

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 februari 2017

WETSONTWERP

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

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

Zie:

Doc 54 **2248/ 2016/2017**):

- 001: Wetsontwerp.
- 002 en 003: Amendementen.
- 004: Verslag.
- 005: Artikelen aangenomen (eerste lezing).
- 006: Amendementen.
- 007: Verslag.
- 008: Tekst aangenomen in tweede lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 février 2017

PROJET DE LOI

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

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

Voir:

Doc 54 **2248/ 2016/2017**):

- 001: Projet de loi.
- 002 et 003: Amendements.
- 004: Rapport.
- 005: Articles adoptés (première lecture).
- 006: Amendements.
- 007: Rapport.
- 008: Texte adopté en deuxième lecture.

Nr. 19 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 5

In de ontworpen § 2, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ het tweede en derde lid vervangen als volgt:

“Voor de berekening van de loonkloof houdt het secretariaat rekening met alle loonsubsidies en alle werkgeverslastenverlagingen, met inbegrip van de toegekende patronale RSZ-kortingen in het kader van de tax shift 2016-2020.”;

2/ in het vierde lid, het tweede en derde gedachtestreepje doen vervallen;

3/ het vijfde, achtste, tiende en elfde lid doen vervallen.

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp strekt ertoe dat de loonsubsidies en de verlagingen van de sociale bijdragen van de werkgevers niet langer automatisch worden meegenomen in de berekening van de beschikbare marge.

Voor het bepalen van de loonkloof ten opzichte van 1996, mag geen rekening meer worden gehouden met de verminderde sociale bijdragen door de tax shift. Door de tax shift krijgen de bedrijven in 2016 zo'n 1 miljard euro aan patronale RSZ-verminderingen cadeau. De verlaging van de sociale bijdragen uit de tax shift komt bovenop de 640 miljoen euro bijdrageverminderingen uit het competitiviteitspact van de regering Di Rupo. Door de tax shift niet langer in rekening te brengen, wordt de loonkost artificieel verhoogd. De volgende jaren lopen de RSZ-verminderingen uit de tax shift op tot 3,2 miljard euro. Dus een steeds groter deel wordt dus niet meegeteld in de berekening van de loonkloof met als gevolg dat de lonen in België minder snel zullen stijgen dan die in onze buurlanden.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

N° 19 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 5

Dans le paragraphe 2 proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ remplacer les alinéas 2 et 3 par ce qui suit:

“Pour le calcul du handicap des coûts salariaux, le secrétariat tient compte de l'ensemble des subventions salariales et des diminutions des charges patronales, y compris les réductions ONSS patronales accordées dans le cadre du tax shift 2016-2020.”;

2/ dans l'alinéa 4, supprimer les deuxième et troisième tirets;

3/ supprimer les alinéas 5, 8, 10 et 11.

JUSTIFICATION

Le projet de loi vise à ne plus prendre automatiquement en compte les subventions salariales et les diminutions des cotisations sociales des employeurs dans le calcul de la marge disponible.

En vue de la fixation de l'écart salarial par rapport à 1996, il ne peut plus être tenu compte des cotisations sociales réduites par le *tax shift*. Grâce au *tax shift*, les entreprises ont bénéficié, en 2016, de près d'un milliard d'euros de réductions de cotisations ONSS patronales. La diminution des cotisations sociales induite par le *tax shift* s'ajoute aux 640 millions d'euros de réductions de cotisations découlant du pacte de compétitivité du gouvernement Di Rupo. En ne prenant pas en compte le *tax shift*, le coût salarial est artificiellement augmenté. Au cours des prochaines années, les réductions ONSS du *tax shift* s'élèveront à 3,2 milliards d'euros. Donc, une part de plus en plus grande ne sera pas prise en compte dans le calcul de l'écart salarial, avec pour conséquence que les salaires en Belgique croîtront moins vite que ceux dans les pays voisins.

Nr. 20 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 2

In het bepaalde onder 2° het ontworpen 4e streepje weglaten.

VERANTWOORDING

Net nu men er in slaagt de loonkloof weg te werken, wijzigt de regering de spelregels en ondergraaft ze helemaal de uitgebalanceerde wet door daarenboven ook nog de historische loonkostenhandicap te willen wegwerken.

Het gaat in dit verband niet langer louter om het handhaven van het in 1996 bereikte evenwicht; de regering gaat immers verder dan het regeerakkoord.

Waar zal dat eindigen?

De indieners van dit amendement menen dat de werknemers al genoeg inspanningen hebben geleverd om de loonkloof te dichten en ons concurrentievermogen te herstellen.

Andermaal een loonmatiging opleggen is niet billijk, zeker omdat bepaalde soorten inkomsten hoegenaamd niet worden afgetopt.

Om ons concurrentievermogen te verbeteren, zijn andere maatregelen vereist, met name op het stuk van de opleiding enzovoort.

N° 20 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 2

Au 2°, supprimer le 4° tiret proposé.

JUSTIFICATION

Alors que l'on parvient justement à résorber l'écart salarial, le gouvernement modifie les règles du jeu et remet fondamentalement en cause l'équilibre de la loi en prévoyant de résorber en plus l'écart historique.

Le gouvernement va donc plus loin que son accord de gouvernement, il ne s'agit plus seulement de maintenir l'équilibre de 1996.

Où cela s'arrêtera-t-il?

Les auteurs du présent amendement estiment que les travailleurs ont déjà fournis assez d'efforts afin de résorber l'écart salarial et rétablir notre compétitivité.

Imposer une nouvelle modération des salaires est injuste d'autant que certains revenus échappent à toutes limitations.

Pour améliorer notre compétitivité, d'autres mesures doivent être prises notamment sur le volet de la formation,

Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZÉE(PS)
Eric MASSIN (PS)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Monica DE CONINCK (sp.a)

Nr. 21 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**Art. 10/1 (*nieuw*)**Een artikel 10/1 invoegen, luidende:**

“Art. 10/1. Artikel 14, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld met wat volgt:

“Indien wordt vastgesteld dat de gemiddelde uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling (in percentage van het bbp) van de in België gevestigde ondernemingen lager zijn dan het gemiddelde van de drie buurlanden, of dat de opleidingsinspanning minder groot is dan de ter zake geldende doelstelling, dan moet, voor elke onderneming die één van deze doelstellingen niet haalt en gedurende de hele periode waarop het centraal akkoord betrekking heeft, de som van de dividenden en de tantièmes met betrekking tot het jaar T lager liggen dan het product van de gemiddelde rentevoet van de OLO 10 jaar (voor het jaar T-1) en het door de onderneming gestorte kapitaal.

Indien deze voorwaarde niet wordt bewaarheid, moet de onderneming een solidariteitsbijdrage van 33 % betalen op het positieve verschil tussen de som van de dividenden en de tantièmes en het voormelde product. De opbrengst van die bijdrage wordt gestort in het “Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de concurrentiekracht”.”.

VERANTWOORDING

De indieners van dit amendement menen dat de werknemers al genoeg inspanningen hebben geleverd om de loonkloof te dichten en ons concurrentievermogen te herstellen.

Het is bijzonder onbillijk van de werknemers te vragen dat zij alle inspanningen leveren, terwijl andere soorten inkomsten hoegenaamd niet worden afgetopt.

