur par le biais d'un salaire minimum, le Plan d'action contre la fraude sociale '23-'24 prévoit, d'une part, l'application de la responsabilité solidaire en ce qui concerne le paiement des salaires par: - Action 19: Contrôle de la responsabilité solidaire en ce qui concerne le paiement des salaires.
---	---

D'autre part, le Plan d'action prévoit également l'application de la (re)qualification du statut de salarié par laquelle ces salaires minimums prennent également effet.	
- Action politique 47: Introduction de mesures visant à prévenir et à détecter les stages fictifs	
- Action récurrente 48: Enquêtes sur les stages fictifs	
- Action récurrente 55: Enquêtes faux statuts	
- Action récurrente 57: Enquêtes conjointes au sein de l'économie de plateforme	
	https://www.siod.belgie.be/fr/plan-daction-lutte-contre-la-fraude-sociale-2023-2024

Article 9 - Marchés publics Conformément aux directives 2014/23/UE, 2014/24/UE et 2014/25/UE, les États membres prennent les mesures appropriées pour garantir que, dans l'attribution et l'exécution des marchés publics ou des contrats de concession, les opérateurs économiques et leurs sous-traitants respectent les obligations applicables concernant les salaires, le droit de s'organiser et de mener des négociations collectives sur la fixation des salaires, dans le domaine du droit social et du droit du travail découlant du droit de l'Union, du droit national, des conventions collectives ou des dispositions du droit social et du droit du travail international, y compris la convention no 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (de 1948) et la convention no 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (de 1949).		La réglementation actuelle transpose les directives 2014/23/UE, 2014/24/UE et 2014/25/UE dans l'article 7 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics et dans l'article 27 de la loi du 17 juin 2016 relative aux contrats de concession. Art. 7. Les opérateurs économiques sont tenus de respecter et de faire respecter par toute personne agissant en qualité de sous-traitant à quelque stade que ce soit et par toute personne mettant du personnel à disposition pour l'exécution du marché, toutes les obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit de l'Union européenne, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et	Dans ce projet de loi, la transposition de l'article 9 n'est pas prévue, car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du travail.
---	--	---	--

du travail énumérées à l'annexe II.	Sans préjudice de l'application des sanctions visées dans d'autres dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, les manquements aux obligations visées à l'alinéa 1 ^{er} sont constatés par l'adjudicateur et donnent lieu, si nécessaire, à l'application des mesures prévues en cas de manquement aux clauses du marché.
Art. 27.	Les opérateurs économiques sont tenus de respecter et de faire respecter par toute personne agissant en qualité de sous-traitant, à quelque stade que ce soit, et par toute personne mettant du personnel à disposition pour l'exécution de la concession, toutes les obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit de

			l'Union européenne, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et du travail énumérées à l'annexe IV. Sans préjudice de l'application des sanctions visées dans d'autres dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, l'adjudicateur qui constate dans le chef des candidats, soumissionnaires ou concessionnaires des manquements aux obligations visées à l'alinéa 1^{er}, applique les mesures prévues aux articles 46 et 50 à 52 ou, si la concession est déjà conclue, les sanctions prévues en cas de manquement contractuel.		Le suivi et la collecte de données ne nécessitent pas, en principe, de modifications réglementaires.
Article 10 - Suivi et collecte de données 1. Les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à ce que des outils efficaces de collecte de données soient en	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.				

place pour assurer le suivi de la protection offerte par les salaires minimaux.			
2. Les États membres communiquent à la Commission, tous les deux ans, avant le 1 ^{er} octobre de l'année de déclaration, les données et informations suivantes:	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
a) le taux de couverture des négociations collectives et l'évolution de cette couverture;	Article 6		Cet article de la directive est transposé par l'article 6 de projet de loi, qui prévoit que le SPF ETCS est chargé de rendre public le plan d'action et de calculer le taux de couverture.
b) pour les salaires minimaux légaux:			Dans cet avant-projet, la transposition de l'article 10, 2, b) n'est pas prévue, car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du Travail.
i) le niveau du salaire minimum légal et la part des travailleurs couverts par ce salaire;			Dans cet avant-projet, la transposition de l'article 10, 2, b) n'est pas prévue, car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du Travail.
ii) une description des variations et retenues existantes, ainsi que les raisons de leur introduction et la part des travailleurs couverts			Dans cet avant-projet, la transposition de l'article 10, 2, b) n'est pas prévue, car cette

par les variations, dans la mesure où les données sont disponibles;			matière ne relève pas de la compétence du ministre du Travail.
c) pour la protection offerte par des salaires minimaux prévue uniquement par des conventions collectives:	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.		
i) les taux de rémunération les plus bas prévus par des conventions collectives couvrant les bas salaires ou une estimation de ceux-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises, et la part des travailleurs couverts par ces conventions ou une estimation de celle-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises;	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.		
ii) le niveau des salaires versés aux travailleurs n'étant pas couverts par des conventions collectives, ainsi que le rapport entre ce niveau et celui des salaires versés aux travailleurs couverts par des conventions collectives.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.		
Les États membres auxquels incombent les obligations de communication visées au premier alinéa, point c), sont tenus de communiquer les données visées au point i) au moins en ce qui concerne les conventions collectives sectorielles, géographiques et autres conventions collectives multi-	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.		

employeurs, y compris celles qui ont été déclarées d'application générale.			
Les États membres ventilent les statistiques et informations visées dans le présent paragraphe par sexe, tranche d'âge, handicap, taille de l'entreprise et secteur, pour autant qu'elles soient disponibles.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire.		
Le premier rapport couvre les années 2021, 2022 et 2023 et est présenté au plus tard le 1er octobre 2025. Les États membres peuvent omettre les statistiques et informations qui ne sont pas disponibles avant le 15 novembre 2024.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
3. La Commission analyse les données et les informations transmises par les États membres dans les rapports visés au paragraphe 2 du présent article et dans les plans d'action visés à l'article 4, paragraphe 2. Elle en fait rapport tous les deux ans au Parlement européen et au Conseil et publie simultanément les données et informations transmises par les États membres.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		

Article 11 - Informations relatives à la protection offerte par des salaires minimaux Les États membres veillent à ce que les informations relatives aux salaires minimaux légaux et à la protection offerte par des salaires minimaux prévues par des conventions collectives d'application générale, y compris les informations sur les mécanismes de réparation, soient mises à la disposition du public, le cas échéant dans la langue la plus pertinente, déterminée par l'État membre, d'une manière complète et facilement accessible, y compris pour les personnes handicapées.	Article 9		
Article 12 - Droit à réparation et protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables 1. Les États membres veillent à ce que, sans préjudice des formes spécifiques de réparation et de règlement des litiges prévues, le cas échéant, dans des conventions collectives, les travailleurs, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, aient accès à un règlement des litiges effectif, en temps utile et impartial et bénéficient d'un droit à réparation, en cas de violation de droits en ce qui concerne les salaires minimaux légaux ou la protection			Conformément à l'article 578 du Code judiciaire, le tribunal du travail en prend connaissance: 1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail y compris celles qui ont trait à la violation d'un secret d'affaires commise pendant la durée de ces contrats;

offerte par des salaires minimaux, lorsque ces droits sont prévus dans le droit national ou des conventions collectives.

3° des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives du travail;
7° des contestations civiles résultant d'une infraction aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail et aux matières qui relèvent de la compétence du tribunal du travail, sans préjudice de l'application des dispositions qui attribuent cette compétence aux juridictions répressives lorsqu'elles sont saisies de l'action publique;
21° des différends entre le travailleur et la personne qui est solidairement responsable du paiement de la rémunération en application du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et les représentants des travailleurs, y compris ceux qui sont membres ou représentants de syndicats, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur et contre toute conséquence défavorable résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter leurs droits en cas de violation de droits en ce qui concerne la protection offerte par des salaires minimaux, dans les cas où ces droits sont prévus par le droit national ou des conventions collectives.	Articles 10 et 11		
Article 13 - Sanctions Les États membres fixent le régime des sanctions applicables en cas de violation des droits et obligations entrant dans le champ d'application de la présente directive, dans la mesure où ces droits et obligations sont prévus par le droit national ou des conventions collectives. Dans les États membres sans salaires minimaux légaux, ce régime peut comprendre un renvoi à une indemnisation et/ou des sanctions contractuelles prévues, le cas échéant, dans les règles concernant l'exécution des conventions collectives, ou s'y	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire	La réglementation actuelle prévoit déjà des sanctions lorsque l'employeur n'a pas payé le salaire applicable. Le non-paiement ou le paiement insuffisant des salaires est sanctionné par l'article 37 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs et par l'article 162 du Code pénal social.	.

limiter. Les sanctions ainsi prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Art. 37.1 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs prévoit que les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Art. 162 du Code pénal social punit par une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui:

1° n'a pas payé la rémunération du travailleur ou ne l'a pas payée à la date à laquelle elle est exigible;

En ce qui concerne les infractions visées par le présent article, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Art. 163 du Code pénal social punit par une sanction de niveau 2:

1° l'employeur, son préposé ou son mandataire qui:

a) a effectué des retenues sur la rémunération du travailleur à l'exception des retenues légalement autorisées;
b) a effectué les retenues légalement autorisées sur la rémunération du travailleur sans en avoir respecté les limitations;
c) a effectué des retenues sur la rémunération du travailleur alors que le travailleur s'est opposé à la cession de rémunération et qu'il a notifié à l'employeur son opposition à la procédure de cession de rémunération;
2° l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs a imposé au travailleur rémunéré entièrement ou partiellement au pourboire ou au service, des versements, sous quelque dénomination que ce soit et pour quelque objet que ce soit, sur le pourboire ou le service remis à

son intention ou a effectué des retenues autres que celles visées au 1°, c).
L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
Art. 164 du Code pénal social punit par une sanction de niveau 2:
1° l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs:
a) n'a pas mentionné les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur occupé dans le secteur privé lors de chaque règlement définitif de la rémunération;
b) n'a pas transmis au travailleur un relevé des sommes prélevées périodiquement sur sa rémunération et de leur montant total en exécution de la cession de la rémunération constatée par un acte sous signature privée au

sens des articles 28 et suivants de la loi lorsque l'engagement du travailleur prend fin avant que le prélèvement des sommes cédées n'atteigne le montant de la cession ou lorsque le montant de la cession est atteint;

c) n'a pas soumis à la signature du travailleur une quittance du paiement effectué de la main à la main;

