

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 januari 2019

WETSVOORSTEL

tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op het herstel van de mogelijkheid van interprofessionele loonsonderhandelingen tussen de sociale partners en de facilitering van een verhoging van het gewaarborgd minimummaandinkomen

(ingediend door mevrouw Meryame Kitir c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 janvier 2019

PROPOSITION DE LOI

modifiant des dispositions diverses en vue de rétablir la possibilité de négociations salariales interprofessionnelles entre les partenaires sociaux et de faciliter l'augmentation du revenu minimum mensuel garanti

(déposée par Mme Meryame Kitir et consorts)

SAMENVATTING

Volgens voorlopige ramingen van het Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) zou de loonkostenhandicap na jaren gedaald te zijn in 2018 weer gestegen zijn. De oorzaak van deze stijging is een toename van alternatieve verloningsvormen zoals maaltijdcheques, ecocheques, bonusplannen, ... die bedrijven opzoeken om te kunnen ontsnappen aan de wettelijke loonnorm. Sinds 2017 werden namelijk verlagingen van de patronale bijdragen aan de sociale zekerheid als een vermindering van de loonkosten geschrappt. Hierdoor, en door andere aanpassingen aan de loonnormwet, wordt elk perspectief op conventionele loonsverhoging voor meerdere jaren onmogelijk.

RÉSUMÉ

Selon des estimations provisoires du Conseil central de l'économie (CCE), le handicap salarial serait reparti à la hausse en 2018 après plusieurs années de recul. La cause de ce revirement résiderait dans une augmentation des formes alternatives de rémunération, comme les chèques-repas, les écochèques, les plans bonus, etc., que les entreprises recherchent afin d'échapper à la norme salariale légale. Depuis 2017, en effet, les réductions des cotisations patronales de sécurité sociale à titre de diminution des coûts salariaux ont été supprimées. Conjuguée à d'autres modifications de la loi relative à la norme salariale, cette mesure a hypothéqué, pour plusieurs années, toute perspective d'augmentation salariale conventionnelle.

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

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

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

Dit wetsvoorstel neemt daarom verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid weer mee in aanmerking voor de berekening van de ontwikkeling van de uurloonkosten. Verhogingen bovenop de indexatie van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimummaandinkomen die zouden voortvloeien uit afspraken in het kader van de eerstvolgende drie interprofessionele akkoorden (IPA's) worden echter niet meegerekend voor de berekening van de loonkostenontwikkeling.

Het tweede opzet van dit wetsvoorstel is het faciliteren van interprofessionele akkoorden om een substantiële inhaaloperatie voor het bedrag van het wettelijk of interprofessioneel minimumloon mogelijk te maken, waardoor dit weer stapsgewijs kan verhogen.

Cette proposition de loi rétablit par conséquent la prise en compte des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale dans le calcul de l'évolution des coûts salariaux horaires. Les augmentations excédant l'indexation du revenu minimum mensuel garanti qui découleraient d'accords conclus dans le cadre des trois prochains accords interprofessionnels (AIP) ne seront toutefois pas prises en compte dans le calcul de l'évolution des coûts salariaux.

Le deuxième objectif de cette proposition de loi est de faciliter les accords interprofessionnels afin de permettre un rattrapage substantiel en matière de salaire minimum légal ou interprofessionnel afin que ce salaire puisse progressivement recommencer à augmenter.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel heeft een tweeledig doel:

— het weer mogelijk maken van loononderhandelingen tussen sociale partners op interprofessioneel niveau en het afsluiten van interprofessionele akkoorden;

— een facilitering van afspraken, in het kader van dergelijke interprofessionele akkoorden, inzake de stapsgewijze verhoging van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimummaandinkomen (hierna GGMMI);

De aanpassingen aan de “wet 96” of de “loonnormwet” door de wet van 19 maart 2017 sorteren het effect dat wij bij de bespreking van deze wet in het parlement voorzagen: de onmogelijkheid van enige reële loonsverhoging gedurende een decennium... – en dat terwijl in de drie referentiebuurlanden loonafspraken van gemiddeld bijna vijf procent per jaar worden voorspeld.

Volgens voorlopige ramingen van het secretariaat van de CRB (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) zou de loonkostenhandicap sinds 1996 1,3 procent bedragen. Opmerkelijk: voor eind 2017 werd deze “handicap” nog geraamd op 0,6 procent.

Aan de basis van deze “sprong” van 0,7 procent tijdens één jaar ligt een toename van het gebruik van maaltijdcheques, ecocheques, bonusplannen, ... Met andere woorden: een toename van alternatieve verloningsvormen die bedrijven opzoeken om – naast de ontwijking van parafiscale bijdragen – eventueel te ontsnappen aan het “carcan” van de wet van 1996.

Door de aanvulling van deze “loonnormwet” met “nieuwigheden” zoals de invoering van nieuwe referenties, de schrapping van verlagingen van de patronale bijdragen aan de sociale zekerheid als een vermindering van de loonkosten, het doorbreken van het referentiepunt (1996), het invoeren van een nooit door de sociale partners afgesproken en niet berekend referentiepunt “historische handicap”, het geen rekening houden met verschillen in productiviteit, ... wordt elk perspectief op conventionele loonsverhoging voor meerdere jaren onmogelijk.

Daarom grijpt dit wetsvoorstel terug naar de formulering van de loonnormwet zoals deze bestond vóór de

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi poursuit un double objectif:

— permettre à nouveau la tenue de négociations salariales entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et la conclusion d'accords interprofessionnels;

— faciliter, dans le cadre de tels accords interprofessionnels, la conclusion de conventions relatives à l'augmentation progressive du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (ci-après RMMMGM).