N° 21 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**Art. 10/1 (*nouveau*)**Insérer un article 10/1, rédigé comme suit:**

“Art. 10/1. L'article 14, § 1^{er}, de la même loi est complété par les alinéas suivants:

“S'il est constaté que la moyenne des dépenses en Recherche et Développement des entreprises établies en Belgique (exprimée en pourcentage du PIB) est inférieure à la moyenne des 3 pays voisins ou que l'effort de formation est inférieur à l'objectif en la matière, alors pour chaque entreprise qui n'atteint pas l'une de ces moyennes et pendant toute la période couverte par l'accord interprofessionnel, la somme des dividendes et des tantièmes relatifs à l'année T doit être inférieure au produit du taux OLO 10 ans moyen (pour l'année T-1) par le capital libéré de l'entreprise.

Si cette condition n'est pas vérifiée, alors l'entreprise doit payer une cotisation de solidarité de 33 % sur la différence positive entre la somme des dividendes et des tantièmes et le produit évoqué ci-dessus. Le produit de cette cotisation est versé au “Fonds pour le renforcement de l'emploi et de la compétitivité”.”.

JUSTIFICATION

Les auteurs du présent amendement estiment que les travailleurs ont déjà fournis assez d'efforts afin de résorber l'écart salarial et rétablir notre compétitivité.

Il est particulièrement injuste de demander tous les efforts aux travailleurs alors que d'autres revenus échappent à toutes limitations.

Dit amendement strekt ertoe uitvoering te geven aan artikel 14 van de wet van 26 juli 1996, dat het mogelijk maakt bepaalde andere inkomsten te matigen, en voorziet in meer investeringen in onderzoek en ontwikkeling alsook in meer opleidingsinspanningen ten behoeve van het personeel. Zulks komt uiteindelijk ten goede aan het concurrentievermogen van onze ondernemingen, zonder daartoe de lonen te matigen.

Le présent amendement a pour but de rendre effectif l'article 14 de la loi du 26 juillet 1996 qui permet la modération d'autres revenus, renforce les investissements en R&D et les efforts de formation du personnel, et ce qui améliore en définitive la compétitivité de nos entreprises autrement que par la modération salariale.

Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZÉE(PS)
Eric MASSIN (PS)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Monica DE CONINCK (sp.a)

Nr. 22 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 8

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 8. In artikel 9, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 13 februari 1998, worden de woorden “in de artikelen 6 en 7” vervangen door de woorden “in artikel 7”.”.

VERANTWOORDING

De regering maakt de in het centraal akkoord bedongen marge voor loonsverhogingen dwingend in plaats van indicatief.

De sociale partners zullen daardoor met name op sector-niveau geen hogere marge meer kunnen afspreken.

Deze maatregel vergrendelt dus het sociaal overleg en maakt het niet langer mogelijk om bij loonsverhogingen heel nauwkeurig rekening te houden met de reële situatie van de sector.

Deze werkwijze is onbegrijpelijk en een flagrante schending van de vrijheid van collectief overleg, die nochtans gewaarborgd wordt door bindende internationale normen.

De Belgische werknemers van bepaalde sectoren verdienen echter minder dan in onze buurlanden.

Is het normaal dat die werknemers het slachtoffer zijn van een loonmatiging?

Volgens de indieners van dit amendement kennen de sociale partners de economische realiteit en zijn ze dus in staat een loonmarge vast te stellen die aan hun behoeften is aangepast, los van de bij de wet bepaalde beperkende criteria.

N° 22 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 8

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 8. Dans l’article 9, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par la loi du 13 février 1998, les mots “aux articles 6 et 7” sont remplacés par les mots “à l’article 7”.”.

JUSTIFICATION

Le gouvernement rend la marge pour les augmentations de salaires négociée dans le cadre de l’accord interprofessionnel impérative et non plus indicative.

Il en résulte que les partenaires sociaux notamment au niveau sectoriel ne pourront plus prévoir une marge supérieure.

Cette mesure cadenasse donc la concertation sociale et ne permet plus de tenir compte au plus juste des réalités sectorielles lors des augmentations de salaires.

Cette façon de procéder est incompréhensible et particulièrement attentatoire à la liberté de négociation collective pourtant garantie par des normes internationales contraignantes.

Pourtant, en Belgique, les travailleurs de certains secteurs bénéficient de salaires moins importants que dans nos pays voisins.

Est-ce qu’il est normal que ces travailleurs soient victimes d’une modération salariale?

Les auteurs du présent amendement estiment que les partenaires sociaux connaissent la réalité économique et sont donc à même de fixer une marge salariale qui répondent à leurs besoins en dehors des critères restrictifs fixés par la loi.

Ze stellen bijgevolg voor om de sociale partners de kans te geven om indien nodig af te wijken van de in het centraal akkoord vastgestelde marge.

Ils proposent dès lors de permettre aux partenaires sociaux de déroger si c'est nécessaire à la marge fixée dans l'accord interprofessionnel.

Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZÉE(PS)
Eric MASSIN (PS)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Monica DE CONINCK (sp.a)

Nr. 23 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 7

In § 1, de volgende wijzigingen aanbrengen:**1/ het tweede lid weglaten;****2/ in het derde lid, de woorden “en het tweede” weglaten.**

VERANTWOORDING

De regering verbiedt de sociale partners te voorzien in een loonsverhogingsmarge die hoger is dan de door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekende maximummarge.

De regering geeft immers aan dat, mochten de sociale partners in een hogere marge voorzien, zij zelf zal bepalen hoeveel de lonen mogen stijgen.

Deze manier van werken is onbegrijpelijk en is een sterke aantasting van de vrijheid van collectieve onderhandeling, die nochtans wordt gewaarborgd door bindende internationale normen.

De regering vergrendelt het sociaal overleg en belet dat bij het verhogen van de lonen nog langer nauwgezet rekening wordt gehouden met de economische en de sociale realiteit.

De indieners van dit amendement zijn echter van mening dat de sociale partners de realiteit het best kennen en dat zij het best geplaatst zijn om een loonmarge te bepalen die tegemoetkomt aan hun behoeften.

Dit amendement strekt er derhalve toe de sociale partners de mogelijkheid tot vrij onderhandelen te bieden.

N° 23 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 7

Au § 1^{er}, apporter les modifications suivantes:**1/ supprimer l’alinéa 2;****2/ dans l’alinéa 3, supprimer les mots “et 2”.**

JUSTIFICATION

Le gouvernement interdit aux partenaires sociaux de fixer une marge d’augmentation salariale supérieure à la marge maximale calculée par le secrétariat du Conseil Central de l’Economie.

En effet, si les partenaires sociaux prévoient une marge supérieure, le gouvernement prévoit qu’il fixera lui-même la marge permettant les augmentations de salaires.

Cette façon de procéder est incompréhensible et particulièrement attentatoire à la liberté de négociation collective pourtant garantie par des normes internationales contraignantes.

Le gouvernement cadenasse la concertation sociale et ne permet plus de tenir compte au plus juste des réalités économiques et sociales lors des augmentations de salaires.

Or, les auteurs du présent amendement estiment que ce sont les mieux placés pour connaître la réalité et fixer une marge salariale qui répondent à leurs besoins.

Le présent amendement a donc pour objet de permettre aux partenaires sociaux de négocier librement.

Frédéric DAERDEN (PS)
 Laurette ONKELINX (PS)
 Jean-Marc DELIZÉE(PS)
 Eric MASSIN (PS)
 Karin TEMMERMAN (sp.a)
 Monica DE CONINCK (sp.a)

Nr. 24 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 6

In het voorgestelde artikel 6 de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in § 1 het tweede lid weglaten;

2/ in § 2 de volgende woorden weglaten:

“De sociale partners kunnen de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch toegewezen is aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in artikel 5, § 2, vijfde lid, integraal of gedeeltelijk bestemmen om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.”;

3/ in § 4 het tweede lid weglaten.