2° Toute personne qui, en contravention à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, a mis des entraves à l'exercice, par le travailleur, du droit de contrôler les mesurages, les pesées ou les autres opérations quelconques qui ont pour but de déterminer la quantité ou la qualité de l'ouvrage fourni et de fixer ainsi le montant de la rémunération.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, 1° et 2°, l'amende est multipliée par le

		nombre de travailleurs concernés.	
Article 14 - Diffusion des informations Les États membres veillent à ce que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur portant sur l'objet visé à l'article 1 ^{er} , soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris les PME.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire		Toutes les nouvelles réglementations sont publiées au Moniteur belge.
Article 15 - Évaluation et réexamen Au plus tard le 15 novembre 2029, la Commission, après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau de l'Union, procède à une évaluation de la présente directive. La Commission présente ensuite au Parlement européen et au Conseil un rapport examinant la mise en œuvre de la présente directive et propose, le cas échéant, des modifications législatives.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
Article 16 - Non-régression et dispositions plus favorables 1. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres,	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		

notamment en ce qui concerne l'abaissement ou la suppression des salaires minimaux.			
2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs. Elle ne saurait être interprétée comme empêchant les États membres d'augmenter les salaires minimaux légaux.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
3. La présente directive s'applique sans préjudice de tous droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
Article 17 - Transposition et mise en œuvre			
1. Les États membres adoptent les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 15 novembre 2024. Ils en informent immédiatement la Commission.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de	Article 2		

cette référence sont arrêtées par les États membres.			
2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.		
3. Les États membres prennent, conformément à leur droit national et à leurs pratiques nationales, les mesures appropriées pour assurer la participation effective des partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre de la présente directive. À cette fin, ils peuvent confier une telle mise en œuvre, en tout ou partie, aux partenaires sociaux, y compris en ce qui concerne l'établissement d'un plan d'action conformément à l'article 4, paragraphe 2, lorsque les partenaires sociaux en font conjointement la demande. Ce faisant, les États membres prennent toutes les dispositions nécessaires pour que les obligations énoncées dans la présente directive soient respectées à tout moment.	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition supplémentaire	Le Conseil National du Travail a émis l'avis unanime n° 2.369 le 30 mai 2023. Le Conseil National du Travail a émis l'avis unanime n° 2.414 le 29 mars 2024.	Par lettre du 15 décembre 2022, Monsieur P.-Y. Dermagne, ministre de l'Économie et du Travail, a saisi le Conseil national du travail d'une demande d'avis concernant la transposition de la directive (UE) 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative au salaire minimum adéquat dans l'Union européenne. Par la suite, le 30 mai 2023, le Conseil national du travail a émis l'avis unanime n° 2.369 sur la transposition de cette directive. Par lettre en date du 6 décembre 2023, Monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a demandé au Conseil National du Travail de donner son avis sur un avant-

			projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative au salaire minimum adéquat dans l'Union européenne. Le Conseil national du travail a rendu son avis unanime 2.414 le 29 mars 2024. Plusieurs réunions ont été organisées avec les partenaires sociaux représentés au Conseil National du Travail pour préparer le projet de loi.
		Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.	
		Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.	
4. La communication visée au paragraphe 2 comprend une description de la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de la présente directive. Article 18 - Entrée en vigueur La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.			

Article 19 - Destinataires	Les États membres sont destinataires de la présente directive.
	Cet article de la directive ne nécessite pas de transposition.

CONCORDANTIETABEL
WETSONTWERP - RICHTLIJN

Wetsontwerp	Richtlijn (EU) 2022/2041	Opmerkingen
Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.	-	Grondwettelijke basis
Art. 2. Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.	Art 17.1 De lidstaten nemen de nodige bepalingen aan om uiterlijk op 15 november 2024 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis. Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.	
Art. 3. Voor de toepassing van deze wet moet worden begrepen onder:	-	
1° cao-wet: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;	-	
2° minimumloon: het in de wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde minimumloon, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;	Art. 3, 1) Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder: “minimumloon”: het in de wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde minimumloon dat een werkgever, ook in de publieke sector, aan werknemers moet betalen voor de tijdens een bepaalde periode verrichte arbeid; [...]	
3° wettelijk minimumloon: het bij of krachtens een wet vastgesteld minimumloon, met uitzondering van de minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard overeenkomstig afdeling 5 van hoofdstuk 2 van de cao-wet;	Art. 3, 2) Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder: [...] “wettelijk minimumloon”: een bij wet of andere bindende wettelijke bepalingen vastgesteld minimumloon, met uitzondering van de minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard zonder dat de bevoegde instantie enige discretionaire bevoegdheid kon uitoefenen	

	ten aanzien van de inhoud van de toepasselijke bepalingen; [...]	
4° representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties: de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties overeenkomstig artikel 3 van de cao-wet;	-	Deze definitie is nodig om art. 3.3 van de Richtlijn om te zetten. Art 3.3 van de Richtlijn is omgezet in combinatie met art. 3, 5° van het wetsontwerp, aangezien in artikel 3, 5° reeds een definitie van cao is opgenomen die verwijst naar hoofdstuk 2, afdeling 1 van de CAO-wet van 5 december 1968. Art. 3, 3) Richtlijn: Voor de toepassing van deze Richtlijn wordt verstaan onder: [...] “collectieve onderhandelingen”: alle onderhandelingen die overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk in iedere lidstaat plaatsvinden tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer vakbonden anderzijds, om de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vast te stellen; [...]
5° collectieve arbeidsovereenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig hoofdstuk 2, afdeling 1 van de cao-wet;	Art. 3, 4) Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder: [...] “collectieve arbeidsovereenkomst”: een schriftelijke overeenkomst betreffende bepalingen inzake arbeidsomstandigheden en -voorwaarden die is gesloten door de sociale partners die overeenkomstig	

	ationale wetgeving en praktijk, met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard, de bevoegdheid hebben om namens respectievelijk werknemers en werkgevers te onderhandelen; [...]	
6° dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen: het percentage werknemers waarvoor een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, berekend als de verhouding tussen het aantal werknemers dat onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst valt, en het aantal werknemers waarvan de arbeidsvoorwaarden kunnen worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de cao-wet;	Art. 3, 5) Voor de toepassing van deze Richtlijn wordt verstaan onder: [...] “dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen”: het percentage werknemers op nationaal niveau op wie een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, berekend als de verhouding tussen het aantal werknemers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt, en het aantal werknemers van wie de arbeidsvoorwaarden kunnen worden geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk.	
7° minister van Werk: de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft;	-	
Art. 4. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers, de werkgevers en op de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen die vallen onder het toepassingsgebied van de cao-wet.	Art. 2 Deze Richtlijn is van toepassing op werknemers in de Unie met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsrelatie zoals vastgesteld in de in elke lidstaat van kracht zijnde wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.	Het brede toepassingsgebied van de Richtlijn (private + publieke sector) heeft tot gevolg dat het voorliggende wetsontwerp de Richtlijn slechts gedeeltelijk kan omzetten.
§ 2. In afwijking van § 1, is hoofdstuk 5 betreffende het recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.	Art. 2 Deze Richtlijn is van toepassing op werknemers in de Unie met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsrelatie zoals vastgesteld in de in elke lidstaat van kracht zijnde wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.	Artikelen 10 en 11 van het ontwerp die voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming geldt een afwijking van het toepassingsgebied, zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, anders gezegd op de werknemers van de

		private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.
Art. 5. Met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen, onthouden de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zich van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, de werking of het bestuur van hun respectievelijke organisaties.	Art. 4.1 d) 1. Om de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen te vergroten en om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling te vergemakkelijken, gaan de lidstaten, samen met de sociale partners en overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk, over tot: [...] d) met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling, het nemen van maatregelen, waar nodig, om vakbonden en werkgeversorganisaties die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen te beschermen tegen elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in hun oprichting, werking of bestuur. [...]	
Art. 6. § 1. De vaststelling van de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen gebeurt elke twee jaar telkens in de maand september door de door de Koning aan te wijzen dienst. De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over deze vaststelling. De minister van Werk wordt geïnformeerd over deze vaststelling. § 2. In afwijking van § 1, gebeurt de eerste vaststelling van de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen twee maanden na de inwerkingtreding van deze wet.	Art. 4.2 2. Daarnaast voorziet elke lidstaat waarin de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen onder een drempel van 80 % valt, in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren, hetzij bij wet na raadpleging van de sociale partners, hetzij door middel van een overeenkomst met hen. Deze lidstaat stelt tevens een actieplan op ter bevordering van collectieve onderhandelingen. De lidstaat stelt een dergelijk actieplan op na raadpleging van de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen, met volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners. De	

	lidstaat beoordeelt het actieplan wordt regelmatig en past het zo nodig aan. Wanneer een lidstaat zijn actieplan aanpast, doet hij dit na raadpleging van de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. In ieder geval wordt een dergelijk actieplan tenminste elke vijf jaar geëvalueerd. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar gemaakt en ter kennis gebracht van de Commissie.	
Art. 7. Indien de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen onder de drempel van 80 procent daalt, wordt voorzien in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te verbeteren. Dit kader komt tot stand via een wet, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.	Art. 4.2 2. Daarnaast voorziet elke lidstaat waarin de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen onder een drempel van 80 % valt, in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren, hetzij bij wet na raadpleging van de sociale partners, hetzij door middel van een overeenkomst met hen. Deze lidstaat stelt tevens een actieplan op ter bevordering van collectieve onderhandelingen. De lidstaat stelt een dergelijk actieplan op na raadpleging van de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen, met volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners. De lidstaat beoordeelt het actieplan wordt regelmatig en past het zo nodig aan. Wanneer een lidstaat zijn actieplan aanpast, doet hij dit na raadpleging van de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. In ieder geval wordt een dergelijk actieplan tenminste elke vijf jaar geëvalueerd. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar	

	gemaakt en ter kennis gebracht van de Commissie.	
Art. 8. § 1. Indien de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen, onder de drempel van 80 procent daalt, wordt tevens een actieplan opgesteld, ter bevordering van collectieve onderhandelingen. § 2. De minister van Werk nodigt in de eerste plaats de Nationale Arbeidsraad uit om een actieplan op te stellen. Indien de Nationale Arbeidsraad uiterlijk één jaar na de uitnodiging van de minister geen actieplan heeft opgesteld, stelt de minister van Werk een actieplan op dat ter advies wordt voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. § 3. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen waarbij de autonomie van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties wordt in acht genomen. § 4. Het actieplan wordt regelmatig beoordeeld en aangepast indien nodig, overeenkomstig de in § 2 vastgelegde procedure. In ieder geval wordt het actieplan tenminste elke vijf jaar beoordeeld en aangepast. § 5. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar gemaakt via een publicatie op de website van de door de Koning aan te wijzen dienst en ter kennis gebracht van de Europese Commissie.	Art. 4.2 2. Daarnaast voorziet elke lidstaat waarin de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen onder een drempel van 80 % valt, in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren, hetzij bij wet na raadpleging van de sociale partners, hetzij door middel van een overeenkomst met hen. Deze lidstaat stelt tevens een actieplan op ter bevordering van collectieve onderhandelingen. De lidstaat stelt een dergelijk actieplan op na raadpleging van de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen, met volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners. De lidstaat beoordeelt het actieplan wordt regelmatig en past het zo nodig aan. Wanneer een lidstaat zijn actieplan aanpast, doet hij dit na raadpleging van de sociale partners of door middel van een overeenkomst met hen, dan wel, wanneer de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken, zoals overeengekomen tussen de sociale partners. In ieder geval wordt een dergelijk actieplan tenminste elke vijf jaar geëvalueerd. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar gemaakt en ter kennis gebracht van de Commissie.	
Art. 9. § 1. De informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen, met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen, is beschikbaar op de website van de door de Koning aan te wijzen dienst. § 2. Hiervoor wordt, in de schoot van de door de Koning aan te wijzen dienst een databank opgericht, "de conventionele minimumlonen" genoemd.	Art. 11 De lidstaten zorgen ervoor dat informatie over wettelijke minimumlonen en bescherming door minimumlonen die wordt verschaft door algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen, voor het publiek, personen met een handicap daaronder begrepen, gemakkelijk	

Deze databank verzamelt de gegevens met betrekking tot de van kracht zijnde baremieke lonen, opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen een paritair orgaan, zoals gedefinieerd in de cao-wet, met als doelstelling het informeren over en het analyseren van de bescherming met betrekking tot de minimumlonen in België.

