

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 februari 2017

**WETSONTWERP**

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

VERSLAG VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE  
VOOR DE SOCIALE ZAKEN  
UITGEBRACHT DOOR  
DE HEER **Stefaan VERCAMER** EN  
MEVROUW **Catherine FONCK**

**INHOUD**

Blz.

I. Procedure .....	3
II. Inleidende uiteenzetting .....	3
III. Hoorzittingen .....	17
IV. Algemene bespreking.....	19
V. Artikelsgewijze bespreking.....	51
VI. Stemmingen .....	54

*Zie:*

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

001: Wetsontwerp.  
002 en 003: Amendement.

**Zie ook:**

005: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

8 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**

RAPPORT DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR  
M. **Stefaan VERCAMER** ET  
MME **Catherine FONCK**

**SOMMAIRE**

Pages

I. Procédure .....	3
II. Exposé introductif.....	3
III. Auditions .....	17
IV. Discussion générale.....	19
V. Discussion des articles.....	51
VI. Votes.....	54

*Voir:*

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

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

**Voir aussi:**

005: Articles adoptés en première lecture.

5731

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/  
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

**A. — Vaste leden / Titulaires:**

N-VA	Zuhail Demir, Daphné Dumery, Wouter Raskin, Jan Spooren
PS	Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Eric Massin
MR	Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercaemer
Open Vld	Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Evita Willaert
cdH	Catherine Fonck

**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**

Peter De Roover, Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel
Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel
Olivier Chastel, Gilles Foret, Richard Miller, Damien Thiéry
Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh
Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Battheu, Ine Somers
Karin Jiroflée, Karin Temmerman
Anne Dedry, Georges Gilkinet
Michel de Lamotte, Isabelle Poncelet

**C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:**

PTB-GO!	Raoul Hedebouw
DéFI	Véronique Caprassé
PP	Aldo Carcaci

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

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

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

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp in eerste lezing besproken tijdens haar vergaderingen van 10 januari en 1 februari 2017.

## I. — PROCEDURE

Tijdens haar vergadering van 10 januari 2017 besliste de commissie om over het wetsontwerp hoorzittingen te organiseren op 13 januari 2017.

De Conferentie van voorzitters van de Kamer van volksvertegenwoordigers besliste tijdens haar vergadering van 11 januari 2017 dat vóór de aanvang van de algemene bespreking van het wetsontwerp op 17 januari 2017 een integraal verslag van de hoorzittingen ter beschikking zou worden gesteld.

De Conferentie besliste eveneens dat, bij wijze van experiment, zou worden voorzien in audio- en video-streaming van de hoorzittingen op de website van de Kamer, zowel in originele versie als in het Nederlands en het Frans (door publicatie van de geluidsopnames van de tolken). De streaming kan zowel live als in uitgesteld relais worden geraadpleegd. De geluidsfragmenten worden bovendien in blokken per gehoorde persoon op het intranet ter beschikking gesteld van de leden.

## II. — INLEIDENDE UITEENZETTING

*De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, licht het wetsontwerp toe aan de hand van een powerpointpresentatie (zie bijlage).*

### A. Algemene context

De wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen ("wet van 1996") vormt een tweede belangrijk luik in de hervorming van de arbeidsmarkt, naast het wetsontwerp betreffende wendbaar en werkbaar werk (DOC 54 2247).

De interprofessionele akkoorden bevatten steeds een aantal basiselementen, met name de loonvorming, de verlenging van bestaande tweejaarlijkse collectieve arbeidsovereenkomsten en de vaststelling en verdeling van de welvaartsenveloppe. Daarnaast staan er telkens ook meer punctuele onderwerpen op de agenda, zoals opleiding (een terugkerend thema) en de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden (een

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi en première lecture au cours de ses réunions des 10 janvier et 1<sup>er</sup> février 2017.

## I. — PROCÉDURE

Au cours de sa réunion du 10 janvier 2017, la commission a décidé d'organiser en date du 13 janvier 2017 des auditions portant sur le projet de loi à l'examen.

La Conférence des présidents de la Chambre des représentants a décidé lors de sa réunion du 11 janvier 2017 qu'un compte rendu intégral des auditions serait mis à disposition avant le début de la discussion générale du projet de loi fixée au 17 janvier 2017.

La Conférence a également décidé qu'à titre expérimental, un *streaming* audio et vidéo des auditions serait mis en ligne sur le site de la Chambre, à la fois en version originale, en français et en néerlandais (publication des enregistrements audio des interprètes). Le *streaming* peut être consulté en direct ou en différé. Les fragments sonores sont en outre mis à la disposition des membres sur l'intranet, un bloc étant consacré à chacune des personnes auditionnées.

## II. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

*M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, Chargé du Commerce Extérieur, commente le projet de loi à l'aide d'une présentation powerpoint (voir annexe).*

### A. Contexte général

La modification de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ("loi de 1996") est un deuxième volet important de la réforme du marché du travail, à côté du projet de loi concernant le travail faisable et maniable (DOC 54 2247).

Les accords interprofessionnels comportent toujours un certain nombre d'éléments de base, à savoir la formation des salaires, la prorogation des conventions collectives de travail biennales existantes et la fixation et la répartition de l'enveloppe bien-être. Des thèmes plus ponctuels sont par ailleurs chaque fois abordés, comme la formation (thème récurrent) et l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés (thème non

eenmalig onderwerp). Over de loonvorming in de periode 2017-2018 worden afspraken gemaakt tegen de achtergrond van het voorliggend, nog aan te nemen wetsontwerp.

De wet van 1996 heeft een historisch en iconisch karakter. Voor de privésector is de wet in de afgelopen twintig jaar de referentie geworden voor loonvorming. Niemand kan ontkennen dat de wet controversieel is gebleven. Sommigen stellen de noodzaak van een wettelijk kader of zelfs van loonmatiging op zich in vraag, maar de stelling dat de lonen sterk kunnen stijgen zonder dat de werkgelegenheid wordt aangetast, is niet realistisch: een evenwicht tussen de loonevolutie en de concurrentiekracht van de ondernemingen is essentieel om de werkgelegenheid te doen toenemen. Dat de wet ondanks veel protest steeds op een brede politieke consensus heeft kunnen rekenen, blijkt uit het feit dat opeenvolgende regeringen met verschillende samenstelling de wet in iedere periode van een interprofessioneel akkoord hebben gebruikt en doen naleven.

Naast de politieke consensus binnen de regering werd voor de voorliggende hervorming ook maximaal ingezet op overleg met de sociale partners. Een eerste tekstontwerp werd aan de sociale partners van de Groep van Tien bezorgd op 15 juli 2016, maar op dat moment konden de partners ondanks verschillende vergaderingen geen consensus bereiken. Na de eerste lezing van de wet in de Ministerraad van 28 oktober werd de tekst gelijktijdig voorgelegd aan de Raad van State en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Zoals over de oorspronkelijke tekst konden de sociale partners geen akkoord bereiken, maar zij formuleerden wel een aantal vragen en opmerkingen, wat tot verbetering en verduidelijking van de tekst heeft geleid.

De oorspronkelijke bedoeling van de wet van 1996 bestond er in door een matiging van de inkomens te bewerkstelligen dat de concurrentiekracht van onze ondernemingen niet zou afnemen en bij voorkeur ook zou toenemen, met de expliciete doelstelling om de werkgelegenheid te vergroten. Die doelstelling blijft na de wijzigingen in het voorliggend wetsontwerp volledig overeind. Daardoor wordt het regeringsbeleid dat al onder de vorige regeringen was ingezet en door deze regering is versneld, verder uitgevoerd en wordt de geboekte vooruitgang verankerd.