Les modifications apportées à la “loi de 1996” ou “loi relative à la norme salariale” par la loi du 19 mars 2017 produisent l'effet que nous avons prévu lors de la discussion de ces modifications au Parlement: l'impossibilité de toute augmentation salariale réelle pendant une décennie ... – et ce, alors que dans les trois pays voisins de référence, des accords salariaux portant sur une augmentation de près de 5 % par an en moyenne sont prévus.

Selon des estimations provisoires du secrétariat du CCE (Conseil central de l'Économie), le handicap des coûts salariaux par rapport à 1996 serait de 1,3 %. Or, fin 2017, ce “handicap” était encore estimé à 0,6 %.

Ce “saut” de 0,7 % en un an s'explique par l'augmentation du recours aux chèques repas, écochèques, plans bonus, etc., en d'autres termes par l'augmentation des formes alternatives de rémunération que les entreprises recherchent dans le but d'échapper éventuellement au “carcan” de la loi de 1996, en plus d'éluder les cotisations parafiscales.

En complétant cette “loi relative à la norme salariale” par des “nouveauautés” telles que l'introduction de nouvelles références, la suppression des diminutions de cotisations patronales de sécurité sociale à titre de diminution des coûts salariaux, l'abandon du point de référence (1996), l'instauration d'un point de référence “handicap historique” jamais négocié avec les partenaires sociaux et non calculé, la non-prise en compte des écarts de productivité, ... on a exclu toute perspective d'augmentation salariale conventionnelle pour plusieurs années.

Voilà pourquoi la présente proposition de loi reprend la formulation de la loi relative à la norme salariale telle

voormelde aanpassing door de wet van 19 maart 2017. Deze aanpassing kwam er immers door een eenzijdig ingrijpen van de regering, zonder dat er een draagvlak voor bestond bij de sociale partners.

In dit wetsvoorstel herbevestigen en expliciteren we het gebruik dat bestond vóór de wijziging door de voormelde wet, namelijk dat verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid mee in aanmerking worden genomen voor de berekening van de ontwikkeling van de uurloonkosten. Dat is immers de logica zelve: zij verlagen de loonkosten voor de bedrijven. Trouwens, ook voor de referentielidstaten worden gelijkaardige loonkostenverlagingen in aanmerking genomen. We trekken deze logica ook door naar de directe loonsubsidies.

Daarnaast bepalen we in artikel 10 van de loonnormwet dat verhogingen bovenop de indexatie van het Gewaarborgd Minimummaandinkomen die zouden voortvloeien uit afspraken in het kader van de eerstvolgende drie interprofessionele akkoorden (IPA's), niet worden meegerekend voor de berekening van de loonkostenontwikkeling.

Daarmee komen we bij het tweede opzet van dit wetsvoorstel, namelijk het faciliteren van dergelijke afspraken om een substantiële inhaaloperatie voor het bedrag van het wettelijk of interprofessioneel minimumloon (GGMMI) mogelijk te maken. Een laatste verhoging buiten index dateert van 2008 toen de sociale partners in het IPA voor de periode 2007/2008 een verhoging van twee maal 25 euro afspraken.

Als we kijken de Kaitz-index¹ zien we dan ook dat de verhouding tussen het bedrag van het GGMMI en het mediaanloon in ons land is gedaald tot 40 %. Daarmee zitten we in de staart van de Europese landenrangschikking. Die dalende trend staat trouwens haaks op de evolutie in de andere landen waar er een gestage verbetering was van die verhouding.

Terwijl voor de andere lonen er – weliswaar zeer bescheiden – conventionele verhogingen werd afgesproken, is er dus geen reële koopkrachtverhoging van het GGMMI meer geweest sinds 2008.

De vraag van sommige vakbonden om in het kader van de IPA's dit bedrag stapsgewijs op te trekken naar een uurequivalent van 14 euro. Ook in de buurlanden wordt het bedrag van het wettelijk minimumloon trouwens in 2019 verhoogd (in Nederland gebeurt dat op

¹ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>.

qu'elle existait avant la modification précitée apportée par la loi du 19 mars 2017. Cette modification résultait en effet d'une initiative unilatérale du gouvernement, à laquelle ne souscrivaient pas les partenaires sociaux.

Dans la présente proposition de loi, nous restaurons et explicitons l'usage qui existait avant la modification apportée par la loi précitée, à savoir la prise en compte des diminutions des cotisations patronales à la sécurité sociale pour le calcul de l'évolution des coûts salariaux horaires. C'est en effet la logique même: ces diminutions entraînent une diminution des coûts salariaux des entreprises. D'ailleurs, ces diminutions des coûts salariaux sont aussi prises en compte pour le calcul de cette évolution dans les États membres de référence. Nous étendons aussi cette logique aux subventions salariales directes.

Nous disposons en outre dans l'article 10 de la loi relative à la norme salariale que les augmentations, en sus de l'indexation, du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti qui résulteraient d'accords conclus dans le cadre de l'un des trois prochains accords interprofessionnels (AIP) ne seront pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial.

Cela nous amène au deuxième objectif de la présente proposition de loi, qui est de faciliter la conclusion de tels accords en vue de rattraper une grande partie du retard accumulé en matière de salaire minimum légal ou interprofessionnel (RMMMMG). La dernière augmentation hors index remonte à l'année 2008, lorsque les partenaires sociaux étaient convenus d'une augmentation de deux fois 25 euros dans l'AIP pour la période 2007-2008.

L'indice de Kaitz¹ nous apprend ainsi que le rapport entre le montant du RMMMMG et le montant du salaire médian est tombé à 40 % en Belgique, ce qui place notre pays dans le bas du classement des pays européens. Cette tendance à la baisse va à rebours de l'évolution observée dans les autres pays, où ce rapport a connu une amélioration constante.