VERANTWOORDING

Het vaststellen van een maximaal beschikbare marge voor de evolutie van de lonen in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst impliceert dat die marge dwingend is en niet langer indicatief.

De sociale partners zullen daardoor met name op sector-niveau geen hogere marge meer kunnen afspreken.

Deze maatregel vergrendelt dus het sociaal overleg en maakt het niet langer mogelijk om bij loonsverhogingen heel nauwkeurig rekening te houden met de reële situatie van de sector.

Deze werkwijze is onbegrijpelijk en een flagrante schending van de vrijheid van collectief overleg, die nochtans gewaarborgd wordt door bindende internationale normen.

De Belgische werknemers van bepaalde sectoren verdienen echter minder dan in onze buurlanden.

Is het normaal dat die werknemers het slachtoffer zijn van een loonmatiging?

N° 24 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 6

A l'article 6 proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ supprimer le § 1^{er}, alinéa 2;

2/ dans le § 2, supprimer les mots:

“Les partenaires sociaux peuvent intégralement ou partiellement destiner la moitié du handicap des coûts salariaux négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas automatiquement attribué à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visé à l'article 5, alinéa 5, à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux.”;

3/ dans le § 4, supprimer le deuxième alinéa.

JUSTIFICATION

Le fait de fixer la marge maximale pour l'évolution des salaires dans une CCT rendue obligatoire par le Roi implique que cette marge est impérative et non plus indicative.

Il en résulte que les partenaires sociaux notamment au niveau sectoriel ne pourront plus prévoir une marge supérieure.

Cette mesure cadennasse donc la concertation sociale et ne permet plus de tenir compte au plus juste des réalités sectorielles lors des augmentations de salaires.

Cette façon de procéder est incompréhensible et particulièrement attentatoire à la liberté de négociation collective pour-tant garantie par des normes internationales contraignantes.

Pourtant, en Belgique, les travailleurs de certains secteurs bénéficient de salaires moins importants que dans nos pays voisins.

Est-ce qu'il est normal que ces travailleurs soient victimes d'une modération salariale?

Volgens de indieners van dit amendement kennen de sociale partners de economische realiteit en zijn ze dus in staat een loonmarge vast te stellen die aan hun behoeften is aangepast, los van de bij de wet bepaalde beperkende criteria.

Ze stellen bijgevolg voor om de sociale partners de kans te geven om indien nodig af te wijken van de in het centraal akkoord vastgestelde marge.

Net nu men er in slaagt de loonkloof weg te werken, wijzigt de regering de spelregels en ondergraaft ze helemaal de uitgebalanceerde wet door daarenboven ook nog de historische loonkostenhandicap te willen wegwerken.

Het gaat in dit verband niet langer louter om het handhaven van het in 1996 bereikte evenwicht; de regering gaat immers verder dan het regeerakkoord.

Waar zal dat eindigen?

De indieners van dit amendement menen dat de werknemers al genoeg inspanningen hebben geleverd om de loonkloof te dichten en ons concurrentievermogen te herstellen.

Andermaal een loonmatiging opleggen is niet billijk, zeker omdat bepaalde soorten inkomsten hoegenaamd niet worden afgetopt.

Om ons concurrentievermogen te verbeteren, zijn andere maatregelen vereist, met name op het stuk van de opleiding enzovoort.

Met betrekking tot de automatische loonindexering beweert de regering dat die gewaarborgd is. Het twaalfde lid van dit artikel bepaalt evenwel dat de regering, nadat ze het advies van de sociale partners binnen de CRB heeft ingewonnen, maatregelen kan nemen als het niet mogelijk blijkt de loonkostenhandicap in twee jaar weg te werken. Dat betekent dat de regering de burgers nog meer indexsprongen zou kunnen opleggen.

Les auteurs du présent amendement estiment que les partenaires sociaux connaissent la réalité économique et sont donc à même de fixer une marge salariale qui répondent à leurs nécessités en dehors des critères restrictifs fixés par la loi.

Ils proposent dès lors de permettre aux partenaires sociaux de déroger si c'est nécessaire à la marge fixée dans l'accord interprofessionnel.

De plus, alors que l'on parvient justement à résorber l'écart salarial, le gouvernement modifie les règles du jeu et remet fondamentalement en cause l'équilibre de la loi en prévoyant de résorber en plus l'écart historique.

Le gouvernement va donc plus loin que son accord de gouvernement, il ne s'agit plus seulement de maintenir l'équilibre de 1996.

Où cela s'arrêtera-t-il?

Les auteurs du présent amendement estiment que les travailleurs ont déjà fournis assez d'efforts afin de résorber l'écart salarial et rétablir notre compétitivité.

Imposer une nouvelle modération des salaires est injuste d'autant que certains revenus échappent à toutes limitations.

Pour améliorer notre compétitivité, d'autres mesures doivent être prises notamment sur le volet de la formation,

A propos de l'indexation automatique des salaires, si le gouvernement prétend que celle-ci est garantie, l'alinéa 12 prévoit qu', après avis des partenaires sociaux au sein du CCE, le gouvernement prend des mesures si on ne peut résorber le handicap salarial en deux ans. Le gouvernement pourrait donc, à nouveau, imposer des sauts d'index aux citoyens.

De indieners van dit amendement menen dat de loonindexering belangrijk is om de koopkracht van de burgers te waarborgen; daarom willen zij deze bepaling weglaten.

Les auteurs du présent amendement estiment que l'indexation des salaires est importante pour garantir le pouvoir d'achat de nos concitoyens et prévoient donc de supprimer cette disposition.

Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZÉE(PS)
Eric MASSIN (PS)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Monica DE CONINCK (sp.a)

Nr. 25 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 5

In de ontworpen § 2 de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ het tweede en het derde lid vervangen door wat volgt:

“Voor de berekening van de loonkostenkloof houdt het secretariaat rekening met alle loonsubsidies en alle werkgeverslastenverlagingen.”;

2/ in het vierde lid het tweede en het derde gedachtestreepje weglaten;

3/ het vijfde, achtste, tiende en elfde lid weglaten.

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp strekt ertoe te bepalen dat de loonsubsidies en de verlagingen van de sociale bijdragen van de werkgevers niet langer automatisch worden meegenomen in de berekening van de beschikbare marge.

Het spreekt vanzelf dat zulks logisch noch billijk is, aangezien de bijdrageverlagingen en andere subsidies ontegenzeggelijk bijdragen tot de verlaging van de kosten voor de ondernemingen.

Dit amendement beoogt derhalve deze onlogische bepaling weg te laten.

Net nu men er in slaagt de loonkloof weg te werken, wijzigt de regering bovendien de spelregels en ondergraaft ze helemaal de uitgebalanceerde wet door daarenboven ook nog de historische loonkostenhandicap te willen wegwerken.

N° 25 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 5

Au § 2 proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ remplacer les alinéas 2 et 3 par l'alinéa suivant:

“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”;

2/ à l'alinéa 4, supprimer les tirets 2 et 3;

3/ supprimer les alinéas 5, 8, 10 et 11.

JUSTIFICATION

Le projet de loi prévoit que les subsides salariaux et réductions de cotisations sociales ne sont plus automatiquement pris en compte pour calculer la marge disponible.

C'est évidemment illogique et injuste puisque les réductions de cotisations et autres subventions viennent clairement en déduction des coûts pour les entreprises.

Le présent amendement a donc pour objet de supprimer cette disposition illogique.