Terwijl de vorige regering de lonen matigde en een verlaging van de loonkosten met 960 miljoen euro over de periode 2015-2019 opstartte, heeft deze regering samen met de sociale partners de lonen verder gematigd en beslist tot een bijkomende lastenverlaging in de vorm van een taxshift, die samen met het concurrentiepak-

récurrent). En ce qui concerne la formation des salaires pour la période 2017-2018, des accords seront conclus à la lumière du projet de loi à l'examen, qui doit encore être adopté.

La loi de 1996 a un caractère historique et emblématique. Elle est devenue au cours de ces vingt dernières années la référence en matière de formation des salaires dans le secteur privé. Nul ne niera que cette loi est toujours restée controversée. D'aucuns remettent en cause la nécessité même de prévoir un cadre légal, voire le principe de la modération salariale, mais la thèse selon laquelle une forte augmentation salariale n'affecterait pas l'emploi n'est pas réaliste: pour faire progresser l'emploi, il est essentiel de maintenir un équilibre entre l'évolution salariale et la compétitivité des entreprises. Bien qu'ayant fait l'objet de nombreuses contestations, la loi de 1996 a toujours bénéficié d'un large consensus politique. En effet, quelle que soit leur composition, les gouvernements qui se sont succédé ont toujours appliqué et fait respecter la loi lors de chaque période couverte par un accord interprofessionnel.

Outre le consensus politique présent au sein du gouvernement, il a également été mis au maximum sur la concertation avec les partenaires sociaux pour la réforme à l'examen. Un premier projet de texte a été transmis aux partenaires sociaux du Groupe des Dix le 15 juillet 2016, mais, à l'époque, les partenaires n'ont pu aboutir à un consensus malgré les nombreuses réunions. Après la première lecture de la loi au Conseil des ministres du 28 octobre, le texte a été simultanément soumis au Conseil d'État et au Conseil central de l'Économie (CCE). Comme pour le texte initial, les partenaires sociaux n'ont pu trouver un accord, mais ils ont formulé un certain nombre de demandes et d'observations, qui ont permis d'améliorer et de clarifier le texte.

L'objectif initial de la loi de 1996 était de réaliser une modération salariale afin de préserver la compétitivité de nos entreprises, en la faisant même augmenter de préférence, dans le but avoué d'accroître l'emploi. Après les modifications apportées au projet de loi à l'examen, cet objectif reste intégralement de mise. En conséquence, la politique gouvernementale qui avait déjà été amorcée sous le gouvernement précédent et qui s'est accélérée sous le gouvernement actuel, se poursuit et consacre les progrès accomplis.

Alors que le précédent gouvernement avait procédé à une modération salariale et entrepris de faire baisser le coût salarial de 960 millions d'euros sur la période 2015-2019, le gouvernement actuel a poursuivi la modération salariale avec les partenaires sociaux et décidé de procéder à une réduction supplémentaire des charges

leidt tot een daling van de loonkosten met 3 miljard euro tegen 2020. Door de indexsprong werden de lonen bovendien bijkomend met 2 % gematigd. Die opeenvolgende inspanningen waren absoluut nodig omdat de loonkostenhandicap in 2008 4,8 % bedroeg, de grootste handicap sinds 1996. Vervolgens is hij stelselmatig gedaald, en vooral in de afgelopen twee jaar: 4,4 % (in 2009), 4,2 % (in 2010), 4,2 % (in 2011), 3,9 % (in 2012), 3,7 % (in 2013), 3,0 % (in 2014), 1,4 % (in 2015) en nu dus in de buurt van 0 %. Het is dus duidelijk dat de sinds 1996 opgebouwde handicap is weggewerkt.

Waar het uiteindelijk om te doen is, is niet de vermindering van de loonkostenhandicap op zich, maar de duurzame toename van de tewerkstelling. De werkgelegenheid nam in de afgelopen twee jaar met 97 000 eenheden toe volgens de recentste cijfers van de Nationale Bank van België. In de volgende drie jaar worden nog 120 000 bijkomende jobs verwacht.

Wat aan de resultatenzijde ook opvalt, is dat de groei van het beschikbare inkomen ondanks de aangehouden loonmatiging op een goed niveau blijft. Het bedroeg 2,5 % in de afgelopen periode van het interprofessioneel akkoord en zal ook in de komende jaren ruim boven 1 % per jaar uitkomen.

Het komt er nu op aan de inspanningen te bestendigen en ervoor te zorgen dat de handicap niet meer kan oplopen.

### B. Gebreken van de huidige wet

De huidige wet vertoont een aantal gebreken, waardoor het risico bestaat dat de handicap opnieuw toeneemt en een deel van de bijkomende jobs verloren gaat. Vooraleer hij oplossingen formuleert, analyseert de minister hoe de wet vandaag werkt in de fasering, berekening van de loonkostenhandicap en bepaling van de loonnorm.

Een eerste reeks zwaktes in de huidige wet zorgt ervoor dat het doel niet wordt bereikt:

- voor de bepaling van de loonnorm wordt alleen gekeken naar de toekomst en is er geen automatisch mechanisme dat de eventuele handicaps van het verleden verplicht wegwerkt;

- er is geen preventief mechanisme dat een loon-evolutie die in de buurlanden lager dan verwacht is of een plotse inflatieopstoot ten minste gedeeltelijk

sous la forme d'un tax shift, qui, avec le pacte de compétitivité, donnera lieu à une diminution du coût salarial de 3 milliards d'euros d'ici à 2020. Le saut d'index a permis une modération salariale supplémentaire de 2 %. Les efforts successifs ont été indispensables parce que le handicap des coûts salariaux s'élevait à 4,8 % en 2008, le plus important depuis 1996. Ensuite, ce dernier a systématiquement baissé, surtout ces deux dernières années: 4,4 % (en 2009), 4,2 % (en 2010), 4,2 % (en 2011), 3,9 % (en 2012), 3,7 % (en 2013), 3,0 % (en 2014), 1,4 % (en 2015), pour se situer donc aujourd'hui autour de 0 %. Il est donc manifeste que le handicap qui s'est constitué depuis 1996 a été éliminé.

L'objectif visé n'est pas la réduction du handicap en matière de coûts salariaux en soi, mais l'augmentation durable de l'emploi. Ces deux dernières années, l'emploi a augmenté de 97 000 unités selon les derniers chiffres de la Banque nationale de Belgique, 120 000 emplois supplémentaires attendus au cours des trois prochaines années.

Ce qui est également frappant, du côté des résultats, c'est que la croissance du revenu disponible reste à un bon niveau malgré le maintien de la modération salariale. Elle était de 2,5 % durant la période écoulée de l'accord interprofessionnel et sera également supérieure à 1 % par an dans les années à venir.

Il s'agit à présent de maintenir les efforts et de veiller à ce que le handicap ne puisse plus augmenter.

### B. Lacunes de la législation actuelle

La loi actuelle présente des lacunes qui risquent d'entraîner une nouvelle augmentation du handicap et la disparition d'une partie des nouveaux emplois. Avant de formuler des solutions, le ministre analyse l'application actuelle de la loi en ce qui concerne le phasage, le calcul du handicap en matière de coûts salariaux et la fixation de la norme salariale.

