

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 oktober 2025

WETSONTWERP

**tot wijziging van artikel 10
van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering
van de werkgelegenheid en tot preventieve
vrijwaring van het concurrentievermogen**

Amendementen

Zie:

Doc 56 **1096/ (2025/2026)**:
001: Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 octobre 2025

PROJET DE LOI

**modifiant l'article 10 de la loi
du 26 juillet 1996 relative
à la promotion de l'emploi et
à la sauvegarde préventive de la compétitivité**

Amendements

Voir:

Doc 56 **1096/ (2025/2026)**:
001: Projet de loi.

02277

Nr. 1 van de dames **Thémont, Désir** en **Meunier**

Art. 2

Dit artikel vervangen door de artikelen 2 tot 2/5, luidende:

“Art. 2

Artikel 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt vervangen door:

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

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

— de “loonkostenontwikkeling”: de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privésector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse effectieve arbeidsduur, uitgedrukt in euro, in België en in de referentielidstaten. Voor de bepaling van de loonkostenontwikkeling wordt rekening gehouden met de verminderingen van de sociale werkgeversbijdragen en met de loonsubsidies.

Voor de loonsverhoging in België en in de referentielidstaten wordt uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van het Instituut voor de Nationale Rekeningen en de vooruitzichten van de OESO;

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

N° 1 de Mmes **Thémont, Désir** et **Meunier**

Art. 2

Remplacer cet article par les articles 2 à 2/5 suivants:

“Art. 2

L'article 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, est remplacé par ce qui suit:

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

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

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

L'augmentation salariale en Belgique et dans les États membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l'Institut des Comptes nationaux et les prévisions de l'OCDE;

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

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

— de “inflatie”: de procentuele verhoging van het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen. Voor de verwachte inflatie wordt uitgegaan van de gegevens van het Instituut voor de Nationale Rekeningen en van de OESO;

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

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

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

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

Art. 2/1

Artikel 5 van dezelfde wet wordt vervangen door:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2/1

L'article 5 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven

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

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

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

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

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

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

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

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

Un rapport est également rendu sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de

inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

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

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

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

Art. 2/2

Artikel 6 van dezelfde wet wordt vervangen door:

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

recherche et développement, aux parts de marché, à l’orientation géographique des exportations, à la structure de l’économie, aux processus d’innovation, aux structures de financement de l’économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d’éducation, aux modifications dans l’organisation et au développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d’apporter des améliorations.

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

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

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

Art. 2/2

L’article 6 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

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

besteed aan de naleving van de doelstelling inzake opleiding en aan de mate waarin de sectoren effectief hun inspanningen vergroten.

§ 2. Bij de in paragraaf 1 bedoelde marge voor de loonkostenontwikkeling wordt rekening gehouden met de beschikbare marge bedoeld in artikel 5, § 2. Die marge kan worden uitgedrukt hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

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

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

Art. 2/3

Artikel 7 van dezelfde wet wordt vervangen door:

"Art. 7. § 1. Bij gebrek aan een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners binnen één maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg als bedoeld in artikel 6, § 3, legt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig artikel 6, § 1 en § 2, vast, hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

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

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

objectifs liés à la formation et à la mesure dans laquelle les secteurs ont effectivement augmenté leurs efforts.

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

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

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

Art. 2/3

L'article 7 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 7. § 1^{er}. À défaut d'accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation visée à l'article 6, § 3, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, § 1^{er}, et § 2, soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

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

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

arbeidsherverdeling, met inbegrip van mogelijkheden tot arbeidsduurvermindering, deeltijdse arbeid, verhoging van de kansen op werkgelegenheid voor jongeren en loopbaanonderbreking.”

Art. 2/4

Artikel 9 van dezelfde wet wordt vervangen door:

“Art. 9. § 1. De overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau houden rekening met de in de artikelen 6 en 7 bedoelde marge voor de loonkostenontwikkeling.

De door de Koning aangewezen ambtenaren oefenen toezicht uit op de loonkostenontwikkeling op sectoraal niveau.

§ 2. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid formuleert voor 30 november van elk jaar aanbevelingen over de collectieve arbeidsovereenkomsten op intersectoraal of sectoraal niveau die onvoldoende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid bevatten.

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

Art. 2/5

Artikel 14 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 19 maart 2017, wordt vervangen door:

“Art. 14. § 1. Rekening houdend met het verslag bedoeld in artikel 5 kan de Koning, na advies van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, 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 huurprijzen en de andere inkomens.

de réduction du temps de travail, le travail à temps partiel, l’augmentation des chances d’emploi pour les jeunes et l’interruption de carrière.”

Art. 2/4

L’article 9 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 9. § 1^{er}. Les conventions de travail au niveau intersectoriel, sectoriel, d’entreprise ou individuel tiennent compte de la marge d’évolution du coût salarial visée aux articles 6 et 7.

Les fonctionnaires désignés par le Roi exercent la surveillance de l’évolution du coût salarial au niveau sectoriel.

§ 2. Avant le 30 novembre de chaque année, le Conseil supérieur pour l’emploi formulera des recommandations sur les conventions collectives de travail au niveau intersectoriel ou sectoriel, qui ne comportent pas de mesures suffisantes en faveur de l’emploi.