En Belgique, le pouvoir d'achat des travailleurs percevant le RMMMMG n'a dès lors connu aucune augmentation réelle depuis 2008, alors que, pour les autres revenus, des augmentations conventionnelles – certes très modestes – ont été convenues.

Certains syndicats demandent une augmentation progressive de ce montant jusqu'à l'équivalent de 14 euros par heure dans le cadre des accords interprofessionnels. Le montant du salaire minimum légal sera au demeurant également augmenté dans les pays

¹ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=750fb48b-81c8-4ae9-9412-84658f4a1715&themetreeid=13>.

basis van het artikel 14 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), dat in een koppeling voorziet tussen het minimumloon (en de sociale uitkeringen) en de gemiddelde contractloonontwikkeling).

Dit wetsvoorstel heeft tot doel dergelijke afspraken in het kader van het IPA te faciliteren. Naast voormelde aanpassing aan de loonnormwet voorziet dit voorstel daartoe ook in een voorwaardelijke toekenning van een bijkomend budget voor de verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Hierbij wordt bepaald dat – indien in het IPA afspraken zitten tot verhoging van het GGMMI – de Koning dit bijkomend budget zal aanwenden ter versterking van de lage-lonencomponent van de structurele bijdragenvermindering. Het budget dat in voorkomend geval wordt ter beschikking gesteld wordt verdeeld tussen de profitsector (categorie 1) en de non-profitsector (categorie 2 en 3).

Verder bepaalt dit wetsvoorstel dat in voorkomend geval een gelijkwaardig bedrag zal toegekend worden aan het Globaal Beheer van de sociale zekerheid der werknemers via een verhoging van het basisbedrag van de alternatieve financiering. Daartoe wordt een voorafname gedaan uit de opbrengst van het geïnde bedrag aan voorafbetalingen van vennootschappen

Meryame KITIR (sp.a)
 Youro CASIER (sp.a)
 Monica DE CONINCK (sp.a)
 Karin JIROFLÉE (sp.a)
 Annick LAMBRECHT (sp.a)
 Karin TEMMERMAN (sp.a)

limitrophes en 2019 (aux Pays-Bas, l'augmentation se fonde sur l'article 14 de la loi relative au salaire minimum et au pécule minimum de vacances – *Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag, WML* –, qui prévoit une liaison du salaire minimum (et des prestations sociales) à l'évolution moyenne du salaire contractuel).

La présente proposition de loi vise à faciliter la conclusion de telles modalités dans le cadre de l'accord interprofessionnel. Outre l'adaptation précitée de la loi sur la norme salariale, la présente proposition de loi prévoit également à cet effet l'octroi conditionnel d'un budget complémentaire pour la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Il est prévu que – si l'accord interprofessionnel prévoit une augmentation du RMMM – le Roi affectera ce budget complémentaire au renforcement de la composante bas salaires de la réduction structurelle des cotisations. Le budget mis le cas échéant à disposition est réparti entre le secteur marchand (catégorie 1) et le secteur non marchand (catégories 2 et 3).

La présente proposition de loi prévoit par ailleurs que, le cas échéant, un montant équivalent sera attribué à la Gestion globale de la sécurité sociale des travailleurs par le biais d'une majoration du montant de base du financement alternatif. À cet effet, il sera procédé à un prélèvement sur le produit du montant perçu des versements anticipés effectués par les sociétés.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Titel II van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt vervangen als volgt:

“TITEL II. – Preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

HOOFDSTUK I. Definities en toepassingsgebied

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

— referentielidstaten: de volgende lidstaten van de Europese Unie: Duitsland, Frankrijk en Nederland;

— loonkostenontwikkeling: de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privésector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse conventionele arbeidsduur, uitgedrukt in euro, in België en in de referentielidstaten. Voor de loonkostenontwikkeling wordt rekening gehouden met de sociale werkgeversbijdragenverminderingen en de loonsubsidies. Voor de loonsverhoging in België en in de referentielidstaten wordt uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van de OESO;

— inflatie: de procentuele verhoging van het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen. Voor de verwachte inflatie wordt uitgegaan van de gegevens van het Instituut van nationale rekeningen en van de OESO;

— indexering: de verhoging van de lonen die voortvloeit uit de toepassing van de indexeringsmechanismen als omschreven in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer;

— baremieke verhoging: de bestaande loonsverhoging wegens dienstanciënniteit, leeftijd, normale

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

Le Titre II de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“TITRE II. – Sauvegarde préventive de la compétitivité

CHAPITRE I^{er}. Définitions et champ d'application

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

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

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

— inflation: l'augmentation, exprimée en pourcentage, de l'indice-santé des prix à la consommation. L'inflation attendue est basée sur les données de l'Institut des comptes nationaux et de l'OCDE;

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

— augmentation barémique: l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des

bevorderingen of individuele categorieveranderingen, bij collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegd;

— werkgelegenheid: het aantal tewerkgestelde personen, in totaal en per sector, in de privésector in België en in de referentielidstaten, alsook het aantal in voltijdse equivalenten;

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

Art. 3. § 1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling worden uitgedrukt in procentuele groeivoeten ten opzichte van de twee voorgaande jaren en de vooruitzichten voor de komende twee jaar en de toestand in de referentielidstaten.

§ 2. Het relatief belang van elke referentielidstaat wordt voor ieder jaar bepaald door het gewicht van het bruto binnenlands product in waarde van dat land in het totale bruto binnenlands product van alle referentielidstaten samen, uitgedrukt in euro.