Une première série de faiblesses dans la loi actuelle empêchent d'atteindre l'objectif visé:

- pour la fixation de la norme salariale, seul l'avenir est examiné et il n'existe pas de mécanisme automatique qui élimine obligatoirement les éventuels handicaps du hérités du passé;

- il n'existe pas de mécanisme préventif compensant au moins partiellement une évolution salariale plus faible que prévu dans les pays voisins ou une soudaine

compenseert, waardoor de handicap bruusk moet worden gecorrigeerd;

— lastenverlagingen worden verwerkt in de berekening van de loonkostenhandicap, waardoor de handicap vermindert en er dus ruimte ontstaat om hogere lonen toe te kennen. Dat gaat tegen responsabilisering in: de sociale partners moeten niet zelf naar oplossingen op zoek gaan, maar kunnen de factuur van een loonakkoord doorsturen naar de sociale zekerheid;

— er is geen mechanisme om de handicap die al in 1996 bestond af te bouwen.

Een tweede reeks zwaktes heeft betrekking op een aantal verouderde bepalingen:

— de timing die in de wet is bepaald, is vandaag onhaalbaar omdat de gegevens niet beschikbaar zijn op 15 september, wanneer het technisch verslag van de CRB volgens de bepalingen van de wet beschikbaar moet zijn;

— de wet verplicht er enkel toe om OESO-gegevens te gebruiken, terwijl in de praktijk ook met gegevens van andere instituten wordt gewerkt;

— de overstap naar de euro en de nieuwe afgevlakte gezondheidsindex zijn nog niet in de tekst verwerkt.

Een derde reeks zwaktes betreft de controle van de wetgeving: vandaag zijn de straffen licht, beschikt de inspectie niet steeds over adequate gegevens om de effectieve loonevolutie te berekenen en is er betwisting over de bindende of indicatieve waarde van de in een interprofessioneel akkoord vastgestelde loonnorm.

### C. Huidige werking van de wet en wijzigingen in het wetsontwerp

De loonvorming verloopt vandaag in vier fasen, met wisselende verantwoordelijke instanties:

— de eerste stap is de publicatie van het technische verslag door het secretariaat van de CRB. Dat verslag, dat tegen 15 september moet worden opgesteld, behandelt de algemene ontwikkeling van de arbeidsmarkt, de concurrentiekracht, de loonevolutie en de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling in de volgende twee jaren;

poussée inflationniste, ce qui a pour effet que le handicap doit être corrigé brusquement;

— les réductions de charges sont intégrées dans le calcul du handicap en matière de coûts salariaux, ce qui réduit ce handicap et dégage par conséquent une marge qui permet d'accorder des salaires plus élevés. Cela va à l'encontre du principe de la responsabilisation: les partenaires sociaux ne doivent pas rechercher eux-mêmes des solutions mais peuvent adresser la facture des accords salariaux à la sécurité sociale;

— il n'existe pas de mécanisme d'élimination du handicap qui existait déjà en 1996.

Une deuxième série de manquements concerne un certain nombre de dispositions obsolètes:

— le calendrier fixé dans la loi est actuellement intenable, car les données ne sont pas disponibles le 15 septembre, moment où, selon les dispositions de la loi, le rapport technique du CCE doit être disponible;

— la loi impose uniquement l'utilisation des données de l'OCDE, alors qu'en pratique, les données d'autres instituts sont également utilisées;

— le passage à l'euro et le nouvel indice santé lissé ne sont pas encore intégrés dans le texte.

Une troisième série de manquements concerne le contrôle de la législation: actuellement, les sanctions sont légères, l'inspection ne dispose pas toujours des données adéquates pour calculer l'évolution effective des salaires et il y a contestation quant à la valeur contraignante ou indicative de la norme salariale fixée dans un accord interprofessionnel.

### C. Fonctionnement actuel de la loi et modifications apportées par le projet de loi

La formation des salaires se déroule actuellement en quatre phases, les instances responsables étant à chaque fois différentes:

— la première étape est la publication du rapport technique par le secrétariat du CCE. Ce rapport, qui doit être rédigé pour le 15 septembre, traite de l'évolution générale du marché du travail, de la compétitivité, de l'évolution des salaires et de la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial dans les deux années à venir;



— de tweede stap is de formulering van de loonnorm door de Groep van Tien. Dat gebeurt tegen 15 oktober op basis van het technische verslag en binnen de maximaal beschikbare marge. Indien de sociale partners niet tot een besluit komen, beschikt de regering over een maand om een bemiddelingsvoorstel te formuleren en kan zij een maand later een loonnorm opleggen bij koninklijk besluit;

— in de derde fase zijn de sectorale sociale partners aan zet. Zij vertalen de loonnorm en de andere afspraken die in het kader van het interprofessioneel akkoord werden gemaakt in sectorale cao's. De wet voorziet daarvoor niet in een timing, maar meestal gebeurt dat in de eerste jaarhelft van het eerste jaar van het interprofessioneel akkoord;

— in de vierde fase worden ook op bedrijfsniveau afspraken gemaakt. Die timing is niet strikt bepaald.

Aan die fasering hoeft niets te worden veranderd: de sociale partners behouden op ieder niveau de beslissingsmacht die ze vandaag hebben, maar omdat de gegevens waarop de CRB zich baseert later dan op 15 september beschikbaar zijn, wordt de timing voor de publicatie van het technische verslag opgeschoven. De CRB krijgt tot 15 december, waarna de sociale partners over een maand beschikken om de loonnorm af te spreken. Specifiek voor de eerste periode wordt een langere periode ingebouwd: de CRB krijgt nog tot 5 januari 2017 de tijd om het technische verslag te schrijven (in de praktijk zal het enkele dagen later zijn), waarna de sociale partners tot eind januari 2017 de tijd krijgen om over een interprofessioneel akkoord te onderhandelen. Dat is dus al in de loop van het eerste jaar van de periode waarop het interprofessioneel akkoord betrekking heeft, maar in het recente verleden was dat ook meermaals het geval zonder dat de onderhandelingen op sectoraal vlak daar op significante wijze door werden vertraagd.

De huidige berekening van de loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 is gebaseerd op de evolutie van de uurlonen in België en zijn buurlanden sinds 1996. Daarvoor worden internationale gegevens gebruikt met betrekking tot de loonkosten en de effectieve arbeidsduur per werknemer. In de internationale bronnen zijn alleen gegevens beschikbaar over de loonkosten, met inbegrip van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De gegevens met betrekking tot de subsidies aan ondernemingen, die soms ook rechtstreeks met de tewerkstelling samenhangen, laten niet toe op een eenvoudige manier de loonkostensubsidies met elkaar te vergelijken. Ook in de toekomst tellen de subsidies niet mee, maar de sociale partners krijgen voortaan bij de vaststelling van de historische loonkostenhandicap

— la deuxième étape est la formulation de la norme salariale par le Groupe des Dix. Elle doit avoir lieu pour le 15 octobre sur la base du rapport technique et s'inscrire dans la marge maximale disponible. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord, le gouvernement a un mois pour formuler une proposition de médiation et, un mois plus tard, il peut imposer une norme salariale par arrêté royal;

— durant la troisième phase, ce sont les partenaires sociaux sectoriels qui prennent la main. Ils traduisent la norme salariale et les autres accords conclus dans le cadre de l'accord interprofessionnel en CCT sectorielles. La loi ne prévoit aucun calendrier à cet égard, mais cela a généralement lieu durant le premier semestre de la première année de l'accord interprofessionnel;

— durant la quatrième phase, des accords sont également conclus au niveau des entreprises. Aucun calendrier strict n'est prévu en la matière.