De databank bevat geen persoonsgegevens zoals omschreven in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG.

§ 3. De door de Koning aan te wijzen dienst is verantwoordelijk voor het beheer en de gegevensverwerking van deze databank.

toegankelijk is, in voorkomend geval in de meest relevante taal, zoals bepaald door de lidstaat.

Art. 10. § 1. Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten op het vlak van minimumlonen, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In geval van uitzendarbeid wordt, in voorkomend geval, de gebruiker gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:

1° klacht:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;
- een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;

Art. 12.2

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de werknemers en werknemersvertegenwoordigers, met inbegrip van de vakbondsleden of -vertegenwoordigers, te beschermen tegen elke nadelige behandeling door de werkgever en tegen alle nadelige gevolgen van een bij de werkgever ingediende klacht of van een ingeleide procedure om de naleving te handhaven wanneer inbreuk wordt gemaakt op rechten op het gebied van bescherming door minimumlonen, indien dergelijke rechten zijn vastgelegd in nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten.

- een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;

2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.

§ 3. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden, na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is gegaan.

§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf één, moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen die gelijk is, hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van twee tot drie maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

Art. 11. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever moet bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een

Art. 12.2

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de werknemers en werknemersvertegenwoordigers, met inbegrip van de vakbondsleden of -vertegenwoordigers, te beschermen tegen elke nadelige behandeling door de werkgever en tegen alle nadelige gevolgen van een bij de werkgever ingediende klacht of van een ingeleide procedure om de naleving te handhaven wanneer inbreuk wordt gemaakt op rechten op het gebied van bescherming door minimumlonen, indien dergelijke rechten zijn vastgelegd in nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten.

forfaitaire vergoeding welke gelijk is aan het brutoloon voor vier tot zes maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.		
Art. 12. Deze wet treedt in werking op 15 november 2024.	Art. 17.1 1. De lidstaten nemen de nodige bepalingen aan om uiterlijk op 15 november 2024 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.	

TABEAU DE CORRESPONDANCE
PROJET DE LOI – DIRECTIVE

Projet de loi	Directive (UE) 2022/2041	Remarques
Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.	-	La base constitutionnelle
Art. 2. La présente loi transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.	Art 17.1 Les États membres adoptent les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 15 novembre 2024. Ils en informent immédiatement la Commission. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres	
Art. 3. Pour l'application de cette loi, l'on comprend par:	-	
1° loi-CCT: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.	-	
2° salaire minimum: le salaire minimum fixé par la loi ou les conventions collectives de travail auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son emploi;	Art. 3, 1) Aux fins de la présente directive, on entend par: "salaire minimum": la rémunération minimale fixée par la loi ou les conventions collectives qu'un employeur, y compris dans le secteur public, est tenu de verser aux travailleurs pour le travail accompli au cours d'une période donnée; [...]	
3° salaire minimum légal: le salaire minimum fixé par ou en vertu d'une loi à l'exception des salaires minimums qui sont fixés dans les conventions collectives de travail rendues obligatoires conformément à la section 5 du chapitre 2 de la loi-CCT;	Art. 3, 2) Aux fins de la présente directive, on entend par: [...] "salaire minimum légal": un salaire minimum fixé par la loi ou par d'autres dispositions juridiques contraignantes, à l'exclusion des salaires minimaux fixés par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale sans aucune marge d'appréciation de la part de l'autorité qui les déclare quant au contenu des dispositions applicables; [...]	

4° organisations représentatives des travailleurs et employeurs: les organisations représentatives des travailleurs et employeurs au sens de l'article 3 de la loi-CCT;		Cette définition est nécessaire pour transposer l'article 3.3 de la directive. L'article 3.3 de la directive a été transposé en conjonction avec l'article 3, 5° du projet de loi, car l'article 3, 5°, contient déjà une définition de la CCT qui renvoie au chapitre 2, section 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT. Art. 3, 3) de la directive: Aux fins de la présente directive, on entend par: [...] "négociations collectives": toutes les négociations qui ont lieu, conformément au droit national et aux pratiques nationales dans chaque État membre, entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi; [...]
5° convention collective de travail: la convention collective de travail au sens du chapitre 2, section 1 de la loi-CCT;	Art. 3, 4) Aux fins de la présente directive, on entend par: [...] "convention collective": une convention écrite concernant les dispositions relatives aux conditions de travail et d'emploi, conclue par les partenaires sociaux ayant la capacité de négocier au nom des travailleurs et des employeurs conformément au droit national et aux pratiques nationales, y compris les conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale;	

	[...]	
6° taux de couverture des négociations collectives: le pourcentage des travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail, calculé comme un ratio entre le nombre de travailleurs couverts par le champ d'application des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par une convention collective de travail conformément à la loi-CCT;	Art. 3, 5) Aux fins de la présente directive, on entend par: [...] "couverture des négociations collectives": la part des travailleurs au niveau national à l'égard desquels une convention collective s'applique, correspondant au ratio entre le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par des conventions collectives conformément au droit national et aux pratiques nationales.	
7° ministre du Travail: le ministre qui a le travail dans ses compétences;	-	
Art. 4. § 1^{er}. Cette loi est d'application aux travailleurs, aux employeurs et aux personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs, qui relèvent du champ d'application de la loi-CCT.	Art. 2 La présente directive s'applique aux travailleurs de l'Union qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.	Le large champ d'application de la directive (secteur privé + secteur public) signifie que le projet de loi actuel ne peut que partiellement transposer la directive.
§ 2. Par dérogation au § 1 ^{er} , le chapitre 5 sur le droit de recours et la protection contre les traitements ou les conséquences défavorables est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.	Art. 2 La présente directive s'applique aux travailleurs de l'Union qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.	Les articles 10 et 11 du projet qui prévoient la protection contre les traitements défavorables et la protection contre le licenciement appliquent une dérogation au champ d'application, s'appliquent aux personnes liées par un contrat de travail, c'est-à-dire aux travailleurs du secteur privé que les travailleurs contractuels du secteur public.
Art. 5. Dans le but de promouvoir des négociations collectives, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs s'abstiennent de toute ingérence mutuelle par leurs représentants ou membres dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration de leurs organisations respectives.	Art. 4.1 d) 1. Afin d'accroître la couverture des négociations collectives et de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires, les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales: [...]	

	d) dans le but de promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires, prennent des mesures, le cas échéant, pour protéger les syndicats et les organisations d'employeurs participant ou souhaitant participer à la négociation collective contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.	
Art. 6. § 1^{er}. La détermination du taux de couverture des négociations collectives par le service à désigner par le Roi a lieu tous les deux ans chaque fois en septembre. Le Conseil National du Travail sera consulté sur cette détermination. Le ministre du Travail est informé de cette détermination. § 2. En dérogation au § 1^{er}, la première détermination du taux de couverture des négociations collectives est effectuée deux mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.	Art. 4.2 2. En outre, chaque État membre dans lequel le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 % prévoit un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux. Cet État membre établit également un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. L'État membre établit un tel plan d'action après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. L'État membre réexamine son plan d'action régulièrement et le met à jour si nécessaire. Lorsqu'un État membre met à jour son plan d'action, il le fait après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. En tout état de cause, un tel plan d'action est réexaminé au moins tous les cinq ans. Le plan d'action et toute mise à jour sont rendus publics et notifiés à la Commission.	
Art. 7. Si le taux de couverture négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, il est prévu un cadre afin d'améliorer les conditions pour les négociations collectives. Ce cadre se	Art. 4.2 2. En outre, chaque État membre dans lequel le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 % prévoit un cadre offrant des	

concrétise au moyen d'une loi, après consultation du Conseil National du Travail.	conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux. Cet État membre établit également un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. L'État membre établit un tel plan d'action après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. L'État membre réexamine son plan d'action régulièrement et le met à jour si nécessaire. Lorsqu'un État membre met à jour son plan d'action, il le fait après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. En tout état de cause, un tel plan d'action est réexaminé au moins tous les cinq ans. Le plan d'action et toute mise à jour sont rendus publics et notifiés à la Commission.
Art. 8. § 1^{er}. Si le taux de couverture des négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, un plan d'action est également établi, en vue de la promotion des négociations collectives. §2. Le ministre du Travail invite en premier lieu le Conseil National du Travail pour dresser un plan d'action. Si le Conseil National du Travail n'a pas élaboré un plan d'action au plus tard un an après l'invitation du ministre, le ministre du Travail élabore un plan d'action qu'il soumet pour avis au Conseil National du Travail. §3. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des organisations représentatives des travailleurs et employeurs.	Art. 4.2 2. En outre, chaque État membre dans lequel le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 % prévoit un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux. Cet État membre établit également un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. L'État membre établit un tel plan d'action après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des

§ 4. Le plan d'action est régulièrement réexaminé et adapté si nécessaire, conformément à la procédure prévue au § 2. En tout état de cause, le plan d'action est réexaminé et adapté au moins tous les cinq ans. § 5. Le plan d'action et toutes ses adaptations sont communiqués par voie d'une publication sur le site internet du service à désigner par le Roi et portés à la connaissance de la Commission Européenne.	négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. L'État membre réexamine son plan d'action régulièrement et le met à jour si nécessaire. Lorsqu'un État membre met à jour son plan d'action, il le fait après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. En tout état de cause, un tel plan d'action est réexaminé au moins tous les cinq ans. Le plan d'action et toute mise à jour sont rendus publics et notifiés à la Commission.
Art. 9. § 1^{er}. L'information sur la protection des salaires minimums y compris l'information sur les mécanismes de réparation sont disponibles sur le site internet du SPF ETCS. § 2. Dans ce cadre est créée au sein du le service à désigner par le Roi, une banque de données appelée "les salaires minimums conventionnels". Cette banque de données rassemble les données relatives aux salaires barémiques en vigueur, reprises dans une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire, tel que défini dans la loi-CCT, en vue d'informer et d'analyser la protection en matière de salaires minimums en Belgique. Cette banque de données ne contient pas de données à caractère personnel comme décrits dans le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE. §3. Le service à désigner par le Roi est responsable de la gestion et le traitement des données de cette banque de données.	Art. 11 Les États membres veillent à ce que les informations relatives aux salaires minimaux légaux et à la protection offerte par des salaires minimaux prévues par des conventions collectives d'application générale, y compris les informations sur les mécanismes de réparation, soient mises à la disposition du public, le cas échéant dans la langue la plus pertinente, déterminée par l'État membre, d'une manière complète et facilement accessible, y compris pour les personnes handicapées.
Art. 10. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en matière des salaires minimums, l'employeur ne peut adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf	Art. 12.2 2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et les représentants des travailleurs, y compris ceux qui sont membres ou représentants de syndicats, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur et

pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l'employeur pour l'application du présent article.