§ 3. De Koning kan na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit de technische berekeningswijze van de in paragraaf 1 bedoelde factoren nader regelen.

HOOFDSTUK II. Verslagen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de concurrentiekracht

Art. 4. § 1. Twee maal per jaar vóór 31 januari en vóór 31 juli brengen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad een gezamenlijk verslag uit over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentielidstaten. Dit verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentielidstaten en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren. Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend

promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail;

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

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

Art. 3. § 1^{er}. L'évolution de l'emploi et l'évolution du coût salarial sont exprimées en taux de croissance par comparaison avec les deux années antérieures et les prévisions pour les deux années suivantes, ainsi qu'avec la situation dans les États membres de référence.

§ 2. L'importance relative de chacun des États membres de référence est fixée pour chaque année par le poids que représente le produit intérieur brut en valeur de ce pays dans le produit intérieur brut global de l'ensemble des États membres de référence, exprimé en euros.

§ 3. Le Roi peut fixer, après avis du Conseil central de l'économie, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités techniques du calcul des facteurs visés au § 1^{er}.

CHAPITRE II. Rapports sur l'évolution de l'emploi et de la compétitivité

Art. 4. § 1^{er}. Deux fois par an, avant le 31 janvier et le 31 juillet, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du Travail publient un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les États membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à celle de la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement

geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de federale regering.

§ 2. De federale regering kan over het in paragraaf 1 bedoelde verslag overleg plegen met de sociale gesprekspartners.

Art. 5. Jaarlijks brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vóór 30 september een technisch verslag uit over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, op basis van de evolutie in de voorbije twee jaar evenals de verwachte loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de verwachte inflatie en anderzijds de marge voor reële loonsverhogingen.

Tweejaarlijks in het even jaar omvat dit verslag bovendien een analyse van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de federale regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.

HOOFDSTUK III. De collectieve loononderhandelingen

Art. 6. § 1. Om de twee jaar, vóór 31 oktober, worden op basis van de in de artikelen 4 en 5 bedoelde verslagen in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners onder meer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bepaald. Er worden ook maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgelegd, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken.

§ 2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling houdt rekening met de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten zoals deze verwacht wordt voor de komende twee jaar van het interprofessioneel akkoord, maar bedraagt minimaal de indexering en de baremieke verhogingen.

De marge kan verminderd worden ten belope van de verschillen in loonkosten die voortvloeien uit een hogere loonkostenontwikkeling gedurende de twee voorgaande jaren dan deze in de referentielidstaten.

des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

Ce rapport est transmis sans délai à la Chambre des représentants et au gouvernement fédéral.

§ 2. Le gouvernement fédéral peut soumettre le rapport visé au § 1^{er} à une concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Art. 5. Chaque année, le Conseil central de l'Économie émet, avant le 30 septembre, un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les États membres de référence.

Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part.

Tous les deux ans, les années paires, ce rapport comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ce rapport est transmis sans délai à la Chambre des représentants et au gouvernement fédéral, ainsi qu'aux interlocuteurs sociaux.

CHAPITRE III. Les négociations salariales collectives

Art. 6. § 1^{er}. Tous les deux ans, avant le 31 octobre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base des rapports visés aux articles 4 et 5, entre autres des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre.

§ 2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial tient compte de l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence telle qu'elle est prévue pour les deux années de l'accord interprofessionnel, mais correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques.

La marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence au cours des deux années précédentes.

Niettegenstaande de correctie waarin het vorige lid voorziet, bevat de marge steeds tenminste de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 3. Bij gebrek aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen twee maanden te rekenen vanaf het in artikel 5 bedoelde technisch verslag roept de federale regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§ 4. In geval van een akkoord tussen de federale regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 7. § 1. Bij gebrek aan een akkoord tussen de federale regering en de sociale gesprekspartners kan de Koning binnen een maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg als bedoeld in artikel 6, § 3, bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling overeenkomstig de in artikel 6, § § 1 en 2, bepaalde voorwaarden bepalen, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 2. Bij gebrek aan een interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid kan de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de voorziene duur van het interprofessioneel akkoord bijkomende maatregelen nemen voor de werkgelegenheid, onder andere met betrekking tot:

1° arbeidsherverdeling, met inbegrip van mogelijkheden tot arbeidsduurvermindering, deeltijdse arbeid, verhogen van kansen op werkgelegenheid voor jongeren en loopbaanonderbreking;

2° een soepelere organisatie van de arbeidsmarkt.

Art. 8. § 1. Op sectoraal niveau worden (vóór 15 mei) of op bedrijfsniveau (vóór 30 juni) van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling. De loonkostenontwikkeling dient binnen de in de artikelen 6 en 7 bedoelde maximale marge te blijven, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen. Hierbij wordt rekening gehouden met het in de sector geldende loonindexeringsmechanisme en met de economische mogelijkheden van de sector.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

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

§ 4. En cas d'accord entre le gouvernement fédéral et les interlocuteurs sociaux, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Art. 7. § 1^{er}. À défaut d'accord entre le gouvernement fédéral et les interlocuteurs sociaux, le Roi peut fixer, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation visée à l'article 6, § 3, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, conformément aux conditions prévues à l'article 6, § § 1^{er} et 2, ainsi que certaines conditions, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 2. À défaut d'accord interprofessionnel sur l'emploi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour la durée prévue de l'accord interprofessionnel, prendre des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi, entre autres en ce qui concerne:

1° la redistribution du travail, en ce compris des possibilités de réduction du temps de travail, le travail à temps partiel, l'augmentation des chances d'emploi pour les jeunes et l'interruption de carrière;

2° une plus grande souplesse dans l'organisation du marché de travail.