Ces phases successives ne doivent pas être modifiées: les partenaires sociaux conservent, à chaque niveau, le pouvoir décisionnel dont ils disposent actuellement, mais comme les données sur lesquelles se base le CCE ne sont pas encore disponibles le 15 septembre, le calendrier prévu pour la publication du rapport technique est différé. Le CRB a jusqu'à 15 décembre, après les partenaires sociaux disposent d'un mois pour déterminer la norme salariale. Spécifiquement pour la première période une période plus longue est prévue: le CCE a jusqu'au 5 janvier 2017 pour rédiger ce rapport (en pratique, ce sera quelques jours plus tard), après quoi les partenaires sociaux pourront négocier un accord interprofessionnel jusqu'à la fin janvier 2017. À ce moment, la première année de la période concernée par l'accord interprofessionnel sera donc déjà entamée, mais cela a déjà souvent été le cas dans un passé récent, sans ce que cela ait retardé de manière significative les négociations au niveau sectoriel.

Le calcul actuel du handicap des coûts salariaux par rapport à 1996 se base sur l'évolution des salaires horaires en Belgique et dans les pays voisins depuis 1996. On utilise à cet effet des données internationales concernant les coûts salariaux et la durée de travail effective par travailleur. Dans les sources internationales, on trouve uniquement des données relatives aux coûts salariaux, y compris les cotisations patronales pour la sécurité sociale. Les données relatives aux subsides octroyés aux entreprises, qui sont parfois aussi directement liés à l'emploi, ne permettent pas une comparaison simple des subsides pour charges salariales. À l'avenir également, les subsides ne seront pas pris en compte, mais les partenaires sociaux auront dorénavant la possibilité, lors de la détermination du handicap historique

wel de mogelijkheid om rekening te houden met onder meer de omvang van deze loonkostensubsidies.

De enige beoogde wijziging van de berekening van de loonkostenhandicap houdt verband met de verrekening van de vermindering van sociale bijdragen en een eventuele negatieve loonkostenhandicap in vergelijking met 1996. Een verlaging van de sociale bijdragen in België leidt momenteel tot een verlaging van de loonkosten in vergelijking met 1996, waardoor in het huidige mechanisme onrechtstreeks ruimte voor bijkomende loonsverhogingen wordt vrijgemaakt. In de nieuwe berekening van de maximaal beschikbare marge zou dat nog steeds het geval zijn, zonder een andere berekening van de handicap in vergelijking met 1996.

Momenteel wordt de maximaal beschikbare marge gewoon afgeleid van de verwachte loonkostenontwikkeling in de drie buurlanden voor de komende twee jaar, waarvan de verwachte indexeringen in België in de komende twee jaar worden afgetrokken. Die methode legt de belangrijkste zwakte van de wet bloot: er is geen correctie van de handicap uit het verleden, waardoor er theoretisch nog altijd een grote marge is voor loonsverhogingen. Ook is er in het verleden vaak een voorspellingsfout geweest door een overschatting van de loonsverhogingen in de buurlanden of door een onderschatting van de indexeringen in België, waardoor toch een bijkomende handicap ontstond of had kunnen ontstaan. De enige correctie van deze twee elementen die vandaag bestaat, ligt besloten in de volgende stap: de vaststelling van de maximale marge of de loonnorm door de sociale partners of de regering, die een lagere loonnorm dan de maximaal beschikbare marge kunnen bepalen om zo rekening houden met de loonkostenhandicap sinds 1996 en/of met het risico op een voorspellingsfout. Door meer veiligheid in te bouwen in de eerste stap, kan in de toekomst worden vermeden dat de sociale partners of de regering in de latere fase onvoldoende rekening houden met die risico's.

De minister toont aan de hand van een op feiten gebaseerd cijfervoorbeeld aan hoe het mechanisme voor de vaststelling van de loonnorm functioneert. Eind 2014 was de verwachting dat de lonen in de buurlanden met 1,1 % zouden toenemen over de periode 2015-2016. Door de indexsprong zouden de lonen in ons land slechts een beperkte indexering kennen van 0,3 % ondergaan, wat de maximaal beschikbare marge op 0,8 % bracht. De loonkostenhandicap bedroeg op dat moment 3,0 %. De sociale partners konden er door een combinatie van de indexsprong en de lastenverlagingen op rekenen dat nog slechts een kleine bijkomende inspanning nodig was om de loonkostenhandicap tegen

des coûts salariaux, de tenir notamment compte de l'ampleur de ces subsides pour charges salariales.

La seule modification prévue du calcul du handicap des coûts salariaux est liée à la prise en compte de la réduction des cotisations sociales et d'un éventuel handicap négatif des coûts salariaux en comparaison avec 1996. Une diminution des cotisations sociales en Belgique entraîne actuellement une baisse des coûts salariaux en comparaison avec 1996, ce qui crée indirectement de la marge pour des augmentations salariales supplémentaires dans le mécanisme actuel. Dans le nouveau calcul de la marge maximale disponible, ce serait toujours le cas, sans autre calcul du handicap en comparaison avec 1996.

Actuellement, la marge maximale disponible est simplement inférée de l'évolution du coût salarial attendue dans les trois pays voisins pour les deux années à venir, dont sont déduites les indexations prévues en Belgique pendant les deux années à venir. Cette méthode met en évidence la principale faiblesse de la loi: il n'y a aucune correction du handicap du passé, ce qui laisse par conséquent une marge importante, théoriquement, pour les augmentations salariales. En outre, une erreur de prédiction a souvent été commise par le passé en raison d'une surestimation des coûts salariaux dans les pays voisins ou d'une sous-estimation des indexations salariales en Belgique, si bien qu'un handicap supplémentaire est quand même apparu ou aurait pu apparaître. La seule correction de ces deux éléments qui existe aujourd'hui réside dans l'étape suivante: la fixation de la marge maximale ou de la norme salariale par les partenaires sociaux ou par le gouvernement, qui peuvent déterminer une norme salariale inférieure à la marge maximale disponible afin de tenir compte du handicap des coûts salariaux depuis 1996 et/ou du risque d'erreur de prévision. En intégrant davantage de sécurité dans la première étape, l'on pourra éviter à l'avenir que les partenaires sociaux ou le gouvernement ne tiennent pas suffisamment compte de ces risques durant la phase ultérieure.

Le ministre illustre par un exemple chiffré basé sur des faits le fonctionnement du mécanisme de fixation de la norme salariale. Fin 2014, on prévoyait une augmentation des salaires de 1,1 % dans les pays voisins pendant la période 2015-2016. Compte tenu du saut d'index, les salaires ne subiraient, dans notre pays, qu'une indexation limitée de 0,3 %, ce qui amenait la marge maximale disponible à 0,8 %. Le handicap salarial s'élevait alors à 3,0 %. Les partenaires sociaux pouvaient, en combinant un saut d'index et une réduction des charges, espérer qu'il ne faille plus qu'un petit effort supplémentaire pour résorber complètement le handicap des coûts salariaux. C'est pourquoi 8 des 10 partenaires sociaux



eind 2016 volledig weg te werken. Daarom werd door 8 van de 10 sociale partners een loonevolutie van 0,8 % in 2016 (in vergelijking met 0 % in 2015) afgesproken, waarvan slechts 0,3 % de vorm kon aannemen van een netto loonsverhoging. Daardoor zou de reële loonevolutie dus iets lager uitkomen dan 0,8 % (namelijk het bruto-effect op de 0,3 % netto loonsverhoging).