De plus, alors que l'on parvient justement à résorber l'écart salarial, le gouvernement modifie les règles du jeu et remet fondamentalement en cause l'équilibre de la loi en prévoyant de résorber en plus l'écart historique.

Het gaat in dit verband niet langer louter om het handhaven van het in 1996 bereikte evenwicht; de regering gaat immers verder dan het regeerakkoord.

Waar zal dat eindigen?

Le gouvernement va donc plus loin que son accord de gouvernement, il ne s'agit plus seulement de maintenir l'équilibre de 1996.

Où cela s'arrêtera-t-il?

Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZÉE(PS)
Eric MASSIN (PS)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Monica DE CONINCK (sp.a)

Nr. 26 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE
HEER **GILKINET**

Art. 5

Het ontworpen artikel 5, § 2, tweede lid, vervangen door wat volgt:

“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 marktaandelen;*
- de geografische bestemming van de uitvoer;*
- de structuur van de economie;*
- de innovatieprocessen;*
- de financieringsstructuren voor de economie;*
- de opleidings- en onderwijsstructuren;*
- de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen;*
- de productiviteitsdeterminanten, met inbegrip van de aanwending van de natuurlijke hulpbronnen.*

Met betrekking tot het eerste lid, laatste gedachtestreepje, bevat het in het eerste lid bedoelde verslag ten minste informatie over de volgende vier indicatoren:

1. het afzonderlijk per product aangegeven binnenlandse grondstoffengebruik, omschreven als de totale, rechtstreeks in de economie aangewende grondstoffenhoeveelheid;

2. het afzonderlijk per sector aangegeven eindverbruik aan energie, met inachtneming van de hoeveelheid

N° 26 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 5

Remplacer l'article 5, § 2, alinéa 2, proposé, comme suit:

“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 structures de formation et d'éducation;*
- aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises;*
- aux déterminants de la productivité, en ce compris l'utilisation des ressources naturelles.*

Concernant le dernier tiret de l'alinéa 1^{er}, le rapport visé à l'alinéa 1^{er} contiendra, au minimum, des informations relatives aux quatre indicateurs suivants:

1. la consommation intérieure de matières premières, produit par produit, définie comme la quantité totale de matières directement utilisées dans l'économie;

2. la consommation finale d'énergie, par secteur, prenant en compte la quantité d'énergie utilisée pour

energie die werd aangewend voor de productie, de verpakking en de levering aan de eindverbruiker;

3. het aantal organisaties en plaatsen die de norm Eco-Management and Audit Scheme hebben aangenomen, evenals het aantal werknemers dat er in dienst is;

4. het aantal ingediende octrooien op groene technologieën.

Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, past de Koning de in het vorige lid bedoelde lijst aan naargelang van de beschikbaarheid en de relevantie van nieuwe indicatoren die door een door Hem bepaalde internationale instelling zijn ontwikkeld.

Er wordt een vergelijking gemaakt met de referentielanden en met landen waarvan de productiestructuur aansluit bij die van België, en in voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.”.

VERANTWOORDING

Onder impuls van een aantal rapporten en initiatieven (het Brundtland-rapport, de Top van Rio, de OESO-strategie inzake Groene Groei, de rapporten van het IPCC en het binnen de EU-2020-Strategie genomen initiatief PHARE, dat tot doel heeft een doeltreffend grondstoffengebruik in Europa te bewerkstelligen) zijn de volgende bekommelingen almaar in belang toegenomen:

- een duurzamere ontwikkeling;
- een milieuvriendelijkere economische ontwikkeling;
- het leggen van verbanden tussen de milieubekommelingen en het scheppen van banen.

Daardoor is de overgang naar een ecologische economie vandaag méér dan zomaar een noodzaak geworden, maar ook een uitgelezen kans om een antwoord te bieden op de economische crisis.

Naast de loonkosten wegen de bedragen die de ondernemingen voor hun energieverbruik en hun grondstoffenleveringen uitgeven, almaar zwaarder door in hun jaarresultaat. In

la production, l’emballage et la livraison au consommateur final;

3. le nombre d’organisations et de sites ayant adopté la norme Eco-Management and Audit Scheme et le nombre de travailleurs qu’ils emploient;

4. le nombre de brevets déposés portant sur des technologies vertes.

Le Roi, adapte, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la liste visée à l’alinéa précédent en fonction de la disponibilité et de la pertinence de nouveaux indicateurs développés par une institution internationale qu’il détermine.

Une comparaison avec les pays de référence et des pays dont la structure de production est similaire à celle de la Belgique sera effectuée et, le cas échéant, des suggestions seront formulées, en vue d’apporter des améliorations.”.

JUSTIFICATION

Depuis différents rapports et initiatives (le rapport Brundtland et le Sommet de Rio, jusqu’à la Stratégie pour une Croissance Verte de l’OCDE, en passant par les rapports du GIEC et l’initiative PHARE sur une Europe efficace dans l’utilisation de ses ressources, dans le cadre de la Stratégie UE2020) les préoccupations suivantes ont pris une importance croissante:

- un développement plus durable;
- un développement économique plus respectueux de l’environnement;
- la construction d’alliances entre les préoccupations environnementales et l’objectif de création d’emplois.

Tant et si bien que, aujourd’hui, la transition écologique de l’économie apparaît non seulement comme un impératif mais également comme une opportunité pour répondre à la crise économique.

En effet, à côté des coûts salariaux, les montants dépensés par les entreprises en vue d’assumer leurs consommations énergétiques et leur fourniture en matière première pèsent

Europa wordt jaarlijks netto 400 miljard euro uitgegeven ten behoeve van energie-invoer (aardolie, gas, steenkool, uranium enzovoort). In België wordt ongeveer voor 20 miljard euro ingevoerd. Die uitgaven voor energie brengen het evenwicht van onze handelsbalans ernstig in het gedrang en vormen een fors concurrentienadeel dat ten koste gaat van de loon- en investeringsuitgaven.

Energieautonomie moet evenzeer een collectieve doelstelling worden als de beheersing van de andere kosten. Dit amendement strekt ertoe de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op te dragen de evolutie van de situatie dienaangaande tweejaarlijks te analyseren alsook, vervolgens, in het kader van de sociale dialoog óf op initiatief van de regering doelstellingen en middelen te bepalen om naar energieautonomie te streven. Dat zou moeten gebeuren door zowel bij de bedrijven als in de hele Belgische economie de energie-efficiëntie te verbeteren en de hernieuwbare energievormen uit te bouwen.

toujours davantage sur leur résultat annuel. A l'échelle européenne, c'est pour 400 milliards d'euros nets qu'on dépense annuellement en importations énergétiques (pétrole, gaz, charbon, uranium,...). A l'échelle belge, pour 20 milliards environ. Ces dépenses énergétiques nuisent fortement à l'équilibre de notre balance commerciale et constituent un handicap de compétitivité très important, au détriment des dépenses salariales ou d'investissement.

L'autonomie énergétique doit devenir un objectif collectif au même titre que la maîtrise des autres coûts. Le présent amendement vise à confier au Conseil Central de l'Économie une mission d'analyse bisannuelle de l'évolution de la situation à ce propos. Et vise ensuite à fixer, soit dans le cadre du dialogue social, soit à l'initiative du gouvernement, des objectifs et des moyens en vue de tendre à l'autonomie énergétique, par une amélioration de l'efficacité énergétique et par le développement des énergies renouvelables, au niveau des entreprises comme de l'ensemble de l'économie belge.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Nr. 27 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 6/1 (*nieuw*)**Een artikel 6/1 invoegen, luidende:**

“Art. 6/1. In dezelfde wet wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/1. Binnen twee jaar na de inwerkingtreding van dit artikel worden de sociale gesprekspartners het eens over doelstellingen die tegen 2020 en vervolgens om de tien jaar dienen te worden gehaald in verband met de doeltreffende aanwending van de natuurlijke hulpbronnen, op grond van het in artikel 5 bedoelde verslag.