§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° plainte:

- une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents;
- une action en justice introduite par le travailleur concerné;

2° représentants dans l'entreprise: les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.

§ 3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à l'employeur, contre qui la plainte est dirigée, de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1^{er} est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsque la mesure défavorable est contraire au paragraphe premier, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant de deux à trois mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.

contre toute conséquence défavorable résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter leurs droits en cas de violation de droits en ce qui concerne la protection offerte par des salaires minimaux, dans les cas où ces droits sont prévus par le droit national ou des conventions collectives.

Art. 11. Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, un employeur ne peut ni licencier ni préparer le licenciement d'un travailleur qui fait usage de ces droits.

À la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que

Art. 12.2

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et les représentants des travailleurs, y compris ceux qui sont membres ou représentants de syndicats, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur et contre toute conséquence défavorable

le licenciement est étranger à l'exercice des droits qui découlent de la présente loi. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa premier, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de quatre à six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.	résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter leurs droits en cas de violation de droits en ce qui concerne la protection offerte par des salaires minimaux, dans les cas où ces droits sont prévus par le droit national ou des conventions collectives.
Art. 12. Cette loi entre en vigueur le 15 novembre 2024.	Art. 17.1 1. Les États membres adoptent les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 15 novembre 2024. Ils en informent immédiatement la Commission.

**ADVIES NR. 2.414****Zitting van vrijdag 29 maart 2024**

Omzetting van de richtlijn 2022/2041 van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

3.412
3.505

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel - Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES NR 2.414

Omzetting van de Richtlijn 2022/2041 van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

Bij brief van 6 december 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

De bespreking van dat dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 29 maart 2024 het volgende unanieme advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

Bij brief van 6 december 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Dat voorontwerp van wet heeft betrekking op sociale en werkgelegenheidsmateries.

Aangezien de Raad als sociaaloverlegorgaan voor de private sector in België met name bij cao nr. 43 en cao nr. 50 het gemiddeld gewaarborgd minimumaandinkomen, een conventioneel minimumloon volgens de definitie van de richtlijn, vastlegt en één van de cruciale actoren in dit domein is, vereist de omzetting van de voornoemde richtlijn de inspraak en betrokkenheid van de sociale partners teneinde na te gaan in welke mate de bestaande wetgevende en cao-bepalingen conform de tekst van de richtlijn zijn en eventueel aangepast moeten worden.

De minister verzoekt de Raad uiterlijk begin februari 2024 een advies uit te brengen omdat de omzetting zo spoedig mogelijk moet plaatsvinden en die richtlijn tegen 15 november 2024 omgezet moet zijn.

Voorts nodigt hij de Raad uit om, naast zijn advies over het eigenlijke voorontwerp van wet, verder na te denken over eventuele initiatieven om de sociale dialoog en de collectieve onderhandeling te bevorderen en te versterken. Zo vraagt hij na te gaan of de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 en het bestaande wettelijk kader de sociale dialoog voldoende promoten en de actoren de nodige beschermings- en informatiemogelijkheden bieden voor de uitoefening van hun recht op collectieve (loon)onderhandelingen, zoals omschreven in de richtlijn.

Gelijktijdig met de omzetting van de sociale en werkgelegenheidsmateries waarvoor de Raad bevoegd is, moet die richtlijn eveneens voor de overheidssector worden omgezet. De minister van Ambtenarenzaken, mevrouw De Sutter, staat in voor dat deel van de omzetting. De beleidscel van de minister werd gevraagd de sociale partners te betrekken bij die omzetting, afhankelijk van de specifieke timing voor de raadpleging van dit stelsel.

De Europese richtlijn omvat eveneens een deel "Overheidsopdrachten" waarvoor de Kanselarij van de eerste minister instaat. Uit een briefwisseling met de vertegenwoordigers van de Kanselarij van de eerste minister blijkt dat zij momenteel nagaan of een omzettingsoefening verricht moet worden dan wel of de bestaande nationale regelgeving volstaat om die omzetting te waarborgen.

Er wordt aan herinnerd dat de Raad, in het raam van zijn werkzaamheden in verband met de uitwerking van de Europese richtlijn, verschillende adviezen heeft uitgebracht om te herinneren aan de specifieke aard van de Belgische regeling voor de vaststelling van minimumlonen.

Aldus heeft de Raad op 5 februari 2021 het eenparige advies nr. 2.197 uitgebracht over het voorstel van de Europese Commissie van 28 oktober 2020 betreffende de conventionele aard van het Belgische systeem voor de vorming van de minimumlonen voor de privésector. Verder heeft hij op dezelfde datum het verdeelde advies nr. 2.198 uitgebracht over het voorstel voor een richtlijn van de Europese Commissie betreffende het Europees minimumloon.

In tweede instantie heeft de Raad, zodra de richtlijn werd aangenomen, op 30 mei 2023 het advies nr. 2.369 uitgebracht omtrent de voorbereidende fase van de omzettingsoefening voor de Europese richtlijn.

2 STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig besproken.

Hij heeft hiervoor kunnen rekenen op de steun en gedetailleerde uitleg van de vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk en de FOD Werkgelegenheid, die hij hartelijk bedankt.

2.1 Algemene beschouwingen

De Raad herinnert in eerste instantie aan de conventionele aard van het Belgische systeem voor de vorming van de minimumlonen voor de privésector, zoals eerder aangegeven in zijn adviezen nrs. 2.197 van 5 februari 2021 en 2.369 van 30 mei 2023. Meer nog worden de minimumlonen in België over het algemeen bij overeenkomst vastgesteld, op enkele uitzonderingen na waar de wetgever tussenbeide is gekomen. Dit specifieke karakter maakt dat de Raad een sleutelrol bij de omzetting van de Europese richtlijn moet spelen.

Het conventionele karakter van de loonvaststelling, in het bijzonder voor de privésector, betekent ook dat het van essentieel belang is dat de sociale partners op alle niveaus volledige autonomie behouden over de minimumlonen, los van de andere in de Europese richtlijn bedoelde zaken, die geregeld worden door wetten of andere uitvoeringsmaatregelen en waarvoor het advies van de sociale partners vereist is.

Hoewel België, gezien zijn verplichtingen, moet nagaan of zijn normenarsenaal conform de Europese richtlijn is, verheugt hij er zich over dat België tot de koplopers van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen behoort. Zo bedraagt de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen in België nagenoeg 96 %.¹

Het interprofessioneel minimumloon in België betreft bovendien slechts een klein deel van de tewerkgestelde werknemers.

Overigens wil de Raad zijn actie in de toekomst voortzetten in de zin van de door de Europese richtlijn nagestreefde doelstellingen.

2.2 Specifieke beschouwingen

In lijn met de structuur van het voorontwerp van omzettingswet dat ter advies aan de Raad is voorgelegd, wenst de Raad de volgende specifieke opmerkingen te maken.

2.2.1 Definities en toepassingsgebied

2.2.1.1 *Definities*

De Raad kan akkoord gaan met de definitie van de dekkingsgraad van de onderhandelingen, zoals bepaald in artikel 3, 6° van het voorontwerp van wet.

¹ Databank OESO <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

Hij wijst er echter op dat de Franse versie van de tekst niet overeenkomt met de Nederlandse versie: in de Franse tekst wordt foutief aangegeven dat het gaat om de "taux de couverture des négociations sectorielles" terwijl die definitie de "négociations collectives" betreft. Hij vraagt dat de Franse tekst dus wordt aangepast.

2.2.1.2 Toepassingsgebied

De Raad wijst erop dat dit voorontwerp van wet, volgens de memorie van toelichting, van toepassing is op alle werknemers waarvoor een conventioneel minimumloon vastgelegd kan worden, d.w.z. alle werknemers die gedekt worden door de wet van 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna wet van 1968), en, afgezien van die wet, alle werknemers waarvoor geen wettelijk minimumloon is vastgelegd.

Hij constateert voorts dat artikel 4 eveneens de werknemers (en hun werkgevers) dekt waarvan het loon wettelijk is vastgesteld maar die worden beoogd door de wet van 5 december 1968.

De Raad formuleert hier verschillende opmerkingen bij.

Ten eerste neemt de Raad akte van het ruime toepassingsgebied van dat voorontwerp van wet dat alles dekt wat er niet van uitgesloten is, met inbegrip van alle werknemers waarvoor geen wettelijk minimumloon is vastgelegd, wanneer die, noch door de wet van 1968, noch door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, gedekt worden.

Ten tweede blijkt uit de mondelinge uitleg van de beleidscel van de minister van Werk tijdens de werkzaamheden van de Raad, dat de laatste categorie van werknemers bedoeld in artikel 4, § 2 van het voorontwerp van wet², verwijst naar de specifieke categorieën van werknemers, op het niveau van de privésector, waarvoor het minimumloon bij of krachtens een wet vastgelegd wordt.

Die mondelinge uitleg, die enkel de privésector betreft, is jammer genoeg niet conform de memorie van toelichting, waarin wordt bepaald dat die wet "van toepassing is op alle personen die onder gezag arbeidsprestaties leveren tegen loon, dit ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld" maar niet op de personen die een wettelijk minimumloon genieten. Verderop wordt in de memorie van toelichting gespecificeerd dat die wet van toepassing zal zijn "op alle werknemers die vallen onder de cao-wet, en buiten de cao-wet, werknemers waarvoor geen wettelijk minimumloon is vastgelegd. Het gaat dan bv. om werknemers met een statutaire of wettelijke rechtspositie (...)."

² Artikel 4 § 2 van het voorontwerp van wet bepaalt het volgende: "Deze wet is niet van toepassing op de werknemers en hun werkgevers voor wie een wettelijk minimumloon is vastgesteld bij of krachtens een wet, met uitzondering van deze werknemers en hun werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de cao-wet."

De Raad vindt het jammer dat, noch de beleidscel van de minister van Werk, noch de diensten van de administratie, hem een duidelijke lijst van die specifieke categorieën van werknemers konden bezorgen, namelijk:

- a) de lijst van de categorieën van werknemers van de privésector waarvoor het minimumloon momenteel bij wet geregeld is;
- b) de lijst van de categorieën van werknemers waarvoor thans geen minimumloon, noch wettelijk noch conventioneel, van toepassing is.

In de correspondentie van de administratie met de Raad worden enkele voorbeelden (polders, kerkfabrieken ...) vermeld. Dat volstaat echter niet, zoals in punt 2.2.3 infra uitgelegd wordt.

Hij vraagt dat de diensten van de administratie voortgaan met het bepalen van die categorieën van werknemers.

Omdat er geen precieze lijst is van de categorieën van werknemers van de privésector waarvan het minimumloon thans bij wet geregeld is, heeft de Raad in zijn advies nr. 2.369 van 30 mei 2023 getracht deze oefening zelf uit te voeren. Hij is daarbij uitgegaan van de constatering dat de minimumlonen in de privésector over het algemeen bij overeenkomst worden vastgesteld, maar dat de wetgever voor enkele uitzonderlijke specifieke categorieën tussenbeide is gekomen.