De inwerkingtreding van het wetsontwerp is op 1 januari 2017 bepaald omdat zo de inwerkingtreding en de nieuwe fasering voor de eerste periode nauw op elkaar aansluiten. In theorie is er dus een retroactieve toepassing, maar in de praktijk is dat niet zo: de loonnorm heeft immers pas effect wanneer de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die er op gebaseerd zijn worden afgesloten, wat pas na de publicatie van de wet zal gebeuren. Bovendien zullen sancties voor individuele werkgevers pas van toepassing zijn na de vaststelling van de loonnorm. Werkgevers die, voorafgaand aan die nieuwe loonnorm, hogere loonstijgingen toekennen, kunnen slechts worden gestraft indien zij die hogere loonstijgingen voortzetten na de inwerkingtreding van de nieuwe loonnorm. Daardoor is er *de facto* geen retroactiviteit.

Een eerste belangrijke wijziging in de berekeningen betreft de loonkostenhandicap ten opzichte van 1996. Zolang de historische handicap niet is weggewerkt, zal een aantal elementen niet langer meetellen voor de berekening van die handicap. Het gaat meer bepaald om vier elementen:

- de vermindering van de sociale bijdragen waartoe de regering heeft beslist in het kader van de taxshift, met uitzondering van de bijdrageverminderingen van het concurrentiepact voor 2016;

- ten minste de helft van toekomstige bijdrageverminderingen;

- de helft van de negatieve loonkostenhandicaps ten opzichte van 1996. Een negatieve loonkostenhandicap is een tragere ontwikkeling van de loonkosten in België in vergelijking met de buurlanden, dus een voorsprong op het vlak van concurrentiekracht. De helft van die voorsprong wordt telkens gereserveerd voor de historische handicap, waardoor die helft niet langer in aanmerking komt voor de berekening van de handicap ten opzichte van 1996;

- het geheel of een deel van de helft van de negatieve handicap, die niet automatisch wordt gebruikt voor de afbouw van de historische handicap, maar die de sociale partners toch voor dat doel willen inzetten.

se sont accordés sur une évolution salariale de 0,8 % en 2016 (par rapport à 0 % en 2015), dont 0,3 % seulement pouvait prendre la forme d'une augmentation nette des salaires. L'évolution salariale réelle devrait ainsi se révéler légèrement inférieure à 0,8 % (à savoir l'effet brut sur les 0,3 % d'augmentation salariale nette).

L'entrée en vigueur du projet de loi a été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017, car cela permet de mieux articuler l'entrée en vigueur et les nouvelles phases successives pour la première période. En théorie, il existe donc un effet rétroactif, mais dans la pratique, tel n'est pas le cas: la norme salariale ne produira ses effets que lorsque les conventions collectives de travail sectorielles basées sur cette norme seront conclues, ce qui n'interviendra qu'après la publication de la loi. De plus, les sanctions prévues pour les employeurs individuels ne seront applicables qu'après la fixation de la norme salariale. Les employeurs qui octroieront des augmentations salariales supérieures avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle norme salariale ne pourront être sanctionnés que s'ils maintiennent ces augmentations salariales supérieures après l'entrée en vigueur de cette nouvelle norme. Il n'y a dès lors pas, *de facto*, d'effet rétroactif.

Une première modification importante au niveau des calculs concerne le handicap des coûts salariaux par rapport à 1996. Tant que le handicap historique n'aura pas été résorbé, certains éléments ne seront plus pris en compte dans le calcul de ce handicap. Il s'agit plus particulièrement de quatre éléments:

- la diminution des cotisations sociales décidées par le gouvernement dans le cadre du tax shift, à l'exception des diminutions de cotisations prévues par le pacte de compétitivité pour 2016;

- la moitié au moins des futures diminutions de cotisations;

- la moitié des handicaps négatifs des coûts salariaux par rapport à 1996. Un handicap négatif des coûts salariaux consiste en une évolution plus lente des coûts salariaux en Belgique par rapport aux pays voisins, donc un avantage sur le plan de la compétitivité. La moitié de cet avantage est chaque fois réservée pour résorber le handicap historique, de sorte que cette moitié n'est plus prise en compte dans le calcul du handicap par rapport à 1996;

- l'ensemble ou une partie de la moitié du handicap négatif, qui n'est pas utilisée automatiquement pour résorber le handicap historique, mais que les partenaires sociaux souhaitent néanmoins utiliser à cette fin.

De sociale partners kunnen bij de onderhandelingen over de nieuwe loonnorm de helft van die meevallers dus gebruiken voor de afbouw van de historische handicap.

Een van de belangrijke nieuwigheden in de wet is de introductie van een mechanisme voor de afbouw van de historische loonkostenhandicap. De logica van de bestaande wet bestaat er in om geen bijkomend verlies van concurrentiekracht toe te laten en het niveau van loonkosten dus te stabiliseren op het niveau van 1996. Verschillende studies, zoals het verslag van de expertengroep voor concurrentievermogen en werkgelegenheid uit juli 2013, tonen aan dat er, naast de handicap die sinds 1996 is ontstaan, nog een verschil in loonkosten bestaat tussen België en de drie buurlanden. Die verschillen worden verminderd door verschillende types van loonkostensubsidies, die in sommige gevallen zeer specifiek zijn. Daarnaast is er een effect van de productiviteitsverschillen tussen België en de buurlanden, maar ook dat is sectorgebonden.

Het is momenteel dus moeilijk om in algemene termen te bepalen hoe groot de historische loonkostenhandicap is wanneer rekening wordt gehouden met onder meer sectorale verschillen, loonsubsidies en productiviteitsverschillen. De bepaling van de handicap wordt daarom een opdracht van de sociale partners in de CRB; zij zijn immers het best geplaatst om na te gaan wat een realistisch en acceptabel cijfer is voor de overblijvende algemene handicap die nog moet worden weggewerkt nadat loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 is weggewerkt.

De minister benadrukt dat de historische loonkostenhandicap niet wordt weggewerkt door een bijkomende matiging van de lonen. Wel zullen de lastenverlagingen waarover reeds een beslissing werd genomen (minimaal de helft van de toekomstige lastenverlagingen en de helft van de negatieve handicaps) worden voorbehouden aan het wegwerken van die handicap. Het zijn dus de meevallers die worden gebruikt om de historische handicap te verkleinen; zo kunnen de lonen toch nog stijgen en is er geen bijkomende loonmatiging nodig om toch dat doel op lange termijn te realiseren.

#### **D. Concrete vaststelling van de loonsverhogingen**

De bepaling van de maximaal beschikbare marge door het secretariaat van de CRB en van de maximale marge of loonnorm door de sociale partners, of bij ontstentenis door de regering, gebeurt als volgt. Het startpunt is de verwachte nominale loonkostenevolutie in de drie buurlanden, waarvan zoals op heden de

Lors des négociations sur la nouvelle norme salariale, les partenaires sociaux peuvent donc affecter la moitié de cette marge à la résorption du handicap historique.

Une des principales nouveautés de la loi en projet est l'instauration d'un mécanisme d'élimination du handicap historique des coûts salariaux. La logique de la loi actuelle consiste à ne pas autoriser une perte supplémentaire de compétitivité et donc à stabiliser le niveau des coûts salariaux à celui de 1996. Plusieurs études, dont le rapport rédigé par le groupe d'experts sur l'emploi et la compétitivité en juillet 2013, montrent qu'en plus du handicap qui s'est créé depuis 1996, il existe encore un écart des coûts salariaux entre la Belgique et les trois pays voisins. Ces écarts sont réduits par le biais de différents types de subsides salariaux qui, dans certains cas, sont très spécifiques. À cela s'ajoute l'effet des écarts de productivité entre la Belgique et les pays voisins, mais cette donnée est également liée au secteur.