Bij ontstentenis van een consensus tussen de sociale gesprekspartners roept de regering hen bijeen op een overlegvergadering en formuleert zij een bemiddelingsvoorstel op grond van de in datzelfde verslag vervatte gegevens.

Bij ontstentenis van een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners binnen één maand na de bijeenroeping van de sociale gesprekspartners zoals bedoeld in het vorige lid, kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voormelde doelstellingen vastleggen.”.

VERANTWOORDING

Onder impuls van een aantal rapporten en initiatieven (het Brundtland-rapport, de Top van Rio, de OESO-strategie inzake Groene Groei, de rapporten van het IPCC en het binnen de EU-2020-Strategie genomen initiatief PHARE, dat tot doel heeft een doeltreffend grondstoffengebruik in Europa te bewerkstelligen) zijn de volgende bekommelingen almaar in belang toegenomen:

- een duurzamere ontwikkeling;
- een milieuvriendelijkere economische ontwikkeling;
- het leggen van verbanden tussen de milieubekommelingen en het scheppen van banen.

N° 27 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 6/1 (*nouveau*)**Insérer un article 6/1, rédigé comme suit:**

“Art. 6/1. Dans la même loi, il est inséré un article 6/1, rédigé comme suit:

“Art. 6/1. Dans les deux ans à partir de l'entrée en vigueur du présent article, les interlocuteurs sociaux s'accordent sur les objectifs à atteindre, d'ici 2020, et, par la suite, tous les dix ans, en matière d'utilisation efficace des ressources naturelles, sur la base du rapport visé à l'article 5.

À défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux, le gouvernement les convoque à une réunion de concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport.

À défaut d'un accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux, telle que prévue à l'alinéa précédent, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer lesdits objectifs.”.

JUSTIFICATION

Depuis différents rapports et initiatives (le rapport Brundtland et le Sommet de Rio, jusqu'à la Stratégie pour une Croissance Verte de l'OCDE, en passant par les rapports du GIEC et l'initiative PHARE sur une Europe efficace dans l'utilisation de ses ressources, dans le cadre de la Stratégie UE2020) les préoccupations suivantes ont pris une importance croissante:

- un développement plus durable;
- un développement économique plus respectueux de l'environnement;
- la construction d'alliances entre les préoccupations environnementales et l'objectif de création d'emplois.

Daardoor is de overgang naar een ecologische economie vandaag méér dan zomaar een noodzaak geworden, maar ook een uitgelezen kans om een antwoord te bieden op de economische crisis.

Naast de loonkosten wegen de bedragen die de ondernemingen voor hun energieverbruik en hun grondstoffenleveringen uitgeven, almaar zwaarder door in hun jaarresultaat. In Europa wordt jaarlijks netto 400 miljard euro uitgegeven ten behoeve van energie-invoer (aardolie, gas, steenkool, uranium enzovoort). In België wordt ongeveer voor 20 miljard euro ingevoerd. Die uitgaven voor energie brengen het evenwicht van onze handelsbalans ernstig in het gedrang en vormen een fors concurrentienadeel dat ten koste gaat van de loon- en investeringsuitgaven.

Energieautonomie moet evenzeer een collectieve doelstelling worden als de beheersing van de andere kosten. Dit amendement strekt ertoe de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op te dragen de evolutie van de situatie dienaangaande te analyseren alsook, vervolgens, in het kader van de sociale dialoog óf op initiatief van de regering doelstellingen en middelen te bepalen om naar energieautonomie te streven. Dat zou moeten gebeuren door zowel bij de bedrijven als in de hele Belgische economie de energie-efficiëntie te verbeteren en de hernieuwbare energievormen uit te bouwen.

Tant et si bien que, aujourd'hui, la transition écologique de l'économie apparaît non seulement comme un impératif mais également comme une opportunité pour répondre à la crise économique.

En effet, à côté des coûts salariaux, les montants dépensés par les entreprises en vue d'assumer leurs consommations énergétiques et leur fourniture en matière première pèsent toujours davantage sur leur résultat annuel. A l'échelle européenne, c'est pour 400 milliards d'euros nets qu'on dépense annuellement en importations énergétiques (pétrole, gaz, charbon, uranium,...). A l'échelle belge, pour 20 milliards environ. Ces dépenses énergétiques nuisent fortement à l'équilibre de notre balance commerciale et constituent un handicap de compétitivité très important, au détriment des dépenses salariales ou d'investissement.

L'autonomie énergétique doit devenir un objectif collectif au même titre que la maîtrise des autres coûts. Le présent amendement vise à confier au Conseil Central de l'Économie une mission d'analyse de l'évolution de la situation à ce propos. Et de fixer ensuite, soit dans le cadre du dialogue social, soit à l'initiative du gouvernement, des objectifs et des moyens en vue de tendre à l'autonomie énergétique, par une amélioration de l'efficacité énergétique et par le développement des énergies renouvelables, au niveau des entreprises comme de l'ensemble de l'économie belge.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Nr. 28 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art.13/1 (*nieuw*)**Een artikel 13/1 invoegen, luidende:**

“Art. 13/1. Gedurende de twee jaar van het centraal akkoord wordt de maximale marge voor de dividendontwikkeling vastgelegd op het percentage van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling als bepaald in de artikelen 6 en 7 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, ten opzichte van het gemiddelde dividendbedrag per onderneming tijdens de afgelopen tien jaar.”

VERANTWOORDING

Artikel 10, § 1, 1°, van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen bepaalt dat de regering andere maatregelen kan nemen om het concurrentievermogen te verbeteren, meer bepaald: 1° het beperken van het in aanmerking nemen van de factoren die de nominale inkomensgroei van de loontrekkenden bepalen, gepaard gaande met een gelijkwaardige matiging van de inkomens van de vrije beroepen en de zelfstandigen, de sociale uitkeringen, de huurprijzen, de dividenden, de tantièmes en de inkomens uit alle andere beroepsactiviteiten.

In tegenstelling tot de loonblokkering, waartoe onder meer de regering-Di Rupo heeft beslist, of tot de indexsprong, een maatregel van de huidige regering-Michel, zijn de door de wet geboden mogelijkheden tot blokkering van de dividenduitkeringen nooit benut. Nu kan men echter niet om de vaststelling heen dat de door de ondernemingen uitgekeerde dividenden, ondanks de economische crisis, sterk zijn gestegen, terwijl soms tegelijkertijd werd overgegaan tot grote ontslagrondes. In deze economisch en sociaal hachelijke tijden moet voorrang worden gegeven aan het behoud van de werkgelegenheid en aan de lonen, veeleer dan aan de uitkering van dividenden.

De hervorming van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid zal de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling onvermijdelijk beperken. Wil men méér doeltreffendheid en méér rechtvaardigheid, dan moet die hervorming minstens ook gepaard gaan met een dividendmatiging. Vermits men tot dusver nog nooit tot een matiging van de aan de aandeelhouders verstrekte voordelen is

N° 28 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art.13/1 (*nouveau*)**Insérer un article 13/1, rédigé comme suit:**

“Art. 13/1. Durant les deux années de l'accord interprofessionnel, la marge maximale pour l'évolution des dividendes est fixée au pourcentage de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial déterminée aux articles 6 et 7 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, par rapport à leur montant par entreprise en moyenne au cours des 10 dernières années.”

