

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

28 mars 2011

**PROJET DE LOI**

**modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011  
portant la prolongation de mesures de crise et  
l'exécution de l'accord interprofessionnel, et  
exécutant le compromis  
du gouvernement relatif au projet  
d'accord interprofessionnel**

AMENDEMENTS

N° 1 DE M. CALVO ET CONSORTS

Art. 55/1 (*nouveau*)

**Sous un chapitre 7/1 "Revenu minimum mensuel"  
insérer un article 55/1, rédigé comme suit:**

*"Art. 55/1. Le présent article s'applique aux travailleurs âgés de 18 ans ou plus, accomplissant des prestations normales à temps plein en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'à leurs employeurs.*

*Cet article ne s'applique pas aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.*

Document précédent:

Doc 53 **1322/ (2010/2011)**:  
001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2011

**WETSONTWERP**

**houdende aanpassing van de wet van  
1 februari 2011 houdende verlenging  
van de crisismaatregelen en uitvoering  
van het interprofessioneel akkoord, en  
tot uitvoering van het compromis van de  
regering met betrekking tot het ontwerp van  
interprofessioneel akkoord**

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN DE HEER CALVO c.s.

Art. 55/1 (*nieuw*)

**Onder een hoofdstuk 7/1 "Minimummaandinkomen"  
een artikel 55/1 invoegen, luidende:**

*"Art. 55/1. Dit artikel is van toepassing op de werknemers van 18 jaar of ouder die krachtens een arbeidsovereenkomst normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten, alsmede op hun werkgevers.*

*Dit artikel is niet van toepassing op de personen die in een familieonderneming werken waar gewoonlijk alleen, onder het uitsluitend gezag van hun vader, moeder of voogd, bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen werken.*

Voorgaand document:

Doc 53 **1322/ (2010/2011)**:  
001: Wetsontwerp.

*Il ne s'applique pas davantage aux travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois calendrier.*

*Un revenu minimum mensuel moyen de 1 407,49 euro est garanti aux travailleurs visés à l'alinéa 1.*

*En dérogation aux alinéas 4 et 5, un revenu minimum mensuel moyen de 1 444,31 euro est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 18 ans qui comptent une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise qui les occupe.*

*En dérogation au quatrième alinéa et au cinquième alinéa, un revenu minimum mensuel moyen de 1 460,67 euro est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 18 ans qui comptent une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise qui les occupe.*

*Le revenu minimum mensuel moyen garanti en application des alinéas 4, 5 et 6 est lié à l'indice des prix à la consommation en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2008 (chiffre-indice août 2008). Il varie suivant les fluctuations de l'indice des prix à la consommation.*

*Les commissions paritaires peuvent déterminer, dans leurs conventions, selon les modalités propres à leur branche d'activité, les points suivants:*

- le contenu du revenu minimum mensuel moyen;*
- le système de liaison du revenu minimum mensuel moyen à l'indice des prix à la consommation.*

*En l'absence de convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen fixé à l'alinéa 4 se rapporte à tous les éléments de la rémunération liés aux prestations normales de travail, auxquels le travailleur a droit directement ou indirectement à charge de son employeur. Ces éléments comprennent entre autres le salaire en espèces ou en nature, fixe ou variable, ainsi que les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur, en raison de ses prestations normales de travail, c'est-à-dire des prestations mentionnées dans la loi sur le travail et dans les conventions collectives de travail et précisées par entreprise dans le règlement de travail.*

*Ils ne comprennent pas notamment les sursalaires dus pour le travail supplémentaire, ni les avantages prévus par l'article 19, § 2, de l'arrêté royal du*

*Het is evenmin van toepassing op de werknemers die gewoonlijk werken gedurende periodes van minder dan een kalendermaand.*

*Een gemiddeld minimummaandinkomen van 1 407,49 euro wordt gewaarborgd aan de in het eerste lid bedoelde werknemers.*

*In afwijking van het vierde en het vijfde lid wordt een gemiddeld minimummaandinkomen van 1 444,31 euro gewaarborgd aan de werknemers die ten minste 18 jaar oud zijn en ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen in dienst heeft.*

*In afwijking van het vierde en het vijfde lid wordt een gemiddeld minimummaandinkomen van 1 460,67 euro gewaarborgd aan de werknemers die ten minste 18 jaar oud zijn en ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen in dienst heeft.*

*Het gemiddeld minimummaandinkomen dat ingevolge het vierde, vijfde en zesde lid wordt gewaarborgd, is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat op 1 september 2008 van kracht is (indexcijfer augustus 2008). Het volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.*