Il est donc actuellement difficile de déterminer en termes généraux l'ampleur du handicap historique des coûts salariaux lorsque l'on tient compte notamment des différences sectorielles, des subsides salariaux et des écarts de productivité. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux sont désormais chargés de déterminer ce handicap au sein du CCE; ils sont en effet les mieux placés pour examiner quel est le chiffre réaliste et acceptable auquel peut être fixé le handicap général résiduel qui devra encore être éliminé, une fois que le handicap des coûts salariaux par rapport à 1996 aura été résorbé.

Le ministre souligne que le handicap historique des coûts salariaux ne sera pas résorbé par le biais d'une modération salariale supplémentaire, mais que les réductions de charges pour lesquelles une décision a déjà été prise (la moitié au moins des futures réductions de charges et la moitié des handicaps négatifs) seront réservées à cette fin. Ce sont donc les marges qui seront utilisées pour réduire le handicap historique. Les salaires pourront ainsi continuer à augmenter et une modération salariale supplémentaire ne sera pas nécessaire pour atteindre cet objectif à long terme.

#### **D. Fixation concrète des augmentations salariales**

La fixation de la marge maximale disponible par le secrétariat du CCE et de la marge maximale ou norme salariale par les partenaires sociaux, ou, à défaut, par le gouvernement, se déroule comme suit. Le point de départ est l'évolution nominale prévue des coûts salariaux dans les trois pays voisins, dont on déduit,

verwachte impact van de automatische loonindexering in ons land wordt afgetrokken.

Het eerste nieuwe element is dat voortaan ook een correctieterm wordt afgetrokken. Indien de loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 positief is, is de correctieterm gelijk aan de omvang van die handicap, verminderd met het ongebruikte deel van de vorige veiligheidsmarge. De veiligheidsmarge is bedoeld om voorspellingsfouten van de verwachte loonevolutie in de buurlanden en van de indexeringen in ons land op te vangen. Als die fouten lager liggen dan de veiligheidsmarge, is er een ongebruikt deel van de veiligheidsmarge en is men te voorzichtig geweest; logischerwijs keert dat deel dan terug naar de werknemers. Doordat telkens ook de volledige loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 wordt afgetrokken, is er zekerheid over het effectief en automatisch wegwerken van alle tijdelijke ontsporingen. Indien de loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 negatief is, is de correctieterm de helft van die negatieve handicap (in de mate dat die niet aan de vorige veiligheidsmarge te danken is), verminderd met het ongebruikte deel van de vorige veiligheidsmarge. Doordat het om negatieve getallen gaat, wordt de maximaal beschikbare marge dus verhoogd, waardoor de helft van de meevallers naar de werknemers terugkeert, zoals ook het geval is voor het ongebruikte deel van de veiligheidsmarge. Enkel de helft van de negatieve handicap kan niet terugkeren naar de werknemers: die meevaller wordt verplicht gebruikt om de historische handicap af te bouwen. Als de sociale partners het willen, kan ook de andere helft van de negatieve handicap geheel of gedeeltelijk worden bestemd voor de afbouw van de historische handicap.

Het tweede nieuwe element in de berekening is de veiligheidsmarge, die na aftrek van de correctieterm wordt bepaald. De veiligheidsmarge bedraagt een kwart van het tussenresultaat, met een minimum van 0,5 %, en wordt ingevoerd omdat de belangrijkste oorzaak van ontsporingen in het verleden het verschijnen van voorspellingsfouten is. Vaak immers wordt de loonevolutie in de buurlanden overschat of wordt de indexering in eigen land onderschat. Daardoor ontstond in het huidige systeem een handicap, die bovendien niet automatisch werd weggewerkt. Zo kon uiteindelijk de handicap zo groot worden dat ze binnen een redelijke termijn enkel kon worden weggewerkt door een zeer aanzienlijke loonmatiging of zelfs een indexsprong. Om dergelijke ingreep te voorkomen en dus te vermijden dat loonsverhogingen worden toegekend die achteraf moeten worden ingehaald, is een geleidelijker pad van loonontwikkeling nodig. Wanneer de veiligheidsmarge niet (volledig) wordt gebruikt doordat de voorspellingen toch correct blijken te zijn, dan mogen de werknemers niet het slachtoffer worden van die te grote voorzichtigheid. Daarom wordt

comme c'est déjà le cas actuellement, l'impact prévu de l'indexation automatique des salaires dans notre pays.

Le premier élément neuf est que l'on déduira dorénavant aussi un terme de correction. Si le handicap des coûts salariaux par rapport à 1996 est positif, le terme de correction correspond à l'ampleur de ce handicap, diminuée de la partie non utilisée de la marge de sécurité précédente. La marge de sécurité vise à compenser les erreurs de prévision de l'évolution salariale dans les pays voisins et des indexations dans notre pays. Si ces erreurs sont inférieures à la marge de sécurité, une partie de cette marge ne sera pas utilisée et on aura été trop prudent; logiquement, cette partie doit alors revenir aux travailleurs. Comme on déduit aussi chaque fois l'ensemble du handicap des coûts salariaux par rapport à 1996, il est certain que l'on supprimera effectivement et automatiquement tous les dérapages temporaires. Si le handicap des coûts salariaux par rapport à 1996 est négatif, le terme de correction correspond à la moitié de ce handicap négatif (dans la mesure où il n'est pas dû à la marge de sécurité précédente), diminuée de la partie non utilisée de la marge de sécurité précédente. Comme il s'agit de chiffres négatifs, la marge maximale disponible est donc augmentée, et la moitié des aubaines revient dès lors aux travailleurs, comme c'est également le cas de la partie non utilisée de la marge de sécurité. Seule la moitié du handicap négatif ne peut revenir aux travailleurs: cette aubaine doit obligatoirement être utilisée pour éliminer progressivement le handicap historique. Si les partenaires sociaux le souhaitent, l'autre moitié du handicap négatif peut aussi être consacrée entièrement ou partiellement à l'élimination progressive du handicap historique.

Le deuxième élément neuf du calcul concerne la marge de sécurité, qui est fixée après déduction du terme de correction. La marge de sécurité s'élève à un quart du résultat intermédiaire, avec un minimum van 0,5 %. La raison de son instauration est que les dérapages du passé étaient principalement dus à des erreurs de prévision. En effet, il arrive souvent que l'on surestime l'évolution des salaires dans les pays voisins ou que l'on sous-estime l'indexation dans notre pays. Dans le système actuel, cela entraînait un handicap, qui n'était en outre pas éliminé automatiquement. Ainsi, le handicap pouvait finalement devenir si important que la seule manière de l'éliminer dans un délai raisonnable était de prévoir une modération salariale assez considérable ou même un saut d'index. En vue d'éviter ce type d'intervention et donc d'empêcher que l'on octroie des augmentations salariales qui devront ensuite être rattrapées, il est nécessaire de prévoir une évolution plus progressive des salaires. Si la marge de sécurité n'est pas (entièrement) utilisée parce que les prévisions se sont malgré tout avérées correctes, les travailleurs

bepaald dat het niet-gebruikte deel van de veiligheidsmarge steeds terugkeert naar de werknemers.