Art. 8. § 1^{er}. Des conventions collectives de travail relatives à l'emploi et à l'évolution du coût salarial sont conclues au niveau sectoriel (avant le 15 mai) ou au niveau des entreprises (avant le 30 juin) de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel. L'évolution du coût salarial doit se situer dans la marge maximale visée aux articles 6 et 7, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques. Pour cela, il est tenu compte du mécanisme d'indexation des salaires en vigueur dans le secteur et des possibilités économiques du secteur.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen betrekking hebben op zowel de loon- en de arbeidsvoorwaarden als op de evolutie van de werkgelegenheid, voor zover de loonkostenontwikkeling die uit deze elementen voortvloeit zich binnen de in de artikelen 6 en 7 bedoelde marge situeert.

§ 3. In het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, worden bovendien collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten, inzonderheid om de bestaande systemen inzake functieclassificatie of de systemen inzake functieclassificatie uitgewerkt na de inwerkingtreding van dit artikel genderneutraal te maken.

Art. 9. § 1. De in de artikelen 6 en 7 bedoelde marge voor de loonkostenontwikkeling mag niet worden overschreden door overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau.

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

De vaststelling van het niet-naleven van de in het eerste lid bedoelde verplichting gebeurt door middel van een proces-verbaal dat bewijskracht heeft tot het tegendeel bewezen is op voorwaarde dat een afschrift daarvan aan de werkgever wordt medegedeeld binnen een termijn van veertien dagen die een aanvang neemt de dag na het onderzoek bij de werkgever.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig het in het vorig lid bepaalde en overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Ten aanzien van de werkgever die de in het eerste lid bedoelde verplichting niet naleeft, kan een administratieve geldboete van 250 tot 5 000 euro worden opgelegd.

De door de Koning aangewezen ambtenaar beslist, nadat de werkgever de mogelijkheid geboden werd zijn verweermiddelen naar voren te brengen, of wegens de niet-naleving van de in het eerste lid bedoelde verplichting een administratieve geldboete moet worden opgelegd. Die geldboete wordt opgelegd onder dezelfde voorwaarden en mits naleving van dezelfde regels als deze bedoeld in de artikelen 2, 3, 6, 8 en 9 tot 13 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités zijn van

§ 2. Les conventions collectives de travail visées au § 1^{er} peuvent porter tant sur les conditions de rémunération et de travail que sur l'évolution de l'emploi, pour autant que l'évolution du coût salarial qui en découle se situe dans la marge visée aux articles 6 et 7.

§ 3. Des conventions collectives sont également conclues dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en particulier afin que les systèmes de classification de fonctions, existants ou élaborés après l'entrée en vigueur de cet article, soient neutres sur le plan du genre.

Art. 9. § 1^{er}. Les conventions de travail au niveau intersectoriel, sectoriel, d'entreprise ou individuel ne peuvent prévoir de dépassement de la marge d'évolution du coût salarial visée aux articles 6 et 7.

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

La constatation du non-respect de l'obligation visée à l'alinéa 1^{er} est faite au moyen d'un procès-verbal qui fait foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en soit communiquée à l'employeur dans un délai de quatorze jours qui prend cours le lendemain du jour de l'enquête chez l'employeur.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de l'alinéa précédent et conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

À l'égard de l'employeur qui ne respecte pas l'obligation visée à l'alinéa 1^{er}, une amende administrative de 250 à 5 000 euros peut être infligée.

Le fonctionnaire désigné par le Roi décide, après avoir mis l'employeur en mesure de présenter ses moyens de défense, s'il y a lieu d'infliger une amende administrative du chef du non-respect de l'obligation visée à l'alinéa 1^{er}. Cette amende est infligée aux mêmes conditions et pour autant que les mêmes règles que celles visées aux articles 2, 3, 6, 8, et 9 à 13 de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, soient respectées.

§ 2. Les dispositions du chapitre V de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, s'appliquent aux

toepassing op de werkgever die de bepalingen van de ter uitvoering van artikel 7, § 2, genomen besluiten niet naleven.

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

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

Art. 10. Voor de berekening van de loonkostenontwikkeling worden niet meegerekend:

1° de winstdeelnemingen als omschreven door de wet;

2° de verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten.

3° de bijdragen gestort in het kader van de pensioenstelsels die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in titel II, hoofdstuk II, afdeling II, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

4° de eenmalige innovatiepremies bedoeld in artikel 28 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg;

5° de impact van de verhoging bovenop indexering van het bedrag van het Gewaarborgd Gemiddelde Minimum Maandinkomen bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen zoals afgesproken in de interprofessionele akkoorden van de sociale partners die betrekking hebben op de periodes, indien van toepassing, 2019/2020, 2021/2021 en 2023/2024.

HOOFDSTUK IV. Bijsturingsmechanismen

Art. 11. § 1. De in artikel 6 bedoelde tweejaarlijkse intersectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een bijsturingsmechanisme dat van toepassing

employeurs qui ne respectent pas les arrêtés pris en application de l'article 7, § 2.

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

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

Art. 10. Ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial:

1° les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi;

2° les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein;

3° les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées au Titre II, chapitre II, section II, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;

4° les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale;

5° les conséquences de l'augmentation, en sus de l'indexation, du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti visé dans la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, telle que convenue dans les accords interprofessionnels des partenaires sociaux portant, le cas échéant, sur les périodes 2019/2020, 2021/2022 et 2023/2024.

CHAPITRE IV. Mécanismes de correction

Art. 11. § 1^{er}. Les conventions collectives de travail intersectorielles biennales visées à l'article 6 prévoient un mécanisme de correction qui s'applique lorsqu'il

is wanneer op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostenontwikkeling in België hoger is dan deze in de referentielidstaten.