Hij verwijst naar de opsomming die hij er destijds van heeft gemaakt, namelijk het stelsel van de flexi-jobs, de startersjobs, de startbaanovereenkomsten en het stelsel van wijkwerking en plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

De Raad onderstreept echter dat het stelsel van de flexi-jobs, sedertdien niet meer volledig valt onder de specifieke uitzonderingen waarvoor het minimumloon bij wet is vastgesteld. Enkel het stelsel van de flexi-jobs in de horecasector vormt voortaan een specifieke categorie waarvoor een minimumuurloon bij wet vastgesteld wordt.

Aangaande de samenhang van die specifieke categorieën van werknemers, alsook van alle categorieën die eraan toegevoegd kunnen worden, met de bepalingen van de om te zetten Europese richtlijn (hoofdstuk 2), stipt de Raad de volgende elementen aan:

- Eensdeels merkt hij op dat de categorieën van werknemers van de privésector die problemen ondervinden om (opnieuw) tot de arbeidsmarkt toe te treden, en voor wie een wettelijk minimumloon is vastgesteld, uit het verslag van de Europese deskundigengroep blijkt dat de voor de werknemers geldende variaties, met inachtneming van de in artikel 6 van de richtlijn bedoelde voorwaarden, gerechtvaardigd kunnen worden om de integratie van die werknemers op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. De Raad trekt dit standpunt niet in twijfel.

Hij wenst echter de aandacht te vestigen op het verslag van de Europese deskundigengroep waarin de Europese Commissie eraan heeft herinnerd dat de evaluatie van de evenredigheid en non-discriminatie van een dergelijke wettelijke variatie, intrinsiek een onderzoek naar de toereikendheid ervan vereist. De criteria voor het vaststellen van minimumlonen, waaronder het criterium van toereikendheid, verwijzen in dit verband zowel naar de behoeften van werknemers en hun gezinnen, rekening houdend met het algemene loonniveau in het land, de kosten van levensonderhoud, sociale-zekerheidsuitkeringen en de levensstandaard vergeleken met andere sociale groepen, als naar economische factoren, waaronder de vereisten van economische ontwikkeling, productiviteit en de wenselijkheid om een hoog werkgelegenheidsniveau te waarborgen en te handhaven, zoals gespecificeerd in artikel 3 van het IAO-Verdrag nr. 131.

- Anderdeels vindt hij dat de lidstaten, voor alle specifieke categorieën waarvoor, op het niveau van de privésector, het minimumloon door of krachtens een wet is vastgesteld en die niet als variaties beschouwd worden, de procedures moeten vaststellen die nodig zijn voor de vaststelling en actualisering van die lonen, overeenkomstig hoofdstuk 2 van de richtlijn. Die procedures van vaststelling en actualisering zijn gebaseerd op verschillende criteria die de lidstaten niet-exhaustief bepalen overeenkomstig hun nationale praktijken in het toepasbare nationaal recht.

2.2.2 Bevorderen van de collectieve onderhandelingen met het oog op de loonvaststelling

De Raad onderstreept het belang in België van de collectieve onderhandelingen op interprofessioneel, sector- en ondernemingsniveau, en wijst erop dat ze worden gevoerd in het kader dat onder meer is vastgelegd door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 en de krachtens die cao gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorvlak.

2.2.2.1 *Principe van niet-inmenging*

- De Raad constateert dat artikel 5, § 1 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet bepaalt dat de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen, zich dienen te onthouden van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, werking of bestuur van hun respectievelijke organisaties.

Volgens de memorie van toelichting wil die bepaling een lacune opvullen aangezien geen enkele wettelijke bepaling, in Belgisch recht, voorziet in de bescherming van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties tegen elke wederzijdse inmenging, zoals artikel 4.1, punt d) van de richtlijn vereist.

- De Raad kan ermee akkoord gaan om het beginsel van niet-inmenging op te nemen in een wettelijke bepaling.

Hij herinnert er echter aan dat dit beginsel niet alleen ressorteert onder de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen, maar ook onder de IAO-Verdragen nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 (meer bepaald artikel 3.2 ervan), alsook het verdrag nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 (en meer bepaald artikel 2 ervan), die België respectievelijk in 1951 en 1953 geratificeerd heeft.³

Die laatste twee internationale instrumenten bepalen immers het principe van wederzijdse niet-inmenging maar ook van de overheidsinstanties. De wettelijke bepaling moet op dit punt dus aangevuld worden.

Bovendien moet in de memorie van toelichting worden verwezen naar de twee bovengenoemde IAO-Verdragen.

- Verder herinnert de Raad eraan dat het beginsel van niet-inmenging alsook het concept "vakbondsvrijheid" werknemers, werkgevers en hun respectievelijke representatieve organisatie, niet ontheffen van de naleving van de wet. De nationale wetgeving mag geen afbreuk doen aan de garanties van het IAO-Verdrag nr. 87, noch zodanig worden toegepast dat afbreuk wordt gedaan aan deze garanties (artikel 8 van het bovengenoemde Verdrag nr. 87).
- De Raad herhaalt bovendien dat het principe van wederzijdse niet-inmenging al lang tot de Belgische nationale praktijken behoort, met name wat de sociale verkiezingen betreft. De opname van het beginsel van wederzijdse niet-inmenging in een wet hoeft de bestaande praktijken en algemene beginselen dan ook niet te veranderen.

Zo wordt met name in het advies nr. 453 van de Raad van 25 juli 1974 het beginsel geïllustreerd van wederzijdse niet-inmenging tussen representatieve werknemersorganisaties eensdeels, en tussen die laatste en de representatieve werkgeversorganisaties anderdeels. De Raad is in dat advies immers de mening toegedaan dat de wetgeving op de ondernemingsraden in geen geval mag worden toegepast op de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In dit verband herinnert de Raad aan de verbintenis van de in zijn midden vertegenwoordigde organisaties dat ze voor de oprichting van ondernemingsraden, in hun respectieve organen, geen kandidatenlijsten zullen indienen.

³ Het concept van vrijheid van vereniging omvat volgens de IAO zowel de vrijheid van vereniging van werknemers als die van werkgevers, en hetzelfde geldt voor de bescherming van het recht om zich te organiseren ("freedom of association").

- De Raad meent bijgevolg dat artikel 5 § 1 van het voorontwerp van wet als volgt moet worden opgesteld: "De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties onthouden zich van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden, in de oprichting, werking of administratie van hun respectieve organisaties."
- Ten slotte vraagt de Raad dat het principe van onderhandeling te goeder trouw ook verankerd wordt in de wetgeving, en daarom artikel 5, § 1 van het voorontwerp van wet te wijzigen om dat principe uitdrukkelijk te beogen.

2.2.2.2 *Vergemakkelijking van de uitoefening van het recht op collectieve onderhandeling met het oog op de loonvaststelling*

- De Raad constateert dat artikel 5, § 2, 1^{ste} lid van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet bepaalt dat de werkgever aan de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen, de mogelijkheid geeft om met hemzelf, zijn lasthebbers en aangestelden alsmede met de werknemers alle contacten te hebben die voor deze collectieve onderhandelingen nodig zijn, zonder de efficiënte werking van de onderneming aan te tasten.

In de memorie van toelichting wordt bepaald dat de formulering van die bepaling rekening houdt met de formulering van de richtlijn maar ook met de conclusies van het Europees Comité voor Sociale Rechten met betrekking tot artikel 5 van het Europees Sociaal Handvest (betreffende het vakbondsrecht) en de beslissingen van het Comité voor Vrijheid van Vakvereniging van de IAO aangaande de bovengenoemde Verdragen nrs. 87 en 98.

In artikel 5, § 2, tweede lid wordt bepaald dat een collectieve arbeidsovereenkomst de modaliteiten "betreffende deze toegang tot de werkplaats" nader kan bepalen. Volgens de memorie van toelichting betreft die bepaling zowel de interprofessionele als de sector- of ondernemings-cao's.

- De Raad heeft zich gebogen over artikel 5, § 2 van het voorontwerp van wet ten opzichte van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en de andere relevante collectieve arbeidsovereenkomsten van de Raad waarin bepalingen zijn opgenomen aangaande de middelen en mogelijkheden die aan de werknemersvertegenwoordigers toegekend moeten worden om hun opdrachten uit te voeren.

De Raad vindt dat loononderhandeling een materie is die onder de bevoegdheid van de sociale gesprekspartners valt. Zij mag bijgevolg niet bij wet geregeld worden.

Hij is voornemens aan een aanbeveling te werken die is gebaseerd op de cao nr. 5, die vóór medio november 2024 klaar moet zijn.

2.2.2.3 De drempel van 80 percent dekking van collectieve onderhandelingen

De Raad wijst erop dat de artikelen 6 en 7 van het voorontwerp van wet voorzien in het kader en de uitwerkingsprocedure van een actieplan indien de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen van 80 % niet wordt gehaald.

Allereerst uit hij zijn tevredenheid over de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen die in België bijna 96 % bedraagt.⁴

Hij benadrukt dat de sociale partners op alle niveaus hun uiterste best zullen doen om dit model, dat een hoge dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen biedt, te behouden en in de toekomst in stand te houden.

Voorts vraagt hij dat de regering geen enkele maatregel zou nemen die de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen zou doen dalen.

Gezien die hoge dekkingsgraad en de wil van de Raad om die op dat niveau te handhaven, kan de Raad alleen maar constateren dat deze bepalingen zeer gedetailleerd en theoretisch zijn en vooral bedoeld zijn om de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de voorschriften van de Europese richtlijn. Hij vindt het desalniettemin positief dat het voorontwerp van wet hem het initiatief aanreikt om een actieplan op te stellen ingeval de dekkingsgraad van collectieve onderhandeling onder de 80 % zou zakken.

De Raad vraagt zich echter af of uit de tekst van het voorontwerp van wet voldoende duidelijk blijkt dat de dekkingsgraad van 80 % het nationale niveau betreft.

Uit het rapport van de Europese deskundigengroep blijkt in dit verband dat, zodra een werknemer gedekt is door een collectieve arbeidsovereenkomst, die werknemer, onafhankelijk van het niveau waarop die overeenkomst gesloten is, beschouwd wordt gedekt te zijn door de collectieve onderhandeling.

⁴ Databank OESO <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

Ter wille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, vindt hij evenwel dat dit moet worden verduidelijkt met verwijzing naar artikel 4.2 van de Europese richtlijn en stelt in dit raam voor in de titel van afdeling 2 te preciseren dat de drempel van 80 % dekking van collectieve onderhandelingen op nationaal en interprofessioneel niveau bereikt moet worden.

2.2.2.4 *Periode van vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen*

De Raad neemt er akte van dat artikel 8 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet thans bepaalt dat de Raad geïnformeerd wordt over de vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.

De Raad vraagt dat de rol van de sociale partners aangaande deze thema's, die hem in de eerste plaats aangaan, wordt versterkt en hij hierover geraadpleegd wordt. Hij verzoekt de regering dan ook de bepaling als volgt aan te passen: "De Raad wordt geraadpleegd over de vaststelling van de dekkingsgraad van onderhandelingen."