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. 2/5

L’article 14 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 19 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 14. § 1^{er}. Tenant compte du rapport visé à l’article 5, le Roi peut, après avis du Conseil supérieur pour 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 loyers, et des autres revenus.

§ 2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete, die de bedragen bepaald bij artikel 9, § 1, derde lid, niet overschrijdt.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van de in het eerste lid bedoelde boete.

§ 3. De in de artikelen 6 en 7 bedoelde marges zijn van rechtswege op tantièmes en dividenden van toepassing. Het bedrijf waarvan de evolutie van de tantièmes en de dividenden voormelde marges overschrijdt, is een socialezekerheidsbijdrage verschuldigd ten belope van 33 % van de som van de uitgekeerde tantièmes en dividenden. De opbrengst van die bijdrage wordt doorgestort naar RSZ-Globaal Beheer als 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 Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van die bijdrage.””

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording bij amendement nr. 2.

§ 2. Les infractions aux dispositions arrêtées par le présent article sont punies d'une amende administrative qui n'excède pas les montants prévus à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 3.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de constat et de perception de l'amende visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 3 Les marges prévues aux articles 6 et 7 s'appliquent de plein droit aux tantièmes et dividendes. L'entreprise dont l'évolution des tantièmes et dividendes est supérieure auxdites marges est redevable d'une cotisation de sécurité sociale égale à 33 % de la somme des tantièmes et dividendes distribués. Le produit de cette cotisation est versé 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.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de constat et de perception de cette cotisation.””

JUSTIFICATION

Voir la justification de l'amendement n° 2.

Sophie Thémont (PS)
Caroline Désir (PS)
Marie Meunier (PS)

Nr. 2 van de dames **Thémont, Désir** en **Meunier**

Art. 3

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Beide amendementen beogen het herstel van een rechtvaardiger evenwicht bij het vastleggen van de loonnorm. Het is de bedoeling de loonnorm indicatief te maken, teneinde de sociale dialoog verzwakt door de besprekingen in een strak keurslijf te gieten dat niet bepaald representatief is voor de economische en sectorale realiteit.

De wijzigingen die door de regering-Michel werden doorgevoerd, hebben de vrijheid van het interprofessioneel overleg immers aanzienlijk beperkt. Die rigide benadering heeft de sociale dialoog verzwakt door de besprekingen in een strak keurslijf te gieten dat niet bepaald representatief is voor de economische en sectorale realiteit.

Omdat dit amendement de loonnorm een indicatief karakter beoogt te geven, getuigt het van een hernieuwd vertrouwen in de sociale partners. Die hebben herhaaldelijk blijk gegeven van hun verantwoordelijkheidszin en hun vermogen om een evenwicht te bewaren tussen koopkracht, werkgelegenheid en concurrentievermogen.

Het amendement benadrukt tevens dat het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen niet uitsluitend op de lonen is gebaseerd. Het hangt ook af van essentiële factoren zoals investeringen in onderzoek en ontwikkeling, opleiding van werknemers en de kwaliteit van de sociale dialoog.

Tot slot is het de bedoeling dat de inspanningen zich niet alleen richten op loonmatiging, maar dat in een streven naar billijkheid ook op het vlak van tantièmes en dividenden inspanningen worden geleverd. Als er inspanningen worden gevraagd op het gebied van werk, dan moeten alle economische actoren daaraan bijdragen.

Dit amendement past dus in het streven naar het herstel van een evenwichtig en samenhangend kader, gebaseerd op vertrouwen, verantwoordelijkheid en sociale rechtvaardigheid.

N° 2 de Mmes **Thémont, Désir** et **Meunier**

Art .3

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Ces deux amendements visent à rétablir un équilibre plus juste dans le cadre de la fixation de la norme salariale. Il propose de rendre cette norme indicative, afin de redonner davantage de marge de négociation aux partenaires sociaux.

En effet, les modifications introduites sous le gouvernement Michel ont considérablement restreint la liberté de négociation interprofessionnelle. Cette rigidité a affaibli le dialogue social en enfermant les discussions dans un cadre strict et peu représentatif des réalités économiques et sectorielles.

En rendant la norme salariale indicative, notre amendement témoigne d'une confiance renouvelée envers les partenaires sociaux. Ceux-ci ont montré, à maintes reprises, leur sens des responsabilités et leur capacité à maintenir un équilibre entre pouvoir d'achat, emploi et compétitivité.

L'amendement souligne également que la compétitivité de nos entreprises ne repose pas exclusivement sur les salaires. Elle dépend aussi de facteurs essentiels tels que l'investissement en recherche et développement, la formation des travailleurs et la qualité du dialogue social.

Enfin, ils prévoient que les efforts de modération ne se limitent pas aux salaires, mais s'appliquent également aux tantièmes et dividendes, dans un souci d'équité. Si des efforts sont demandés dans le monde du travail, ils doivent être partagés par l'ensemble des acteurs économiques.

Cet amendement s'inscrit donc dans une volonté de restaurer un cadre équilibré et cohérent, fondé sur la confiance, la responsabilité et la justice sociale.

Sophie Thémont (PS)
Caroline Désir (PS)
Marie Meunier (PS)