§ 2. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een bijsturingsmechanisme dat kadert in het in paragraaf 1 bedoelde intersectorale bijsturingsmechanisme en dat rekening houdt met de eigen bijzonderheden in de betrokken sector.

§ 3. Bij ontstentenis van een bijsturingsmechanisme of bij een ondoelmatig in paragraaf 2 bedoeld bijsturingsmechanisme op sectoraal niveau is het in paragraaf 1 bedoelde intersectorale bijsturingsmechanisme van kracht.

Art. 12. § 1. De in artikel 11, § 1, bedoelde overschrijding van de loonkostenontwikkeling wordt door de sociale gesprekspartners vastgesteld op basis van het in artikel 5 bedoeld technisch verslag.

§ 2. De sociale gesprekspartners stellen de eventuele overschrijding vast ten laatste op 30 november van het eerste jaar en passen het in artikel 11, § 2, of in voorkomend geval, § 1, bedoelde bijsturingsmechanisme toe.

Bij gebrek aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners roept de Regering de sociale gesprekspartners voor 31 december van het eerste jaar voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel.

Art. 13. § 1. Bij gebrek aan een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners binnen een maand na de in artikel 12, § 2, tweede lid, bedoelde bijeenroeping van de sociale gesprekspartners, kan de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit de toepassing van het in artikel 11, § 2, of, in voorkomend geval, § 1, bedoelde bijsturingsmechanisme opleggen, met als minimale loonkostenontwikkeling de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 2. Bij ontstentenis van een bijsturingsmechanisme of bij een in artikel 11, § 1 of § 2, bedoeld ondoelmatig bijsturingsmechanisme kan de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit een bijsturing van de loonkostenontwikkeling opleggen, op basis van het in artikel 5 bedoeld technisch verslag, voor het geval op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostenontwikkeling in België hoger is dan deze in de referentielidstaten.

Niettegenstaande de bijsturing waarin het vorige lid voorziet bevat de marge steeds tenminste de indexering en de baremieke verhogingen.

s'avère, à la fin de la première année, que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence.

§ 2. Les conventions collectives de travail sectorielles prévoient un mécanisme de correction qui s'inscrit dans le cadre du mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1^{er} et qui tient compte des spécificités du secteur concerné.

§ 3. À défaut d'un mécanisme de correction ou lorsque le mécanisme de correction au niveau sectoriel, visé au § 2, s'avère inefficace, le mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1^{er} est d'application.

Art. 12. § 1^{er}. Le dépassement de l'évolution du coût salarial visé à l'article 11, § 1^{er}, est constaté par les interlocuteurs sociaux sur la base du rapport technique visé à l'article 5.

§ 2. Les interlocuteurs sociaux constatent le dépassement éventuel au plus tard le 30 novembre de la première année et appliquent le mécanisme de correction prévu à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1^{er}.

À défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux, le Gouvernement convoque ceux-ci à une concertation avant le 31 décembre de la première année et formule une proposition de médiation.

Art. 13. § 1^{er}. À défaut d'un accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux dans le mois de la convocation de ces derniers, visée à l'article 12, § 2, alinéa 2, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, imposer l'application du mécanisme de correction visé à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1^{er}, avec comme évolution minimale du coût salarial l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 2. Si le mécanisme de correction visé à l'article 11, § 1^{er} ou § 2, n'est pas fixé ou s'avère inefficace, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, imposer une correction de l'évolution du coût salarial, sur la base du rapport visé à l'article 5, s'il s'avère à la fin de la première année que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge comporte toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. Indien de vastgestelde werkgelegenheidsontwikkeling lager is dan bij de referentielidstaten, zullen de Regering en de sociale gesprekspartners in overleg:

1° de oorzaken van deze ontwikkeling onderzoeken, en

2° in voorkomend geval, ieder wat hem betreft, bijkomende maatregelen treffen.

Dit overleg heeft tot doel de ontwikkeling van de werkgelegenheid af te stemmen op die van de drie referentielidstaten, met als ambitie minstens de totale intersectorale werkgelegenheid te handhaven.

HOOFDSTUK V. Bijkomende bepalingen

Art. 14. § 1. Rekening houdende met het in artikel 4 bedoelde verslag kan de Koning na advies van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit maatregelen nemen met betrekking tot een gelijkwaardige matiging van de inkomens van de zelfstandigen ten voordele van de investeringen in hun onderneming en de werkgelegenheid, evenals maatregelen met betrekking tot een gelijkwaardige matiging voor de inkomens van de vrije beroepen, de dividenden, de tantièmes, de sociale uitkeringen, de huurprijzen en andere inkomens.

§ 2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete die de bedragen bedoeld in de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten ingeval van inbreuk op sommige sociale wetten niet mag overschrijden. De Koning bepaalt bij een na overleg in Ministerraad vastgesteld besluit de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.”

Art. 3

In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 2, van de programwet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, laatstelijk gewijzigd door de wet van 16 mei 2016, wordt een artikel 331*bis* ingevoegd, luidende:

“Artikel 331*bis*. Met ingang van 1 januari 2019 zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren 2019 en 2020 de waarde van de loongrens S0 en a aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 435 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

§ 3. Lorsque l'évolution de l'emploi constatée est inférieure à celle des États membres de référence, le gouvernement et les interlocuteurs sociaux en concertation:

1° examineront les causes de cette évolution et

2° le cas échéant, prendront, chacun en ce qui le concerne, des mesures supplémentaires.