*De paritaire comités kunnen in hun overeenkomsten, rekening houdend met de aan elke bedrijfstak eigen modaliteiten, de volgende aspecten preciseren:*

- de inhoud van het gemiddeld minimummaandinkomen;*
- het systeem van koppeling van het gemiddeld minimummaandinkomen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.*

*Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst heeft het in het vierde lid bepaalde gemiddeld minimummaandinkomen betrekking op alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van zijn werkgever recht heeft. Die elementen omvatten onder meer het vast of veranderlijk loon in geld of in natura, alsmede de premies en voordelen waarop de werknemer uit hoofde van zijn normale arbeidsprestaties recht heeft ten laste van de werkgever, met andere woorden de prestaties die in de arbeidswet en in de collectieve arbeidsovereenkomsten worden vermeld en per onderneming in het arbeidsreglement worden gepreciseerd.*

*Zij omvatten onder meer niet de overlonen voor overwerk, noch de voordelen bedoeld in artikel 19, § 2, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 ter*

28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs; ils ne comprennent pas non plus les prestations sociales auxquelles donnent lieu les périodes de suspension du contrat de travail ni les avantages non récurrents liés aux résultats visés par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II — Avantages non récurrents liés aux résultats, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3<sup>onies</sup> de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

*En ce qui concerne le travailleur qui n'est pas payé par mois, le revenu est calculé en fonction de la rémunération horaire normale. La rémunération horaire normale est obtenue en divisant le revenu dû pour les prestations normales du mois en question, tel qu'il est défini aux alinéas 9 et 10, par le nombre d'heures normales prestées au cours de cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au revenu mensuel.*

*À défaut de convention collective de travail conclue en commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen pour les travailleurs dont les rémunérations sont totalement ou partiellement variables, est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations mensuelles de l'année civile. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets. Lorsqu'il est mis fin au contrat avant l'expiration de l'année civile, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base des mois pendant lesquels le travailleur a été occupé.*

*Les montants du revenu minimum mensuel moyen, mentionnés aux alinéas 4, 5 et 6 sont liés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités fixées par la commission paritaire.*

*À défaut de commission paritaire ou à défaut de convention collective de travail conclue en commission paritaire, définissant les modalités de liaison à l'indice des prix à la consommation, le montant du revenu minimum mensuel moyen est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités déterminées par la loi du 2 août 1971.*

*uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; zij omvatten evenmin de sociale uitkeringen die worden toegekend naar aanleiding van periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, noch de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bedoeld in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II — Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, ten belope van het grensbedrag bepaald bij artikel 38, § 3<sup>onies</sup>, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.*

*Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het inkomen berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt verkregen door het in het negende en het tiende lid bepaalde inkomen dat voor de normale prestaties van de betrokken maand verschuldigd is, te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Dat resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald door de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; door dat product te vermenigvuldigen met 52 en te delen door 12 wordt het maandinkomen verkregen.*

*Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst wordt het gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemers die volledig of gedeeltelijk met een veranderlijke bezoldiging worden betaald, berekend op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van het kalenderjaar. Voor de bepaling van het gemiddeld minimummaandinkomen wordt geen rekening gehouden met de onvolledige arbeidsmaanden. Wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt vóór het verstrijken van het kalenderjaar, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend op basis van de maanden waarin de werknemer in dienst was.*

*De in het vierde, vijfde en zes lid bepaalde bedragen van het gemiddeld minimummaandinkomen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door het paritair comité vastgestelde nadere regels.*

*Bij ontstentenis van een paritair comité of van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de nadere regels in verband met de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt het bedrag van het gemiddeld minimummaandinkomen gekoppeld aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door de wet van 2 augustus 1971 vastgestelde nadere regels.*

*Toutes les dispositions prises en exécution des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen restent en vigueur pour autant qu'elles ne sont pas modifiées par le présent article.*

*Le présent article entre en vigueur le 30 juin 2011.*

*Par dérogation à l'alinéa 16, cet article n'entre pas en vigueur si une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, visant à augmenter le revenu minimum mensuel et à supprimer les différences entre le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 18 ans et le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 21 ans est déposée avant le 30 juin 2011 au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale."*

#### JUSTIFICATION

*Cet amendement vise d'une part à augmenter le revenu minimum mensuel de 20 euros et, d'autre part, à supprimer les différences entre le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 18 ans et le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 21 ans.*

L'augmentation du salaire minimum est essentielle pour au moins deux raisons. Premièrement, elle permet de réduire les pièges à l'emploi. Deuxièmement, cette augmentation permet de lutter contre le phénomène des travailleurs pauvres qui touche aujourd'hui 5 % des travailleurs belges (et qui est en constante augmentation).