JUSTIFICATION

L'article 10, § 1^{er}, 1° de la loi du 6 janvier 1989 sur la sauvegarde de la compétitivité du pays, dispose que le gouvernement est autorisé à prendre d'autres mesures en vue d'améliorer la compétitivité, à savoir: 1° la limitation de la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale des revenus des salariés, accompagnée d'une modération équivalente des revenus des professions libérales et des indépendants, des allocations sociales, des loyers, des dividendes, des tantièmes et des revenus d'activités de tout autre type.

Contrairement au blocage salarial, notamment décidé par le gouvernement Di Rupo, ou au saut d'index, décidé par le gouvernement Michel, les possibilités offertes par la loi n'ont jamais été activées pour ce qui concerne le blocage des dividendes. Or, on a constaté que, malgré la crise économique, les dividendes distribués par les entreprises ont fortement augmenté, parfois concomitamment à des suppressions d'emploi massives. En ces temps difficiles sur le plan économique et sur le plan social, il convient de donner la priorité à la préservation de l'emploi et aux salaires, plutôt qu'à la distribution de dividendes.

La réforme de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi limitera inévitablement la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Elle doit alors, à tout le moins, être accompagnée, pour davantage d'efficacité et de justice, d'une décision de modération actionnariale. Concrètement, dès lors qu'aucune modération des avantages accordés aux actionnaires n'a été appliquée jusqu'ici, il s'agit, dans un premier

overgegaan, zou die matiging in een eerste fase concreet moeten zijn gebaseerd op de gemiddelde dividenduitkering van maximaal de voorbije tien jaar.

Van een dergelijke maatregel wordt als positief effect verwacht dat hij zal leiden tot minder druk van de aandeelhouders op de beursgenoteerde ondernemingen en van de weeromstuit ook op de niet-beursgenoteerde onderaannemers van die ondernemingen. Aldus kan kapitaal correct worden beloond, maar ontstaat tegelijkertijd ruimte voor een meer serene visie op de herverdeling van de welvaart en meer bepaald op de werkgelegenheid en de lonen, alsook voor betere sociale omstandigheden voor de werknemers.

De door die dividendmatiging verkregen marges kunnen worden benut voor investeringen in de onderneming, zodat die onder meer inzake energie beter zal kunnen presteren.

temps, de considérer la moyenne des dividendes distribués au cours des dix dernières années maximum.

L'effet bénéfique attendu d'une telle mesure est de réduire la pression actionnariale sur les entreprises cotées et par contre-coup sur les entreprises non cotées sous-traitantes des premières. Cela permet, tout en rémunérant correctement le capital, de réenvisager plus sereinement la répartition des richesses et notamment le niveau d'emploi et de salaire, ainsi que d'améliorer les conditions sociales des salariés.

Les marges dégagées par cette modération actionnariale peuvent également servir à la réalisation d'investissements au profit de l'entreprise, en vue d'améliorer ses performances, notamment énergétiques.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Nr. 29 VAN MEVROUW FONCK

Art. 2

In het punt 2° het tweede streepje aanvullen met de volgende zin:

“Deze definitie is niet van toepassing op de loonkosten als bedoeld in artikel 9.”

VERANTWOORDING

Het begrip “loonkosten” is van cruciaal belang om de draagwijdte van de wet te begrijpen. Het ter bespreking voorliggende wetsontwerp bevat dan ook de omschrijving van dat begrip. Op zich is dat een goede zaak – wegens nooit eerder gebeurd –, maar het geeft ook aanleiding tot talrijke juridische vragen.

Vóór deze definitie werd ervan uitgegaan (op basis van de voorbereidende werkzaamheden betreffende de wet van 1996) dat de loonkosten in hun economische betekenis dienden te worden begrepen. Dit begrip omvatte alle directe of indirecte voordelen die aan de werknemers werden toegekend en door de werkgever werden gedragen, ongeacht de behandeling ervan op het vlak van de sociale zekerheid en/of het fiscaal niveau. Het ontbreken van een vaststaande definitie maakte een zekere soepelheid mogelijk.

In de toekomstige nieuwe versie van de wet zal het begrip “loonkosten” worden omschreven als volgt: *“de beloning van werknemers (D.1) omvat de totale vergoeding, in geld of in natura, die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die deze tijdens een verslagperiode heeft 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.”*

Bepaalde elementen van de definitie van de Verordening moeten worden verduidelijkt. Ze zijn opgenomen in de volgende tabel.

N° 29 DE MM FONCK

Art. 2

Au point 2°, compléter le deuxième tiret par la phrase suivante:

“La présente définition n’est pas applicable en ce qui concerne le coût salarial visé à l’article 9 de la présente loi.”

JUSTIFICATION

La notion de coût salarial est cruciale pour comprendre la portée de la loi. Le projet de loi la définit. Cela est en soit positif vu que tel n’était pas le cas auparavant, mais cela est source de nombreuses questions juridiques.

Avant cette définition, on considérait (sur la base des travaux préparatoires de la loi de 1996) que le coût salarial se comprenait dans son sens économique. Cette notion incluait tous les avantages directs ou indirects accordés aux travailleurs et supportés par l’employeur sans avoir égard à leur traitement au niveau de la sécurité sociale et/ou au niveau fiscal. L’absence de définition figée permettait une certaine souplesse.

Dans la future nouvelle mouture de la loi, la notion de coût salarial sera définie comme suit: *“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,”*

Certains éléments de la définition du règlement doivent être mis en évidence. Ils sont repris dans le tableau suivant.

BELONING VAN WERKNEMERS (D.1)	RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS (D.1)
4.02. Definitie: de beloning van werknemers (D.1) omvat de totale vergoeding, in geld of in natura, die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die deze tijdens een verslagperiode heeft verricht. De beloning van werknemers bestaat uit de volgende componenten: (...) Lonen (D.11) Lonen in geld 4.03. De lonen in geld omvatten de ten laste van de werknemer komende sociale premies, belastingen op inkomen en overige betalingen, ook indien deze door de werkgever worden ingehouden en ten behoeve van de werknemer rechtstreeks aan socialeverzekeringsregelingen, de belastingdienst enz. worden betaald. De lonen in geld bestaan uit: a) periodiek verschuldigde basislonen; b) toeslagen, bijvoorbeeld voor overwerk, nachtdienst, werk in het weekend, werk onder onaangename of gevaarlijke omstandigheden; c) toeslagen voor kosten van levensonderhoud en ontheemdingstoeslagen; d) premies of andere uitzonderlijke uitkeringen die samenhangen met het algemene resultaat van	4.02. Définition: La rémunération des salariés (D.1) se définit comme le total 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. La rémunération des salariés se compose des éléments suivants: (...) Salaires et traitements bruts (D.11) Salaires et traitements en espèces 4.03. Les salaires et traitements en espèces incluent les cotisations sociales, les impôts sur le revenu et les autres versements à la charge du salarié, y compris ceux que l'employeur retient à la source et verse directement pour le compte du salarié aux administrations de sécurité sociale, aux autorités fiscales et autres. Les salaires et traitements en espèces comprennent les différents types de rémunération suivants: a) les salaires et traitements de base payables à intervalles réguliers; b) les majorations, comme celles versées pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ou de fin de semaine, les travaux pénibles ou dangereux; c) les indemnités de vie chère, de résidence et d'expatriation; d) les primes ou autres versements exceptionnels liés à la performance globale de