Cette concertation a comme objectif d'assurer une évolution de l'emploi parallèle à celle des trois États membres de référence, avec l'ambition de maintenir au moins l'emploi intersectoriel global.

CHAPITRE V. Dispositions complémentaires

Art. 14. § 1^{er}. Tenant compte du rapport visé à l'article 4, le Roi peut, après avis du Conseil supérieur de l'emploi, prendre, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, des mesures de modération équivalente des revenus des indépendants en faveur des investissements dans leur entreprise et de l'emploi, ainsi que des mesures de modération équivalente des revenus des professions libérales, des dividendes, des tantièmes, des allocations sociales, des loyers et des autres revenus.

§ 2. Les infractions aux dispositions arrêtées par le présent article sont punies d'une amende administrative qui ne peut excéder les montants prévus dans la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de l'établissement et de la perception de cette amende.”

Art. 3

Dans le titre IV, chapitre 7, section 2, de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, modifié en dernier lieu par la loi du 16 mai 2016, il est inséré un article 331*bis* rédigé comme suit:

“Article 331*bis*. À partir du 1^{er} janvier 2019, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du plafond salarial S0 et du coefficient a pour les années 2019 et 2020, de manière à affecter un montant annuel supplémentaire de 435 millions d'euros à la majoration du complément visé à l'article 331, alinéa 1^{er}.

Met ingang van 1 januari 2019 zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren 2019 en 2020 de waarde van de loongrens S1 en d aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 40 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

Met ingang van 1 januari 2019 zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren 2019 en 2020 de waarde van voor de categorie 3 aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 25 miljoen euro wordt besteed.

De in dit artikel bedoelde aanpassingen zullen slechts gebeuren indien in de interprofessionele akkoord van de sociale gesprekspartners als bedoeld in artikel 6 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen dat betrekking heeft op de periode waarop de in de artikel bepaalde verhogingen betrekking heeft, afspraken zijn opgenomen tot verhoging van het bedrag van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen.”

Art. 4

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 331ter ingevoegd, luidende:

“Artikel 331ter. Met ingang van 1 januari 2021 zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren 2021 en 2022 de waarde van de loongrens S0 en a aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 870 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

Met ingang van 1 januari 2019 zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren 2019 en 2020 de waarde van de loongrens S1 en d aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 80 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

Met ingang van 1 januari 2019 zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren 2019 en 2020 de waarde van F voor de categorie 3 aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 50 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

De in dit artikel bedoelde aanpassingen zullen slechts gebeuren indien in de interprofessionele akkoord van

À partir du 1^{er} janvier 2019, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du plafond salarial S1 et du coefficient d pour les années 2019 et 2020, de manière à affecter un montant annuel supplémentaire de 40 millions d’euros à la majoration du complément visé à l’article 331, alinéa 1^{er}.

À partir du 1^{er} janvier 2019, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du montant forfaitaire F pour la catégorie 3 pour les années 2019 et 2020, de manière à y consacrer un montant annuel supplémentaire de 25 millions d’euros.

Les modifications visées dans le présent article ne seront effectivement apportées que si l’accord interprofessionnel des partenaires sociaux, visé à l’article 6 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l’emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et portant sur la période à laquelle se rapportent les majorations prévues par le présent article, comporte un accord visant à relever le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti prévu par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d’un revenu minimum mensuel moyen.”

Art. 4

Dans la même section 2, il est inséré un article 331ter rédigé comme suit:

“Article 331ter. À partir du 1^{er} janvier 2019, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du plafond salarial S0 et du coefficient a pour les années 2021 et 2022, de manière à affecter un montant annuel supplémentaire de 870 millions d’euros à la majoration du complément visé à l’article 331, alinéa 1^{er}.

À partir du 1^{er} janvier 2019, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du plafond salarial S1 et du coefficient d pour les années 2019 et 2020, de manière à affecter un montant annuel supplémentaire de 80 millions d’euros à la majoration du complément visé à l’article 331, alinéa 1^{er}.

À partir du 1^{er} janvier 2019, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du montant forfaitaire F pour la catégorie 3 pour les années 2019 et 2020, de manière à y consacrer un montant annuel supplémentaire de 50 millions d’euros.

Les modifications visées dans le présent article ne seront effectivement apportées que si l’accord

de sociale gesprekspartners als bedoeld in artikel 6 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen dat betrekking heeft op de periode waarop de in dit artikel bepaalde verhogingen betrekking heeft, afspraken zijn opgenomen tot verhoging van het bedrag van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen.”

Art. 5

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 331^{quater} ingevoegd, luidende:

“Artikel 331^{quater}. Met ingang van 1 januari 2023 zal de zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren vanaf 2023 de waarde van de loongrens S0 en a aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 870 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

Met ingang van 1 januari 2023 zal de zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren vanaf 2023 de waarde van de loongrens S1 en d aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 80 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

Met ingang van 1 januari 2019 zal de zal de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit voor de jaren vanaf 2023 de waarde van F voor de categorie 3 aanpassen zodat een bijkomend jaarlijks bedrag van 50 miljoen euro wordt besteed aan de versterking van het in artikel 331, eerste lid, bedoelde complement.

De in dit artikel bedoelde aanpassingen zullen slechts gebeuren indien in de interprofessionele akkoord van de sociale gesprekspartners als bedoeld in artikel 6 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen dat betrekking heeft op de periode 2023/2024 afspraken zijn opgenomen tot verhoging van het bedrag van het Gewaarborgd Minimum Maandinkomen als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen.”

interprofessionnel des partenaires sociaux, visé à l'article 6 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et portant sur la période à laquelle se rapportent les majorations prévues par le présent article, comporte un accord visant à relever le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti prévu par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.”