Cette revalorisation du revenu minimum mensuel est d'autant plus importante que, mis à part lors de l'AIP 2007-2008, le revenu minimum mensuel moyen garanti brut interprofessionnel n'a plus été augmenté au-delà de l'indexation des salaires depuis 1993.

Cette augmentation du revenu minimum mensuel de 20 euros/mois, à charge des employeurs devrait, par ailleurs s'accompagner d'une augmentation similaire à charge du budget de l'État ou de la sécurité sociale. Ce faisant, on aboutirait alors à une augmentation totale de 40 euros.

La suppression de la différence entre le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 18 ans et le revenu minimum mensuel octroyé aux travailleurs de plus de 21 ans. Pareille différence semble injustifiée dans la mesure où elle instaure une différence de traitement basé sur un critère dépassé. En effet, le maintien de ces deux catégories ne peut se justifier de manière objective et raisonnable et doit dès lors être adaptée.

*Alle beschikkingen die worden genomen ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen, blijven van kracht, voor zover ze niet door dit artikel worden gewijzigd.*

*Dit artikel treedt in werking op 30 juni 2011.*

*In afwijking van het zestiende lid treedt dit artikel niet in werking als vóór 30 juni 2011 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die ertoe strekt het minimummaandinkomen te verhogen en de verschillen tussen het minimummaandinkomen voor de werknemers van 18 jaar en ouder en dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder weg te werken, wordt neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."*

#### VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe het minimummaandinkomen met 20 euro te verhogen en tegelijk de verschillen tussen het minimummaandinkomen voor de werknemers van 18 jaar en ouder dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder weg te werken.

Het minimumloon moet om minstens twee redenen worden verhoogd. Ten eerste wordt aldus de werkloosheidsval verkleind. Ten tweede wordt dankzij die verhoging ingewerkt op het verschijnsel van de "arme werkenden"; thans gaat het in België om 5 % van de werkende bevolking en hun aantal neemt gestaag toe.

Die verhoging van het minimummaandinkomen is des te meer belangrijk daar het bruto gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen sinds 1993 niet meer — met uitzondering van het IPA 2007-2008 — is gestegen tot boven een bedrag dat overeenstemt met de aanpassing aan de loonindexering.

Het minimummaandinkomen wordt dan wel met 20 euro per maand verhoogd ten laste van de werkgevers, tegelijk moet worden voorzien in een zelfde verhoging voor rekening van de Rijksbegroting of de sociale zekerheid. Aldus zou de verhoging in totaal 40 euro bedragen.

Voorts strekt dit amendement ertoe het verschil tussen het minimummaandinkomen voor de werknemers van 18 jaar en ouder en dat voor de werknemers van 21 jaar en ouder weg te werken. Een dergelijk verschil is niet gerechtvaardigd aangezien het voortvloeit uit een verschil in behandeling op grond van een voorbijgestreefd criterium. Het is niet langer objectief en redelijkerwijze te rechtvaardigen die tweedeling in stand te houden.

Enfin, afin de préserver le modèle de concertation sociale, le présent article laisse 3 mois aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent régler la matière visée à l'article 57 via une CCT conclue au Conseil National du Travail

## N° 2 DE M. CALVO ET CONSORTS

Art. 9/1 (*nouveau*)

### Insérer un article 9/1, rédigé comme suit:

*“Art. 9/1. Dans l'article 52, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, les alinéas 2 à 4 sont supprimés.”*

### JUSTIFICATION

La suppression du jour de carence vise à éliminer l'une des discriminations les plus intolérables entre le statut des ouvriers et le statut des employés.

Contrairement aux employés, le premier jour de maladie des ouvriers n'est en effet toujours pas inclus dans le salaire garanti en cas d'incapacité.

Le présent projet de loi ne prévoit pas cette suppression, alors pourtant que le projet initial d'accord interprofessionnel entre partenaires sociaux prévoyait celle-ci pour 2014.