de onderneming in het kader van stimuleringsprogramma's; productiviteitspremies, winstuitkeringen, kerst- en nieuwjaarsgratificaties met uitzondering van sociale uitkeringen aan werknemers (zie punt 4.07, onder c)); „dertiende en veertiende maand” (ook „jaarlijkse extra uitkering” genoemd); e) vergoedingen voor het woon-werkverkeer, met uitzondering van toeslagen voor of vergoedingen van reis-, verblijf-, verhuis- en representatiekosten die werknemers in het kader van de uitoefening van hun werkzaamheden maken (zie punt 4.07, onder a)); (...) Lonen in natura 4.04. Definitie: de lonen in natura omvatten goederen en diensten of andere voordelen in natura die gratis of tegen gereduceerde prijzen door werkgevers worden verstrekt en waarvan de werknemers in hun eigen tijd en naar eigen goeddunken gebruik kunnen maken ter bevrediging van hun behoeften of die van de andere leden van hun huishouden. 4.05 Voorbeelden van lonen in natura: a) maaltijden en dranken, inclusief die tijdens zakenreizen, met uitzondering van speciale maaltijden of dranken in verband met uitzonderlijke werkomstandigheden. Prijsreducties in gratis of gesubsidieerde kantines worden opgenomen bij lonen in natura;	l'entreprise dans le cadre de formules incitatives; les primes de résultats et de productivité, les gratifications de Noël et de fin d'année, à l'exclusion des prestations sociales directes des employeurs [point 4.07 c)], les «treizième mois», «quatorzième mois», etc.; e) les primes de transport domicile-travail, à l'exclusion des indemnités ou remboursements pour frais de voyage, d'éloignement, de déménagement et de représentation supportés par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions [point 4.07 a)]; (...) Salaires et traitements en nature 4.04. Définition: Les salaires et traitements en nature correspondent aux biens et services ou aux avantages autres qu'en espèces fournis gratuitement ou à prix réduit par les employeurs à leurs salariés et que ceux-ci peuvent utiliser à leur convenance pour satisfaire leurs besoins ou ceux des autres membres de leur ménage. 4.05. Les salaires et traitements en nature comprennent par exemple: a) les repas et boissons, y compris ceux consommés en déplacement d'affaires, mais à l'exclusion de ceux rendus nécessaires par des conditions de travail exceptionnelles. Est également comptabilisée dans les salaires et traitements en nature la valeur des avantages que représentent la fréquentation de cantines gratuites ou subventionnées et l'octroi de chèques-restaurant;
---	---

b) woon- of accommodatiediensten, in eigen beheer verzorgd of van derden gekocht, ten behoeve van alle leden van het huishouden waartoe de werknemer behoort; c) uniformen of andere speciale kleding die werknemers niet alleen op het werk, maar ook regelmatig buiten de werkplek dragen; d) diensten met betrekking tot vervoermiddelen of andere duurzame consumptiegoederen die voor privégebruik beschikbaar worden gesteld aan de werknemers; e) goederen en diensten die in het eigen productieproces van de werkgever worden geproduceerd, zoals vrij reizen voor werknemers bij spoorweg- of luchtvaartmaatschappijen, gratis steenkool voor mijnwerkers of gratis voedsel voor werknemers in de landbouw; f) sport-, vrijetijds- of vakantiefaciliteiten voor werknemers en hun gezinnen; g) vervoer naar en van het werk, behalve wanneer dit tijdens werktijd plaatsvindt; het ter beschikking stellen van parkeerplaatsen terwijl hiervoor anders zou moeten worden betaald; h) kinderopvang voor de kinderen van werknemers; i) betalingen ten behoeve van werknemers, door werkgevers aan ondernemingsraden of soortgelijke organen; j) gratis aan werknemers verstrekte aandelen; k) leningen aan werknemers tegen een gereduceerd rentetarief. De waarde van dit voordeel wordt geraamd op het bedrag dat de werknemer zou moeten betalen indien een rente tegen	b) les services de logement ou d'hébergement achetés ou produits pour compte propre, d'un type pouvant être utilisé par tous les membres du ménage du salarié; c) les uniformes ou autres vêtements spéciaux que le salarié porte aussi bien au travail qu'à l'extérieur; d) les services des véhicules ou autres biens durables fournis pour l'usage personnel du salarié; e) les biens et services produits dans l'entreprise et offerts gratuitement par l'employeur à son personnel: voyages proposés aux employés des compagnies de chemins de fer ou d'aviation, charbon fourni aux mineurs ou repas distribués aux ouvriers agricoles; f) les équipements sportifs ou récréatifs et les logements de vacances mis à la disposition des salariés et de leurs familles; g) les transports domicile-travail, à l'exception de ceux organisés pendant le temps de travail; les facilités de stationnement en l'absence desquelles le stationnement serait payant; h) les services de garde pour les enfants des salariés; i) les versements effectués pour le compte des salariés par les employeurs aux comités d'entreprise ou organes similaires; j) les actions gratuites distribuées aux salariés; k) les prêts à taux réduit consentis aux salariés. La valeur de cet avantage est estimée en calculant la différence entre le montant des intérêts que le salarié devrait normalement payer s'il se voyait
--	---

marktvoorwaarden in rekening was gebracht, verminderd met het bedrag van de werkelijk betaalde rente. Het voordeel wordt in de inkomensvormingsrekening geregistreerd onder lonen; de dienovereenkomstige toegerekende rentebetaling door de werknemer aan de werkgever wordt in de primaire inkomensverdelingsrekening geregistreerd; l) aandelenopties, waarbij een werkgever een werknemer de optie biedt om op een latere datum aandelen tegen een bepaalde prijs te kopen (zie punten 4.168 tot en met 4.178); m) inkomsten uit niet-waargenomen economische activiteiten in het bedrijfsleven die worden doorgegeven aan de werknemers die aan dergelijke activiteiten deelnemen voor privégebruik. 4.06. Goederen en diensten die aan werknemers als loon in natura worden verstrekt, worden gewaardeerd tegen de basisprijs indien zij worden geproduceerd door de werkgever, en tegen de aankoopprijs indien de werkgever ze heeft aangeschaft. Bij gratis verstrekking wordt de totale waarde van de lonen in natura berekend aan de hand van de basisprijzen (of aankoopprijzen indien de werkgever ze heeft aangeschaft) van de desbetreffende goederen en diensten. Op deze waarde wordt, wanneer de goederen en diensten niet gratis maar tegen lagere prijzen zijn verstrekt, het door de werknemer betaalde bedrag in mindering gebracht.	appliquer le taux correspondant aux conditions du marché et le montant des intérêts qu'il a effectivement payé. L'avantage est enregistré en salaires et traitements dans le compte de distribution secondaire et les intérêts imputés correspondants versés par le salarié à l'employeur sont enregistrés dans le compte de distribution primaire du revenu; l) les options sur titres, résultant de la possibilité offerte par un employeur à un salarié d'acheter des titres ou des actions à un prix spécifique et à une date future (voir les points 4.168 à 4.178); m) les revenus générés par des activités non observées dans les secteurs des sociétés et transférés aux salariés exerçant ces activités pour leur propre compte. 4.06. Les biens et services consentis aux salariés au titre de salaires et traitements en nature sont évalués aux prix de base ou aux prix d'acquisition, selon qu'ils sont produits ou achetés par l'employeur. La valeur totale des salaires et traitements en nature correspond au prix de base/prix d'acquisition des biens et services lorsque ceux-ci sont fournis gratuitement; le montant payé par les salariés est soustrait de cette valeur totale lorsque les biens et services sont fournis à prix réduit et non gratuitement.
---	---

Bij gebrek aan een definitie geeft de toekenning (op basis van een gangbare administratieve praktijk) van bepaalde voordelen – volgens de informatie die aan de ondernemingen is verstrekt door de instanties die met de toepassing van de loonnorm zijn belast – geen aanleiding tot sancties wanneer die voordelen tot een overschrijding van de loonnorm leiden. Het gaat daarbij om tal van voordelen. Met de zeer ruim opgevatte definitie van het begrip “loonkosten” die dit wetsontwerp nu invoert, zullen die voordelen voor sommigen hoe dan ook binnen het begrip “loonkosten” vallen.

