

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 december 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**

Tekst aangenomen

door de commissie
voor Sociale Zaken, Werk en
Pensioenen

Zie:

Doc 56 **0496/ (2024/2025):**

001: Wetsontwerp.
002: Amendement.
003: Verslag.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 décembre 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**

Texte adopté

par la commission
des Affaires sociales, de l'Emploi et
des Pensions

Voir:

Doc 56 **0496/ (2024/2025):**

001: Projet de loi.
002: Amendement.
003: Rapport.

00715

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)

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;

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^{ère}***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° 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.

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.

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.

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.

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.

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

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^{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

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.

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

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.

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

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 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

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 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

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.

HOOFDSTUK 6

Inwerkingtreding

Art. 12

Deze wet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

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.

CHAPITRE 6

Entrée en vigueur

Art. 12

Cette loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.