Par ailleurs, il y a lieu de rappeler l'avis de la section de législation du Conseil d'État quant au régime de distinction entre ouvriers et employés:

“1) le critère de la nature du travail (manuel ou intellectuel) peut encore difficilement justifier aujourd'hui, de manière objective et raisonnable, la distinction entre ouvriers et employés qui est fondée sur ce critère;

2) l'effacement de l'inégalité qui a été instaurée entre ouvriers et employés en vertu de ce critère, ne peut être que progressif et le fait qu'il serait injustifié d'instituer aujourd'hui une distinction sur la base de ce critère, ne suffit pas pour justifier sa brusque abolition;

3) pour apprécier la légitimité d'une différence de traitement basée sur ce critère, il faut également tenir compte des effets d'éventuelles différences de traitement dans d'autres domaines qui reposent sur ce même critère.” (DOC 53 1322 /001, p. 53)

En outre, la Cour Constitutionnelle a également souligné le caractère discriminatoire de la distinction entre le statut des travailleurs ouvriers et les travailleurs employés, qui ne pouvant se justifier de manière objective et raisonnable, doit dès lors s'effacer progressivement.

Om het sociaal overleg te vrijwaren, geeft dit artikel de sociale partners drie maanden de tijd om de in artikel 57 bedoelde aangelegenheid te regelen via een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

## Nr. 2 VAN DE HEER CALVO c.s.

Art. 9/1 (*nieuw*)

### Een artikel 9/1 invoegen, luidende:

*“Art. 9/1. In artikel 52, § 1, van dezelfde wet, worden het tweede, het derde en het vierde lid weggelaten.”*

### VERANTWOORDING

De opheffing van de carensdag strekt ertoe komaf te maken met een van de meest onaanvaardbare vormen van ongelijke behandeling in verband met het statuut van de arbeiders en dat van de bedienden.

Voor de arbeiders wordt, in tegenstelling tot de bedienden, de eerste ziektedag immers nog steeds niet opgenomen in het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid.

Dit wetsontwerp voorziet niet in de opheffing van die ongelijke behandeling, ofschoon de sociale partners in hun oorspronkelijke ontwerp van centraal akkoord zulks tegen 2014 wel in uitzicht stelden.

Voorts moet worden gewezen op het advies dat de afdeling wetgeving van de Raad van State heeft uitgebracht over het onderscheid tussen het stelsel van de arbeiders en dat van de bedienden:

“1) het criterium van de aard van het werk (manueel of intellectueel) kan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden dat erop is gebaseerd heden nog bezwaarlijk objectief en redelijk verantwoorden;

2) de vervaging van de ongelijkheid die op grond van dit criterium is tot stand gebracht tussen arbeiders en bedienden kan slechts geleidelijk plaatsvinden en het gegeven dat heden een bepaald onderscheid, gebaseerd op dat criterium, niet zou kunnen worden verantwoord, rechtvaardigt niet de plotse afschaffing ervan;

3) bij de beoordeling van het rechtmatig karakter van een verschillende behandeling gebaseerd op dat criterium dient ook rekening te worden gehouden met de gevolgen van eventuele verschillende behandelingen in andere aangelegenheden, die eveneens op dat criterium zijn gebaseerd.” (DOC 53 1322 /001, blz. 53).

Voorts heeft ook het Grondwettelijk Hof gewezen op het onbillijke onderscheid tussen het statuut van de arbeiders en dat van de bedienden, dat bezwaarlijk objectief en redelijk kan worden verantwoord en dat bijgevolg geleidelijk dient te verdwijnen.

Or, force est de constater que les mesures prévues au chapitre 3 du présent projet de loi s'appuient largement sur cette la distinction entre travailleurs ouvriers et travailleurs employés et que l'harmonisation entre les statuts ne portent que sur deux aspects du statut des ouvriers et employés du point de vue du droit du travail, à savoir le régime de licenciement et le régime de la suspension de l'exécution du contrat de travail et du travail à temps réduit. De nombreuses différences de traitement existant entre les deux statuts dans d'autres domaines du droit social et du droit du travail restent inchangées alors même qu'elles génèrent des discriminations flagrantes.

Le présent amendement vise dès lors à supprimer l'une d'entre elle.

Het valt evenwel op dat de in hoofdstuk 3 van dit wetsontwerp vervatte maatregelen in ruime mate zijn ingegeven door dat onderscheid tussen arbeiders en bedienden, alsook dat de gelijkschakeling van de statuten slechts betrekking heeft op twee aspecten van het arbeidsrechtelijk statuut van arbeiders en bedienden, te weten de ontslagregeling en de regeling aangaande de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid, terwijl tal van bestaande sociaal- en arbeidsrechtelijke verschillen in behandeling tussen beide regelingen alsnog ongemoeid worden gelaten, ofschoon die verschillen tot onaanvaardbare ongelijke behandelingen leiden.

Dit amendement beoogt derhalve een van die verschillen op te heffen.

Kristof CALVO (Ecolo-Groen!)  
Georges GILKINET (Ecolo-Groen!)  
Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)