De aftrek van de correctieterm en de veiligheidsmarge levert dus de maximaal beschikbare marge voor loonsverhoging op, die nooit lager kan zijn dan wat nodig is om de indexeringen en de baremieke verhogingen te realiseren, die in alle gevallen gewaarborgd zijn. Aangezien de baremieke verhogingen niet kunnen worden berekend, betekent dat *de facto* dat de maximaal beschikbare marge nooit lager kan zijn dan nul: de indexeringen zijn immers vervat in de berekening van de maximaal beschikbare marge.

Het aldus verkregen cijfer van de maximaal beschikbare marge wordt door het secretariaat van de CRB in het technische verslag gepubliceerd en vormt vervolgens de basis voor de onderhandelingen tussen de sociale partners. Zij kunnen bij de vaststelling van een maximale marge of loonnorm rekening houden met alle andere gegevens uit het technische verslag en kunnen eventueel een groter gedeelte dan 50 % van de bijkomende lastenverlagingen of de negatieve handicap toewijzen aan de afbouw van de historische handicap. In geen geval kan het cijfer waarover zij een overeenkomst bereiken hoger liggen dan de maximaal beschikbare marge van het technische verslag. Indien de maximaal beschikbare marge zonder die garantie op automatische indexeringen en baremieke verhogingen zou uitkomen op een cijfer lager dan 0 %, dan zorgt de aftopping op 0 % ervoor dat de handicap ten opzichte van 1996 niet in één periode kan worden weggewerkt. In dat geval bepaalt de wet dat de regering op voorstel van de CRB bijkomende maatregelen neemt.

Het secretariaat van de CRB heeft alle mogelijke scenario's gesimuleerd en in de tijd herhaald. Daaruit kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- de handicap stabiliseert zich altijd op een bepaald niveau. Slechts in één zeer extreem geval is er een ontsporing, waarbij de CRB niet verder ingaat op de mogelijkheid voor de regering om te interveniëren als de handicap niet in één periode kan worden geneutraliseerd;

- in het kader van de onderhandelingen over de loonnorm kunnen de sociale partners de handicap op het niveau nul stabiliseren;

- de maximaal beschikbare marge bevindt zich tussen 0 en de 2,1 %, afhankelijk van de gebruikte hypothesen;

ne peuvent être victimes de cet excès de prudence. C'est pourquoi il est prévu que la partie non utilisée de la marge de sécurité revient toujours aux travailleurs.

La déduction du terme de correction et de la marge de sécurité permet donc d'obtenir la marge maximale disponible pour l'augmentation salariale. Celle-ci ne peut jamais être inférieure à ce qui est nécessaire pour appliquer les indexations et les augmentations barémiques, qui sont toujours garanties. Étant donné que les augmentations barémiques ne peuvent être calculées, cela signifie *de facto* que la marge maximale disponible ne peut jamais être inférieure à zéro: les indexations sont en effet comprises dans le calcul de la marge maximale disponible.

Le chiffre de la marge maximale disponible ainsi obtenu est publié dans le rapport technique par le secrétariat du CCE et constitue ensuite la base des négociations entre les partenaires sociaux. Lors de la fixation d'une marge maximale ou norme salariale, ils peuvent tenir compte de toutes les autres données figurant dans le rapport technique et peuvent éventuellement consacrer plus de 50 % des diminutions de charges supplémentaires ou du handicap négatif à l'élimination progressive du handicap historique. Le chiffre sur lequel ils se mettent d'accord ne peut en aucun cas être supérieur à la marge maximale disponible du rapport technique. Si, sans cette garantie d'indexations automatiques et d'augmentations barémiques, la marge maximale disponible correspond à un chiffre inférieur à 0 %, le plafonnement à 0 % fait en sorte que le handicap par rapport à 1996 ne peut être éliminé en une seule période. Dans ce cas, la loi prévoit que le gouvernement prendra des mesures supplémentaires sur proposition du CCE.

Le secrétariat du CCE a procédé à une simulation de tous les scénarios possibles et les a répétés dans le temps. Les conclusions suivantes peuvent être tirées de ces simulations:

- le handicap se stabilise toujours à un certain niveau. Ce n'est que dans un seul cas, très extrême, que l'on observe un dérapage, mais le CCE n'en dit pas plus sur l'éventuelle possibilité d'intervention du gouvernement dans le cas où le handicap ne peut être neutralisé au cours d'une seule période;

- dans le cadre des négociations sur la norme salariale, les partenaires sociaux peuvent stabiliser le handicap au niveau zéro;

- selon les hypothèses utilisées, la marge maximale disponible se situe entre 0 % et 2,1 %;



— de correctie van de historische handicap loopt geleidelijk op, maar de CRB vermeldt toch een aantal gevallen waarin zij op nul blijft. Die conclusie is echter niet correct aangezien alle lastenverlagingen die in het kader van de taxshift werden toegekend tot een vermindering van de historische handicap leiden (enkel voor 2016 gaat het al om 0,7 %).

Een toepassing van de baremieke verhogingen wordt dus gecombineerd met een volledige invulling van de maximaal beschikbare marge, wat betekent dat er op het einde van de tweejarige periode een handicap ontstaat, die vervolgens wel moet worden afgetrokken van de nieuwe maximaal beschikbare marge. Anderzijds kunnen de sociale partners, zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau, de baremieke verhogingen bespreken wanneer ze loononderhandelingen voeren. Het belangrijkste is dat de respectieve verantwoordelijkheden duidelijk zijn: de toepassing van de wet zorgt voor de bepaling van de maximaal beschikbare marge, terwijl de omzetting ervan naar een interprofessionele en sectorale loonnorm, met inbegrip van beslissingen over de baremieke verhogingen, aan de sociale partners toekomt. De sociale partners op sectoraal niveau zijn volledig vrij om het indexeringsmechanisme of de barema's die van toepassing zijn te wijzigen. Zij zouden zelfs de automatische indexering of de baremieke verhogingen in de betreffende sector kunnen afschaffen, maar zolang zij bestaan, moeten zij worden toegepast volgens de vastgestelde modaliteiten. Omdat een verhoging van een barema met bijvoorbeeld 0,5 % wel tot hogere loonkosten leidt, zal die dus meetellen om te bepalen of er een handicap is en, in voorkomende geval, hoe groot hij is.

De minister somt tot besluit de belangrijkste kenmerken van het nieuwe berekeningsmechanisme op:

— het nieuwe mechanisme zorgt ervoor dat de handicap ten opzichte van 1996 nooit meer kan ontsporen, wat aangetoond wordt door de simulaties van de CRB;

— iedere tijdelijke loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 wordt op een automatische manier gecorrigeerd, ofwel rechtstreeks door de nieuwe berekeningswijze, ofwel door een beslissing van de regering op voorstel van de sociale partners (als het wegwerken niet in één periode mogelijk zou zijn);

— de historische handicap, waarvan de omvang door de sociale partners wordt bepaald, wordt geleidelijk weggewerkt door negatieve loonkostenhandicaps ten opzichte van 1996 en door de huidige en toekomstige lastenverlagingen;

— la correction du handicap historique s'accélère progressivement, mais le CCE mentionne quand même un certain nombre de cas où elle reste nulle. Cette conclusion n'est cependant pas correcte, étant donné que toutes les réductions de charges qui ont été accordées dans le cadre du tax shift se traduisent par une diminution du handicap historique (rien que pour l'année 2016, il s'agit déjà de 0,7 %).