Bestaande variabele vergoedingsstelsels

De variabele vergoedingsstelsels (commissievergoedingen, resultaatsgebonden vergoedingen, bonussen, vergoedingen volgens verdienste enzovoort) zijn toegestaan, op voorwaarde dat de werkgever kan aantonen dat ze al werden gebruikt voordat de loonnorm werd ingesteld en dat de toekenningsvoorwaarden niet werden gewijzigd.

Overlonen

Indien het aantal in 2017 gepresteerde overuren hoger ligt dan dat van die welke in 2016 werden gepresteerd, zullen de loonkosten van de onderneming logischerwijs stijgen. Een dergelijke stijging, die ertoe leidt dat de loonnorm wordt overschreden, zou in beginsel echter geen aanleiding mogen geven tot sancties. Gelet op de verwijzing naar de Verordening beoogt de nieuwe definitie van het begrip “loonkosten” de overlonen.

Opzeggingsvergoedingen

De bij wet vereiste uitbetaling van een opzeggingsvergoeding aan een ontslagen werknemer geeft evenmin aanleiding tot een sanctie wanneer als resultaat daarvan de loonnorm wordt overschreden. De nieuwe definitie van het begrip “loonkosten” behelst de “bijzondere uitkeringen aan werknemers die de onderneming verlaten, die niet zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst”.

En raison de l'absence de définition, l'octroi de certains avantages (sur la base d'une pratique administrative) selon les informations communiquées aux entreprises par les autorités chargées de l'application de la norme salariale, ne donnent pas lieu à l'application de sanctions s'ils entraînent le dépassement de la norme salariale. Il s'agit des nombreux avantages. Avec la définition très large du coût salarial que le projet de loi introduit à présent, ces avantages entraineront, pour certains, avec certitude dans la notion de coût salarial. Il s'agit par exemple des éléments suivants:

Systèmes de rémunérations variables existantes

Les systèmes de rémunérations variables (plans de commissions, rémunérations liées aux résultats, bonus, cotation au mérite, etc.) sont autorisés, à condition que l'employeur puisse fournir la preuve qu'ils étaient déjà d'application avant l'instauration de la norme salariale et que les conditions d'octroi n'ont pas été modifiées.

Sursalaires

Si le nombre d'heures supplémentaires prestées en 2017 est supérieur à celui des heures prestées en 2016, les coûts salariaux de l'entreprise vont logiquement augmenter. Une telle augmentation, entraînant le dépassement de la norme salariale, ne devrait pas donner toutefois en principe lieu à des sanctions. La nouvelle définition du coût salarial vise les sursalaires, vu le renvoi au Règlement.

Indemnités de préavis

Le paiement d'une indemnité de préavis, prévue par la loi, à un travailleur licencié échappe également à une sanction lorsqu'un dépassement de la norme salariale en résulte. Sont visés dans la nouvelle définition du coût salarial, “les versements exceptionnels effectués à des salariés qui quittent leur entreprise, lorsque ces versements ne résultent pas de l'application d'une convention collective”

*Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
(cao nr. 90)*

In de nieuwe definitie van de loonkosten worden beoogd “premies of andere uitzonderlijke uitkeringen die samenhangen met het algemene resultaat van de onderneming in het kader van stimuleringsprogramma's; productiviteitspremies, winstuitkeringen”.

Tijdens besprekingen in de commissie heeft de minister bevestigd “dat het wetsontwerp geen enkel aspect van de administratieve praktijk wijzigt” (www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2248/54K2248007.pdf, blz. 11). De wet heeft echter de bovenhand op een bestuurlijke praktijk. In dat verband heeft hij het volgende gepreciseerd: “De definitie wordt niet gewijzigd. Ook de berekeningswijze blijft dezelfde. Het is bijgevolg niet nodig om er wat dan ook in het wetsontwerp aan toe te voegen. (...) Vroeger werd gerefereerd aan een definitie van de OESO, maar die organisatie beschouwt thans de economie in zijn geheel en niet alleen de privésector. Daarom moest de referentie worden gewijzigd zonder dat aan de praktijk van hoe de loonnorm wordt berekend iets wordt gewijzigd.” (www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2248/54K2248004.pdf, blz. 51)

Het ter bespreking voorliggende wetsontwerp definieert het begrip “loonkosten” nu wel degelijk, terwijl een dergelijke definitie vroeger ontbrak.

De mondelinge uitleg van de minister hield in werkelijkheid in dat de nieuwe definitie van het begrip “loonkosten” niet gericht is op het micro-economische niveau (dat van de ondernemingen, met andere woorden artikel 9 van de wet van 26 juli 1996), maar uitsluitend op het macro-economische niveau (dat van België ten opzichte van zijn buurlanden, meer bepaald inzake het vaststellen van de beschikbare loonmarge). Dit amendement strekt er derhalve toe die nuance in de tekst van het wetsontwerp tot uiting te brengen.

*Les avantages non-récurrents liés aux résultats
(CCT n° 90)*

Sont visés dans la nouvelle définition du coût salarial, “*les primes ou autres versements exceptionnels liés à la performance globale de l'entreprise dans le cadre de formules incitatives; les primes de résultats et de productivité*”.

Le ministre a confirmé lors des discussions en commission “que le projet de loi à l'examen ne modifie en rien la pratique administrative”. (<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/2248/54K2248007.pdf>, p. 11). Toutefois la loi prime sur une pratique administrative. Le ministre a précisé à cet égard (p. 51 du document <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/2248/54K2248004.pdf>): “La définition n'est pas modifiée. La méthode de calcul reste, elle aussi, inchangée. Il n'est dès lors pas nécessaire d'ajouter quoi que ce soit au projet de loi. Pour le contrôle et l'application de sanctions, c'est le bon sens qui prévaudra. Auparavant, c'est une définition de l'OCDE qui faisait référence, mais cette organisation considère désormais l'économie dans son ensemble et plus uniquement le secteur privé. C'est la raison pour laquelle il était nécessaire de changer la référence, sans toutefois modifier quoi que ce soit au calcul habituel de la charge salariale.”.

Force est toutefois de constater que le projet de loi à l'examen introduit bel et bien une définition du coût salarial, là où il n'y en avait pas dans le passé.

Les explications données par le ministre oralement impliquaient en réalité que la nouvelle définition du coût salarial ne vise pas le niveau de la microéconomie (c'est-à-dire le niveau des entreprises, autrement dit l'article 9 de la loi du 26 juillet 1996), mais exclusivement le niveau de la macroéconomie, c'est-à-dire le niveau de la Belgique en comparaison avec les États voisins, notamment en vue de l'établissement de la marge salariale disponible. Le présent amendement a donc pour objet d'apporter cette nuance dans le texte de loi.

Catherine FONCK (cdH)