Verder vindt de Raad dat die bepaling van het voorontwerp van wet thans niet op de juiste plaats staat omdat te verstaan wordt gegeven dat de dekkingsgraad alleen periodiek vastgesteld moet worden wanneer de dekkingsgraad onder de 80 % zakt.

Hij pleit er dan ook voor die bepaling vóór artikel 6 van het voorontwerp van wet te verplaatsen en erin te verduidelijken dat die evaluatie tweejaarlijks zal plaatsvinden, ongeacht de geconstateerde dekkingsgraad.

2.2.3 Verruimde mogelijkheid tot het sluiten van een collectieve overeenkomst betreffende de minimumlonen

De Raad geeft aan dat het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet in artikel 9 ervan bepaalt dat de sociale partners van de Nationale Arbeidsraad het toepassingsgebied van een conventioneel minimumloon kunnen uitbreiden via een nieuwe op interprofessioneel niveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of door het toepassingsgebied van de bestaande interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten uit te breiden ten voordele van categorieën van werknemers die tussen de overheids- en de privésector zitten en momenteel niet gedekt worden door de wet van 1968, noch door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Hij gaat ermee akkoord dat er met de invoering van die maatregel naar gestreefd wordt een maximaal aantal werknemers te dekken en is van mening dat alles in het werk moet worden gesteld om te verhelpen dat bepaalde groepen van werknemers niet gedekt worden.

Uit de informatie verstrekt door de administratie en de beleidscel van de minister van Werk, stelt de Raad ook vast dat deze grijze zone betrekking zou hebben op groepen van werknemers die vooral in instellingen zitten die aanleunen bij overheidsdiensten, zowel op federaal als gemeenschaps- en gewestniveau.

In het licht van de eerste werkzaamheden die de administratie heeft verricht om die groepen te identificeren, verzoekt de Raad de administratie en de instanties die bevoegd zijn voor de overheidssector, verder te gaan met de werkzaamheden om die groepen te identificeren en die laatste in eerste instantie de nodige maatregelen zouden nemen om alle werknemers die onder de overheidssector vallen, te dekken.

Hij herinnert eraan dat, indien op basis van die identificeringsoefening wordt vastgesteld dat de werknemers die niet gedekt zijn door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, tot de particuliere sector zouden behoren, zij bijgevolg automatisch onder de wet van 5 december 1968 vallen.

Ten slotte wenst hij op de hoogte te worden gehouden van de resultaten van die identificeringswerkzaamheden. Indien na afloop van die oefening grijze zones overblijven, dan stelt de Raad voor om een en ander, eventueel en indien nodig andermaal in zijn midden te bespreken.

Afgezien van het feit dat er geen volledig zicht op de bedoelde werknemers is, werpt de invoering van een dergelijke supplettoire regeling volgens hem tot slot, tal van vragen op, met name of het legitiem is dat de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, maatregelen zouden nemen voor groepen die ze niet vertegenwoordigen.

Aangezien de Raad zich in deze fase niet kan uitspreken over de omvang van het toepassingsgebied van die bepaling, vraagt hij dat ze uit het voorontwerp van wet geschrapt wordt.

2.2.4 Informatie met betrekking tot de door minimumlonen geboden bescherming

De Raad merkt op dat artikel 10 van het voorontwerp van wet formaliseert dat er databanken bestaan met gegevens over de conventionele minimumlonen en informatie over de bescherming van minimumlonen, die beschikbaar zijn op de website van de FOD Werkgelegenheid.

De Raad formuleert geen opmerkingen over die eigenlijke bepaling.

2.2.5 Follow-up en gegevensverzameling

De Raad constateert dat artikel 10 van de Europese richtlijn bepaalt dat de lidstaten om de twee jaar en vóór 1 oktober van het verslagjaar gegevens en informatie verstrekken over:

- "- het niveau en de ontwikkeling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen;
- inzake wettelijke minimumlonen: i) het bedrag van het wettelijk minimumloon en het percentage werknemers dat een wettelijk minimumloon ontvangt; ii) een beschrijving van de bestaande variaties en inhoudingen alsook de redenen voor de invoering ervan en het aandeel werknemers waarop variaties van toepassing zijn, voor zover gegevens beschikbaar zijn;
- inzake bescherming door minimumlonen, uitsluitend vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten: i) de laagste lonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten voor laagbetaalde werknemers of een raming daarvan, indien de verantwoordelijke nationale autoriteiten niet over nauwkeurige gegevens beschikken, en het aandeel werknemers dat onder deze overeenkomsten valt of een raming daarvan, indien de verantwoordelijke nationale autoriteiten niet over nauwkeurige gegevens beschikken; ii) het niveau van de lonen die betaald worden aan werknemers die niet onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen, en de verhouding ervan tot het niveau van de lonen die betaald worden aan werknemers die onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen."

Bij die gegevensverzamelingen moet er ook voor gezorgd worden dat de gegevens geanonimiseerd, objectief en transparant zijn.

Hij verwijst voorts naar zijn advies nr. 2.369 waarin de Raad de mening was toegeedaan dat het zinvol zou zijn na te gaan in hoeverre bepaalde follow-ups en verzamelingen verbeterd zouden kunnen worden, met name op sectoraal gebied.

Met betrekking tot de informatieverzameling over de conventionele lonen, merkt hij op dat hij na onderzoek naar aanleiding van zijn genoemde advies, over recente loongegevens beschikt.

Bovendien dateren de gegevens van de enquête naar de [loonstructuur van 2021](#).

De Raad herhaalt dat hij een nauwere samenwerking wil tussen alle bij de loonthe-matiek betrokken actoren, namelijk, naast hemzelf, de RSZ (de bron van concrete gegevens over minimumlonen), de FOD Werkgelegenheid (voor de op sectoraal niveau verzamelde gegevens) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, teneinde in het raam van de omzetting van de Europese richtlijn te beschikken over actuele en relevante loongegevens.

Tot slot herhaalt de Raad dat de informatie over de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen soms onduidelijk is. Hij zou dan ook graag meer gedetailleerde en transparantere informatie willen krijgen wanneer die statistieken hem worden meegegeeld, hetgeen alle betrokken actoren alleen maar ten goede kan komen.

2.2.6 Recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling

De Raad constateert dat in artikel 11 van het voorontwerp van wet het begrip "klacht" gespecificeerd wordt dat in deze bepaling toegepast moet worden.

Hij pleit ervoor dat in de memorie van toelichting wordt toegelicht dat ook de klachten worden bedoeld die de werknemer via zijn representatieve organisatie indient.

Betreffende de vergoeding die toegepast moet worden voor bescherming tegen ontslag en bescherming tegen nadelige behandeling, stelt de Raad voor om in de artikelen 11 en 12 van het voorontwerp van wet, een vork in te voeren die overeenkomt met het loon van 4 tot 6 maanden in geval van ontslag en 2 tot 3 maanden in geval van nadelige behandeling.

2.2.7 Transversale technische opmerking

De Raad wijst erop dat voor de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen in de Franse tekst verschillende terminologieën in het voorontwerp van wet (artikelen 3, 6°, 6, 7 en 8) gebruikt worden. Hij vraagt dat de terminologie "taux de couverture" eenvormig in de hele tekst gebruikt wordt overeenkomstig de tekst van de Europese richtlijn.

De Raad wijst erop dat hij zich, gezien het hoofdzakelijk conventionele karakter van de vaststelling van minimumlonen, het recht voorbehoudt om in een latere fase na te gaan welke impact de richtlijn heeft op de cao-instrumenten die onder zijn bevoegdheid vallen.

**AVIS N° 2.414****Séance du vendredi 29 mars 2024**

Transposition de la directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

3.412
3.505

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel - Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

AVIS N° 2.414

Transposition de la directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

Par lettre du 6 décembre 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à se prononcer sur un avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 29 mars 2024, l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

1 OBJET ET PORTEE DE L'AVIS

Par lettre du 6 décembre 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à se prononcer sur un avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Cet avant-projet de loi porte sur les matières sociales et d'emploi.

Étant donné que le Conseil en tant qu'organe de la concertation sociale belge pour le secteur privé, fixe, via notamment les CCT nos 43 et 50, le salaire minimum moyen garanti, salaire minimum conventionnel selon la définition de la directive précitée, et qu'il est un acteur crucial en ce domaine, la transposition de la directive précitée appelle à une implication et une participation des partenaires sociaux afin d'examiner dans quelle mesure l'arsenal législatif et conventionnel existant est conforme au prescrit de la directive et de l'adapter le cas échéant.

Dans sa lettre, le ministre invite le Conseil à rendre, au plus tard début février 2024, un avis compte tenu de la nécessité d'assurer la transposition dans les meilleurs délais, cette directive devant être transposée d'ici le 15 novembre 2024.

Il invite ensuite le Conseil, outre son avis quant à l'avant-projet de loi proprement dit, à poursuivre ses réflexions en ce qui concerne d'éventuelles initiatives visant à promouvoir et à renforcer le dialogue social et la négociation collective. Il demande à cet égard d'examiner si la convention collective de travail n° 5 et le cadre légal existant facilitent suffisamment le dialogue social en offrant aux acteurs les possibilités de protection et d'information nécessaires en vue de l'exercice de leur droit aux négociations (salariales) collectives tel que défini dans la directive.

Parallèlement à la transposition des matières sociales et de l'emploi pour lesquelles le Conseil est compétent, la directive susmentionnée doit également être transposée au niveau du secteur public. Ce volet de la transposition est pris en charge par la ministre la fonction publique, madame de Sutter. Une demande a été adressée à la cellule stratégique de la ministre afin que les partenaires sociaux soient impliqués dans cette transposition, en fonction du timing de consultation spécifique de ce régime.

La directive européenne comprend également un volet « marchés publics » pris en charge par la Chancellerie du premier ministre. Il ressort d'un échange de courriers avec les représentants de la Chancellerie du premier ministre que ceux-ci sont en train d'examiner si un exercice de transposition est nécessaire ou si la réglementation nationale existante est suffisante pour garantir cette transposition.

Pour rappel, dans le cadre de ses travaux en lien avec l'élaboration de la directive européenne, le Conseil a émis plusieurs avis afin de rappeler la spécificité du système belge sur la formation des salaires minimaux.

Le Conseil a ainsi rendu, le 5 février 2021, l'avis unanime n° 2.197 sur la proposition de la Commission européenne du 28 octobre 2020 quant à la nature conventionnelle du système belge de formation de salaires minimaux pour le secteur privé. Il a par ailleurs émis à la même date l'avis divisé n° 2.198 sur la proposition de directive de la Commission européenne concernant le salaire minimum européen.

Dans un deuxième temps, une fois la directive adoptée, le Conseil a émis, le 30 mai 2023, l'avis n° 2.369 concernant la phase préparatoire de l'exercice de transposition de la directive européenne.

2 POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a examiné avec attention l'avant-projet de loi qui lui a été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier du soutien et des explications détaillées des représentants de la Cellule stratégique du ministre du Travail et du SPF Emploi, qu'il tient à remercier vivement.