Art. 5

Dans la même section 2, il est inséré un article 331^{quater} rédigé comme suit:

“Article 331^{quater}. À partir du 1^{er} janvier 2023, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du plafond salarial S0 et du coefficient a pour les années 2023 et suivantes, de manière à affecter un montant annuel supplémentaire de 870 millions d'euros à la majoration du complément visé à l'article 331, alinéa 1^{er}.

À partir du 1^{er} janvier 2023, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du plafond salarial S1 et du coefficient d pour les années 2023 et suivantes, de manière à affecter un montant annuel supplémentaire de 80 millions d'euros à la majoration du complément visé à l'article 331, alinéa 1^{er}.

À partir du 1^{er} janvier 2019, le Roi adaptera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la valeur du montant forfaitaire F pour la catégorie 3 pour les années 2023 et suivantes, de manière à y consacrer un montant annuel supplémentaire de 50 millions d'euros.

Les modifications visées dans le présent article ne seront effectivement apportées que si l'accord interprofessionnel des partenaires sociaux, visé à l'article 6 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et portant sur la période 2023/2024, comporte un accord visant à relever le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti prévu par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.”

Art. 6

In hoofdstuk 2, afdeling 1, van de wet van 18 april 2017 houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid wordt een onderafdeling 1/1 ingevoegd, luidende “Alternatieve financiering – Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen”.

Art. 7

In onderafdeling 1/1, ingevoegd bij artikel 6, wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/1. Het in onderafdeling 1 bedoelde basisbedrag wordt vanaf 1 januari 2019 voor de jaren 2019 en 2020 verhoogd met een jaarlijks bedrag van 500 miljoen euro dat wordt voorafgenomen uit de opbrengst van het geïnde bedrag aan voorafbetalingen gedaan door vennootschappen en dat wordt toegewezen aan de RSZ-Globaal Beheer bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”

Art. 8

In dezelfde onderafdeling 1/1 wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/2. De in deze onderafdeling bedoelde verhoging van het basisbedrag wordt slechts toegekend indien in het interprofessionele akkoord van de sociale gesprekspartners als bedoeld in artikel 6 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen dat betrekking heeft op de periode waarop de in deze onderafdeling verhogingen van het basisbedrag betrekking hebben, afspraken zijn opgenomen tot verhoging van het bedrag van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen.”

Art. 9

Artikel 13 van dezelfde wet wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

“§ 4. Het resultaat van de bewerkingen in voorgaande paragrafen wordt voor de jaren 2021 en 2022 telkens verhoogd met een jaarlijks bedrag van 1 miljard euro dat wordt voorafgenomen uit de opbrengst van het geïnde bedrag aan voorafbetalingen gedaan door

Art. 6

Dans le chapitre 2, section 1^{re}, de la loi du 18 avril 2017 portant réforme du financement de la sécurité sociale, il est inséré une sous-section 1/1 intitulée “Financement alternatif – Revenu minimum mensuel moyen garanti”.

Art. 7

Dans la sous-section 1/1, insérée par l'article 6, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit:

“Art. 4/1. À partir du 1^{er} janvier 2019, le montant de base visé à la sous-section 1^{re}, est majoré, pour les années 2019 et 2020, d'un montant annuel de 500 millions d'euros, prélevé sur le produit du montant perçu des versements anticipés effectués par les sociétés et attribué à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.”

Art. 8

Dans la même sous-section 1/1, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit:

“Art. 4/2. La majoration du montant de base visée dans la présente sous-section n'est accordée que si l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux visé à l'article 6 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité portant sur la période couverte par les majorations du montant de base visées dans la présente sous-section, prévoit l'augmentation du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti visé dans la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.”

Art. 9

L'article 13 de la même loi est complété par un paragraphe 4, rédigé comme suit:

“§ 4. Pour les années 2021 et 2022, le résultat des opérations prévues aux paragraphes précédents est chaque fois majoré d'un montant annuel d'un milliard d'euros, prélevé sur le produit du montant perçu des versements anticipés effectués par les sociétés et

vennootschappen en dat wordt toegewezen aan de RSZ-Globaal Beheer bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Vanaf 1 januari 2023 wordt dit basisbedrag jaarlijks verhoogd met een bedrag van 1 miljard 500 miljoen euro dat wordt voorafgenomen uit de opbrengst van het geïnde bedrag aan voorafbetalingen gedaan door vennootschappen en dat wordt toegewezen aan de RSZ-Globaal Beheer bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De in deze paragraaf bedoelde verhogingen van het basisbedrag worden slechts toegekend indien in de interprofessionele akkoorden van de sociale gesprekspartners als bedoeld in artikel 6 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen die betrekking hebben op de periodes waarop de in deze paragraaf bepaalde verhogingen van het basisbedrag betrekking hebben, afspraken zijn opgenomen tot verhoging van het bedrag van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen.”

13 december 2018

Meryame KITIR (sp.a)
 Youro CASIER (sp.a)
 Monica DE CONINCK (sp.a)
 Karin JIROFLÉE (sp.a)
 Annick LAMBRECHT (sp.a)
 Karin TEMMERMAN (sp.a)

attribué à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

À partir du 1^{er} janvier 2023, ce montant de base est majoré chaque année d'un montant d'un milliard 500 millions d'euros, prélevé sur le produit du montant perçu des versements anticipés effectués par les sociétés et attribué à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les majorations du montant de base visées dans le présent paragraphe ne sont accordées que si les accords interprofessionnels des interlocuteurs sociaux visés à l'article 6 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité portant sur les périodes couvertes par les majorations du montant de base visées dans le présent paragraphe, prévoient l'augmentation du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti visé dans la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.”

13 décembre 2018