2.1 Considérations générales

Le Conseil tient tout d'abord à rappeler la nature conventionnelle du système belge de formation des salaires minimaux au niveau du secteur privé, comme exprimé antérieurement dans ses avis n° 2.197 du 5 février 2021 et 2.369 du 30 mai 2023. Plus encore, les salaires minimaux en Belgique sont de manière générale fixés conventionnellement, à quelques exceptions près pour lesquelles le législateur est intervenu. Cette spécificité a pour effet de faire du Conseil un acteur incontournable et de premier plan dans le travail de transposition de la directive européenne.

La nature conventionnelle de la fixation des salaires, plus particulièrement pour le secteur privé, a également pour conséquence qu'il est essentiel que les partenaires sociaux à tous les niveaux conservent leur pleine autonomie en matière de salaire minimum, indépendamment des autres matières visées par la directive européenne qui sont régies par des lois ou autres mesures d'exécution et pour lesquelles l'avis des partenaires sociaux est requis.

Cela étant, s'il incombe à la Belgique, au titre de ses obligations, de vérifier la conformité de son arsenal normatif avec la directive européenne, le Conseil tient à se féliciter de ce que la Belgique fasse partie du peloton de tête en ce qui concerne le taux de couverture par la négociation collective. La Belgique connaît ainsi un taux de couverture des négociations collectives atteignant près de 96%¹.

Le salaire minimum interprofessionnel en Belgique ne concerne par ailleurs qu'une petite partie des travailleurs occupés.

Le Conseil souhaite d'ailleurs poursuivre à l'avenir son action dans le sens des objectifs poursuivis par la directive européenne.

2.2 Considérations spécifiques

S'alignant sur la structure de l'avant-projet de loi de transposition qui lui a été soumis pour avis, le Conseil souhaite formuler les remarques spécifiques suivantes.

2.2.1 Définitions et champ d'application

2.2.1.1 *Définitions*

Le Conseil peut s'accorder sur la définition du taux de couverture des négociations tel que prévue à l'article 3, 6° de l'avant-projet de loi.

¹ Base de données OCDE - <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

“Il fait cependant remarquer une incohérence entre la version francophone du texte et sa version néerlandophone : le texte en français mentionne erronément qu’il s’agit du taux de couverture des négociations sectorielles, alors que cette définition concerne les négociations collectives. Il demande donc que le texte français soit adapté en conséquence.

2.2.1.2 *Champ d’application*

Le Conseil relève que, selon l’exposé des motifs, cet avant-projet de loi s’applique à tous les travailleurs pour lesquels un salaire minimum conventionnel peut être fixé, c’est-à-dire tous les travailleurs qui sont couverts par la loi de 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ci-après loi de 1968), et en dehors de cette loi, tous les travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum légal n’est fixé.

Il constate en outre que l’article 4 couvre également les travailleurs (et leurs employeurs) dont le salaire est fixé légalement mais qui sont visés par la loi du 5 décembre 1968.

Le Conseil tient à cet égard à formuler plusieurs observations.

Premièrement le Conseil prend acte du large champ d’application de cet avant-projet de loi, celui-ci couvrant tout ce qui n’en est pas exclu, en ce compris tous les travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum légal n’est fixé, lorsque ceux-ci ne sont couverts ni par la loi de 1968 ni par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Deuxièmement, il ressort des explications orales données par la cellule stratégique du ministre du travail au cours des travaux du Conseil que la dernière catégorie de travailleurs visée par l’article 4, § 2 de l’avant-projet de loi² renvoie aux catégories spécifiques de travailleurs, au niveau du secteur privé, pour lesquelles le salaire minimum est fixé par ou en vertu d’une loi.

Ces explications orales, qui ne visent que le secteur privé, ne sont malheureusement pas conformes à l’exposé des motifs. Ce dernier précise que cette loi s’appliquera « à toutes les personnes qui effectuent un travail rémunéré sous autorité, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées », tout en ne s’appliquant pas aux personnes qui bénéficient d’un salaire minimum légal. Plus loin, l’exposé des motifs précise que cette loi s’appliquera à « tous les travailleurs qui entrent dans le champ d’application de la loi-CCT et, en dehors de la loi-CCT, à tous les travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum légal n’est fixé. Il s’agit par exemple des travailleurs ayant un statut juridique statutaire (...) ».

² L’article 4 § 2 de l’avant-projet de loi stipule que « La présente loi ne s’applique pas aux travailleurs et à leurs employeurs pour lesquels un salaire minimum légal est fixé par ou en vertu d’une loi, à l’exception des travailleurs et de leurs employeurs qui relèvent du champ d’application de la loi-CCT ».

Le Conseil regrette que, ni la cellule stratégique du ministre du travail, ni les services de l'administration, n'aient été en mesure de lui transmettre de liste claire répertoriant ces catégories spécifiques de travailleurs, à savoir :

- a) la liste des catégories de travailleurs du secteur privé dont le salaire minimum est actuellement réglé par la loi ;
- b) la liste des catégories de travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum, ni légal ni conventionnel, ne s'applique actuellement.

Des courriers de l'administration adressés au Conseil font état de quelques exemples (polders, fabriques d'églises,...). Cette approche n'est pas satisfaisante, comme ce sera expliqué au point 2.2.3. infra.

Il demande que les services de l'administration poursuivent leur travail d'identification de ces catégories de travailleurs.

A défaut de liste précise des catégories de travailleurs du secteur privé dont le salaire minimum est actuellement réglé par la loi, le Conseil a tenté de réaliser lui-même cet exercice dans le cadre de son avis n° 2.369 du 30 mai 2023. Il est ainsi parti du constat selon lequel, au niveau du secteur privé, si les salaires minimaux sont, en règle générale, fixés conventionnellement, le législateur est intervenu pour quelques catégories spécifiques, qui font figure d'exception.

Il renvoie à l'énumération qu'il en a faite à l'époque, à savoir le dispositif des flexijobs, les starter jobs, les conventions de premier emploi et le système des agences locales pour l'emploi et du travail de proximité.

Le Conseil souligne toutefois que, depuis le 1^{er} janvier 2024, le dispositif des flexijobs ne fait plus partie dans sa totalité des exceptions spécifiques pour lesquelles le salaire minimum est fixé par la loi. Seul le dispositif des flexijobs dans le secteur horeca constitue désormais une catégorie particulière pour lequel un salaire minimum horaire est fixé par la loi.

Quant à l'articulation de ces catégories spécifiques de travailleurs, ainsi que de toutes celles qui pourraient s'y ajouter, avec le prescrit de la directive européenne à transposer (chapitre 2), le Conseil relève les éléments suivants :

- d'une part que concernant les catégories de travailleurs du secteur privé qui rencontrent des difficultés à intégrer ou à réintégrer le marché du travail et pour lesquelles un salaire minimum légal est fixé, il ressort du rapport du groupe d'experts européen que les variations s'appliquant aux travailleurs moyennant les conditions prévues par l'article 6 de la directive, pourraient être justifiées pour faciliter l'intégration de ces travailleurs sur le marché du travail. Le Conseil ne remet pas en cause cette position.

Il souhaite néanmoins attirer l'attention sur le rapport du groupe d'experts européen dans lequel la Commission européenne a rappelé que l'évaluation de la proportionnalité et de la non-discrimination d'une telle variation légale implique intrinsèquement l'examen de l'adéquation de celle-ci. Les critères de fixation des salaires minimaux, dont celui de l'adéquation, renvoient à cet égard à la fois aux besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux et à des facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi, comme le précise l'article 3 de la Convention n° 131 de l'OIT.

- d'autre part, pour ce qui concerne toutes les catégories de travailleurs spécifiques pour lesquelles, au niveau du secteur privé, le salaire minimum est fixé par ou en vertu d'une loi et qui ne sont pas considérés comme des variations, il estime que les procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires devront être établies par les Etats membres, conformément au chapitre 2 de la directive. Ces procédures de fixation et d'actualisation reposent sur différents critères établis de manière non exhaustive et définis par les Etats membres conformément à leurs pratiques nationales dans le droit national applicable.

2.2.2 Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

Le Conseil souligne l'importance en Belgique des négociations collectives au niveau interprofessionnel, des secteurs et des entreprises et que celles-ci sont menées dans le cadre établi entre autres par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et par la convention collective de travail n° 5 et les conventions collectives de travail sectorielles conclues en vertu de cette dernière.

2.2.2.1 *Principe de non-ingérence*

- Le Conseil constate que l'article 5, § 1 de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit que les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs participant ou souhaitant participer à la négociation collective s'abstiennent de toute ingérence mutuelle, par leurs représentants ou membres, dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration de leurs organisations respectives.

Selon l'exposé des motifs, cette disposition a pour objectif de combler une lacune car aucune disposition légale ne prévoit, en droit belge, la protection des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs contre toute ingérence mutuelle, comme l'exige l'article 4.1, point d) de la directive.

- Le Conseil peut marquer son accord pour inscrire le principe de non-ingérence dans une disposition légale.

Il rappelle toutefois que ce principe ressort, non seulement de la directive relative à des salaires minimaux adéquats, mais aussi des conventions de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (et en particulier son article 3.2) et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (et en particulier son article 2), respectivement ratifiées par la Belgique en 1951 et en 1953.³

Ces deux derniers instruments internationaux prévoient en effet le principe de non-ingérence mutuelle mais aussi des autorités publiques. La disposition légale envisagée devrait donc être complétée sur ce point.

En outre, une référence aux deux conventions susvisées de l'OIT devrait être ajoutée dans l'exposé des motifs.

- Par ailleurs, le Conseil rappelle que le principe de non-ingérence et le concept de liberté syndicale selon l'OIT ne dispensent pas les travailleurs, les employeurs et leurs organisations représentatives respectives de respecter la légalité. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention n° 87 de l'OIT. (article 8 de la Convention n° 87 précitée).
- De plus, le Conseil rappelle que le principe de non-ingérence mutuelle relève de longue date des pratiques nationales belges, notamment en matière d'élections sociales. L'inscription du principe de non-ingérence mutuelle dans une loi ne doit par conséquent pas modifier les pratiques et les principes généraux existants.

Ainsi notamment, son avis n° 453 du 25 juillet 1974 constitue une illustration du principe de non-ingérence mutuelle entre organisations représentatives des travailleurs d'une part et entre ces dernières et les organisations représentatives d'employeurs d'autre part. Dans cet avis, le Conseil estime en effet que la législation sur les conseils d'entreprise ne devrait pas en tout état de cause, être appliquée aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Le Conseil rappelle à cet égard l'engagement pris par les organisations représentées en son sein de ne pas déposer de liste de candidats, pour la constitution de conseils d'entreprise, au sein de leurs instances respectives.

³ Le concept de liberté syndicale selon l'OIT vise la liberté d'association tant des travailleurs que des employeurs et il en va de même concernant la protection du droit syndical (« freedom of association »).

- Le Conseil estime par conséquent que l'article 5 § 1^{er} de l'avant-projet de loi devrait être rédigé comme suit : « Les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs s'abstiennent de toute ingérence mutuelle, par leurs représentants ou membres, dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration de leurs organisations respectives. »

« De même, les autorités publiques s'abstiennent de toute ingérence dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs »

- Enfin, le Conseil demande que le principe de négociation de bonne foi soit également ancré dans la législation, ce qui implique de modifier l'article 5, § 1^{er} de l'avant-projet de loi afin de le viser expressément.

2.2.2.2 *Facilitation de l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires*

- Le Conseil constate que l'article 5, § 2, alinéa 1^{er} de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit que l'employeur donne aux délégués des organisations représentatives des travailleurs participants ou souhaitant participer aux négociations collectives, la possibilité d'avoir tous les contacts nécessaires avec lui-même, ses mandataires et préposés et avec les travailleurs pour mener à bien les négociations collectives, sans affecter le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'exposé des motifs précise que le libellé de cette disposition tient compte de la formulation de la directive mais aussi des conclusions du Comité européen des droits sociaux concernant l'article 5 de la Charte sociale européenne (qui porte sur le droit syndical) et des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT concernant les conventions n° 87 et n° 98 précitées.

L'article 5, § 2, second alinéa prévoit qu'une convention collective de travail peut préciser les modalités « de cet accès au lieu de travail ». Selon l'exposé des motifs, cette disposition vise les conventions collectives de travail tant interprofessionnelles que sectorielles ou d'entreprise.

- Le Conseil indique avoir examiné l'article 5, § 2 de l'avant-projet de loi au regard de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et des autres conventions collectives de travail pertinentes du Conseil contenant des dispositions concernant les moyens et les facilités à accorder aux représentants des travailleurs afin d'exercer leurs missions.

Le Conseil estime que la négociation des salaires est une matière qui relève de la compétence des interlocuteurs sociaux. Par conséquent, elle ne doit pas être réglée par la loi.

Il se propose par conséquent de travailler à une recommandation basée sur la CCT n° 5, à finaliser avant la mi-novembre 2024.

2.2.2.3 *Le seuil de 80 pourcent de couverture des négociations collectives*

Le Conseil relève que les articles 6 et 7 de l'avant-projet de loi fixent le cadre et la procédure d'élaboration d'un plan d'action si le seuil de 80 pourcent de couverture des négociations collectives n'est pas atteint.

Il tient d'emblée à marquer sa satisfaction quant au taux de couverture de la négociation collective atteint par la Belgique, celui-ci atteignant près de 96%⁴.

Il souligne que les partenaires sociaux à tous les niveaux mettront tout en œuvre pour maintenir et préserver à l'avenir ce modèle qui offre un taux élevé de couverture par la négociation collective.

Il demande en outre au gouvernement de ne prendre aucune mesure qui aurait pour conséquence de réduire ce taux de couverture des négociations collectives.

Compte tenu de ce taux élevé de couverture et la volonté du Conseil de le maintenir à ce niveau, le Conseil ne peut que constater le caractère très détaillé et théorique de ces dispositions, visant avant tout à mettre la législation nationale en conformité par rapport au prescrit de la directive européenne. Il estime néanmoins positif que l'avant-projet de loi lui donne l'initiative pour l'établissement d'un plan d'action dans l'hypothèse où le taux de couverture de la négociation collective devait chuter sous les 80%.

Le Conseil se demande toutefois s'il ressort suffisamment du texte de l'avant-projet de loi que le taux de couverture de 80% vise le niveau national.

Il ressort à cet égard du rapport du groupe d'experts européen que dès qu'un travailleur est couvert par une convention collective de travail, indépendamment du niveau auquel celle-ci est conclue, ce travailleur sera considéré comme couvert par la négociation collective.

⁴ Base de données OCDE - <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

Il estime cependant que, dans un souci de clarté et de sécurité juridique, cette précision devrait être apportée en référence à l'article 4.2 de la directive européenne et propose dans ce cadre de préciser dans le titre de la section 2 que le seuil de 80 pourcent de couverture des négociations collectives doit être atteint au niveau national et interprofessionnel.

2.2.2.4 *Période de détermination du taux de couverture des négociations collectives*

Le Conseil prend note du fait que l'article 8 de l'avant-projet de loi dont saisine prévoit actuellement que « le Conseil est informé quant à la détermination du taux de couverture des négociations collectives ».

Le Conseil demande à ce que le rôle des partenaires sociaux soit renforcé par rapport à ces thématiques qui le concernent au premier plan en le consultant sur cette question. Il invite dès lors le gouvernement à adapter le libellé de la disposition de la manière suivante : « le Conseil est consulté quant à la détermination du taux de couverture des négociations ».

Par ailleurs, le Conseil estime que la place actuelle de cette disposition de l'avant-projet de loi n'est pas opportune car elle laisse sous-entendre que la détermination périodique du taux de couverture ne devrait être réalisée que dans l'hypothèse où le taux de couverture tombe sous les 80 pourcent.

Il plaide dès lors pour déplacer cette disposition avant l'article 6 de l'avant-projet de loi tout en y précisant que cette évaluation aura lieu tous les deux ans, quel que soit le taux de couverture constaté.

2.2.3 Possibilité élargie de conclure une convention collective relative aux salaires minimaux

Le Conseil relève que l'avant-projet de loi dont saisine prévoit en son article 9 la possibilité pour les partenaires sociaux du Conseil national du Travail d'étendre le champ d'application d'un salaire minimum conventionnel par le biais d'une nouvelle convention collective de travail conclue au niveau interprofessionnel ou par l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail interprofessionnelles existantes, au bénéfice des catégories de travailleurs se situant entre le secteur public et le secteur privé et qui ne sont actuellement couvertes ni par la loi de 1968 ni par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Le Conseil partage l'objectif de couverture maximale des travailleurs poursuivi par l'instauration de cette mesure et estime que tout devra être mis en œuvre pour régler cette absence de couverture de certains groupes de travailleurs.

Le Conseil note également des informations fournies par l'administration et la cellule stratégique du ministre du travail que cette zone grise concernerait des groupes de travailleurs se situant avant tout au niveau des institutions qui gravitent autour des institutions des services publics, tant au niveau fédéral, que des Communautés et Régions.

Compte tenu des premiers travaux d'identification de ces groupes par l'administration, le Conseil invite l'administration et les autorités compétentes au niveau du secteur public à poursuivre les travaux d'identification de ces groupes et à ce que ces dernières prennent en premier lieu les mesures nécessaires de façon à couvrir l'ensemble des travailleurs qui relèvent du secteur public.

Il rappelle que si, sur la base de cet exercice d'identification, les travailleurs non couverts par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, sont identifiés comme relevant du secteur privé, ceux-ci sont par conséquent automatiquement couverts par la loi du 5 décembre 1968.

Enfin, il souhaite être tenu informé des résultats de ces travaux d'identification. En effet, s'il ressort qu'au terme de cet exercice d'identification, des zones grises subsistent, le Conseil se propose, le cas échéant et si cela s'avérerait nécessaire, de réexaminer cette question à son niveau.

Enfin, outre l'absence de vision claire quant aux travailleurs visés, la mise en place d'un tel régime supplétif soulève selon lui de nombreuses questions, notamment en termes de légitimité des membres représentant les organisations d'employeurs à prendre des mesures pour des groupes dont ils ne disposeraient pas de la représentativité.

Le Conseil n'étant à ce stade pas en mesure de juger de l'étendue du champ d'application de cette disposition, il demande que celle-ci soit retirée du dispositif de l'avant-projet de loi.

2.2.4 Information relative à la protection offerte par des salaires minimaux

Le Conseil relève que l'article 10 de l'avant-projet de loi formalise l'existence de bases de données sur les salaires minimaux conventionnels et l'information sur la protection des salaires minimaux disponibles sur le site internet du SPF Emploi.

Le Conseil n'a pas de remarques à formuler par rapport à cette disposition proprement dite.

2.2.5 Suivi et collecte des données

Le Conseil constate que l'article 10 de la directive européenne prévoit que les Etats membres fournissent, tous les deux ans, avant le 1^{er} octobre de l'année de déclaration, des données et informations concernant :

- « - le taux de couverture des négociations collectives et l'évolution de cette couverture ;
- pour les salaires minimaux légaux: i) le niveau du salaire minimum légal et la part des travailleurs couverts par ce salaire; ii) une description des variations et retenues existantes, ainsi que les raisons de leur introduction et la part des travailleurs couverts par les variations, dans la mesure où les données sont disponibles;
- pour la protection offerte par des salaires minimaux prévue uniquement par des conventions collectives: i) les taux de rémunération les plus bas prévus par des conventions collectives couvrant les bas salaires ou une estimation de ceux-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises, et la part des travailleurs couverts par ces conventions ou une estimation de celle-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises; ii) le niveau des salaires versés aux travailleurs n'étant pas couverts par des conventions collectives, ainsi que le rapport entre ce niveau et celui des salaires versés aux travailleurs couverts par des conventions collectives. »

Dans le cadre de ces collectes d'informations, des données anonymisées, objectives et transparentes doivent également être garanties.

Il renvoie par ailleurs à son avis n° 2.369 dans lequel le Conseil estime qu'il serait utile d'examiner dans quelle mesure certains suivis et collectes existants pourraient être améliorés, notamment en matière sectorielle.

Quant à la collecte des informations sur les salaires conventionnels, il indique, après examen suite à son avis précité, qu'il dispose de données salariales récentes.

Par ailleurs, les données de l'enquête sur la structure des salaires datent de 2021.

Le Conseil réitère son souhait qu'il y ait davantage de collaboration entre tous les acteurs concernés par la thématique des salaires, à savoir outre lui-même, l'ONSS (à la source des données concrètes en matière de salaire minimum), le SPF Emploi (pour les données collectées au niveau sectoriel) et le Conseil Central de l'Economie, et ce, afin de disposer de données salariales actuelles et pertinentes dans le cadre de la transposition de la directive européenne.

Enfin, le Conseil réitère le constat selon lequel les informations relatives au taux de couverture de la négociation collective manquent parfois de clarté. Il souhaiterait dès lors pouvoir être pleinement consulté et disposer d'informations plus détaillées et transparentes lorsque ces statistiques lui sont communiquées, ce qui ne peut que profiter à tous les acteurs concernés.

2.2.6 Droit à la réparation et à la protection contre un traitement défavorable

Le Conseil constate que l'article 11 de l'avant-projet de loi précise la notion de plainte à appliquer dans le cadre de cette disposition.

Il plaide pour que soit précisé dans l'exposé des motifs que sont également visées les plaintes introduites par le travailleur par l'intermédiaire de son organisation représentative.

Quant à l'indemnité à appliquer en matière de protection contre le licenciement et de protection contre un traitement défavorable, le Conseil propose, aux articles 11 et 12 de l'avant-projet de loi, l'introduction d'une fourchette équivalent au salaire de 4 à 6 mois en cas de licenciement et de 2 à 3 mois en cas de traitement défavorable.

2.2.7 Remarque technique transversale

Le Conseil fait remarquer que différentes terminologies sont employées en français dans l'avant-projet de loi de transposition (articles 3, 6°, 6, 7 et 8) pour faire référence au taux de couverture des négociations collectives. Il demande que la terminologie « taux de couverture » soit utilisée de manière uniforme dans l'ensemble du texte, conformément au texte de la directive européenne.

Le Conseil fait savoir que, vu la nature essentiellement conventionnelle de la fixation des salaires minimaux, il se réserve la possibilité d'évaluer dans une phase ultérieure de ses travaux l'impact de la directive sur les instruments conventionnels qui relèvent de sa compétence.