L'application des augmentations barémiques est donc combinée avec une pleine exploitation de la marge maximale disponible, ce qui entraîne l'apparition d'un handicap à la fin de la période de deux ans, handicap qu'il faudra alors soustraire à la nouvelle marge maximale disponible. D'autre part, les partenaires sociaux ont la possibilité, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel, de discuter des augmentations barémiques au moment des négociations salariales. Le plus important est que les responsabilités des uns et des autres soient claires: l'application de la loi détermine la marge maximale disponible, tandis que la transposition de cette marge en une norme salariale interprofessionnelle et sectorielle, y compris les décisions relatives aux augmentations barémiques, incombe aux partenaires sociaux. Les partenaires sociaux au niveau sectoriel sont totalement libres de modifier le mécanisme d'indexation ou les barèmes applicables. Ils pourraient même supprimer l'indexation automatique ou les augmentations barémiques dans le secteur qui les concerne, mais tant qu'elles existent, elles doivent être appliquées conformément aux modalités prévues. Étant donné qu'une augmentation barémique de, par exemple, 0,5 % entraîne une hausse des coûts salariaux, elle sera l'un des éléments pris en compte afin de déterminer s'il y a ou non un handicap et, le cas échéant, quelle est son ampleur.

Le ministre énumère en conclusion les principales caractéristiques du nouveau mécanisme de calcul:

— le nouveau mécanisme fait en sorte d'exclure toute nouvelle possibilité de dérapage du handicap par rapport à 1996, comme le montrent les simulations du CCE;

— tout handicap momentané par rapport à 1996 sur le plan des coûts salariaux est automatiquement corrigé, soit directement par la nouvelle méthode de calcul, soit par une décision du gouvernement après consultation des partenaires sociaux (si l'élimination du handicap s'avère impossible au cours d'une même période);

— le handicap historique, dont l'ampleur est déterminée par les partenaires sociaux, est progressivement éliminé par le biais de handicaps salariaux négatifs par rapport à 1996 et grâce aux réductions de charges actuelles et futures;



— lastenverlagingen worden niet langer automatisch omgezet in loonsverhogingen, maar dienen om de concurrentiekracht te verbeteren en dus de werkgelegenheid te versterken;

— de automatische indexeringen en de baremieke verhogingen worden gewaarborgd.

### E. Andere wijzigingen

Naast een nieuwe timing en een nieuwe berekeningsmethode worden ook andere wijzigingen doorgevoerd.

Ten eerste is er een aantal terminologische verbeteringen:

— voor het gebruik van de bronnen wordt de wet aangepast aan de praktijk: niet alleen de OESO-gegevens, maar alle beschikbare nationale en internationale cijferbronnen voor de raming van de loonevolutie in de buurlanden en de indexeringsmassa in België worden aangewend;

— de precieze definitie van de loonkosten die vandaag wordt overgenomen uit de nationale rekeningen, de zogenaamde rubriek D1, wordt in de wet opgenomen:

— de munteenheid waarin wordt gerekend, is uiteraard de euro, wat nog niet zo was in 1996;

— in de definitie van de indexeringen wordt voortaan verwezen naar de afgevlakte gezondheidsindex, wat sinds de indexsprong het nieuwe ijkpunt voor de loonindexeringen is;

— het gebruik van de effectieve in plaats van de conventionele arbeidsduur is in de praktijk gegroeid en wordt bevestigd. Om dat volledig duidelijk te maken, wordt ter zake een amendement ingediend, dat voor advies aan de Raad van State werd voorgelegd.

Ten tweede wordt het technische verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven met een aantal onderwerpen uitgebreid, zodat die mee de besprekingen van de sociale partners over de maximale marge en de sectorale loonontwikkelingen kunnen voeden. Zo worden voortaan ook de absolute loonkostenhandicap, de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor de productiviteit en de loonkostenhandicap gecorrigeerd voor loonkostensubsidies vermeld. Ook de sociale vrede, de impact van de anciënniteit op de lonen en de effecten van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor de kwetsbare groepen, zullen worden geanalyseerd. Verder wordt de

— les réductions de charges ne sont plus automatiquement converties en augmentations salariales mais servent à renforcer la compétitivité et donc l'emploi;

— les indexations automatiques et les augmentations barémiques sont garanties.

### E. Autres modifications

Outre un nouveau calendrier et une nouvelle méthode de calcul, d'autres modifications sont également prévues.

Il s'agit, premièrement, d'un certain nombre d'améliorations terminologiques:

— pour l'utilisation des sources, la loi est adaptée à la pratique: toutes les sources de statistiques disponibles aux niveaux national et international, et donc pas seulement les données de l'OCDE, sont utilisées pour estimer l'évolution salariale dans les pays voisins et la masse d'indexation en Belgique;

— la définition précise des coûts salariaux utilisée à l'heure actuelle, qui provient de la rubrique "D1" des comptes nationaux, est incluse dans la loi;

— la monnaie utilisée dans les calculs est évidemment l'euro, ce qui n'était pas encore le cas en 1996;

— la définition des indexations fait dorénavant référence à l'indice-santé lissé, qui constitue, depuis le saut d'index, le nouvel étalon pour les indexations salariales;

— l'utilisation de la durée effective du travail, notion qui a supplanté dans la pratique celle de durée du travail conventionnelle, est confirmée. Afin que ce soit parfaitement clair, un amendement est présenté à cet effet. Cet amendement a été soumis pour avis au Conseil d'État.

Deuxièmement, le rapport technique du Conseil central de l'économie est complété par une série de sujets afin que ceux-ci puissent contribuer à alimenter les discussions des partenaires sociaux sur la marge maximale et les évolutions salariales sectorielles. Ainsi, le handicap absolu en matière de coûts salariaux, le handicap absolu en matière de coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité et le handicap en matière de coûts salariaux corrigé pour les subsides salariaux seront également mentionnés dorénavant. De même, la paix sociale et les effets de l'ancienneté sur les salaires et l'impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail et, en particulier, les groupes

realisatie van de nieuwe reglementering met betrekking tot de opleidingsdoelstellingen in het voorliggende wetsontwerp geëvalueerd.

Ten derde wordt op het vlak van de handhaving en de controle een aantal wijzigingen aangebracht. Zo moet iedere tussen de sociale partners overeengekomen loonnorm worden vastgesteld in een cao van de NAR die bindend is voor de sectoren. De vraag of de loonnorm al dan niet indicatief is, verdwijnt daardoor: een loonnorm moet in een koninklijk besluit worden opgenomen. De potentiële boetes worden verhoogd van 250 naar 5 000 euro per overtreding en per werknemer (met een maximum van 100 werknemers).

Ten vierde is een aantal technische aanpassingen nodig om overeenstemming met het Sociaal Strafwetboek te realiseren.

Ten vijfde wordt in de memorie van toelichting verduidelijkt dat de inspectiediensten voortaan een beroep kunnen doen op de RSZ en de Nationale Bank van België voor informatie over de loonevolutie in sectoren en bedrijven, zodat die diensten hun controle goed kunnen organiseren.

#### F. Reactie op het advies van de Raad van State

De bevoegdheid van de federale wetgever om algemene beperkingen aan de inkomensevolutie op te leggen, wat het voorwerp van deze wet uitmaakt, werd bevestigd, zoals dat ook het geval was voor de indexsprong.

De Raad van State formuleerde belangrijke opmerkingen over de inwerkingtreding van het wetsontwerp en meer bepaald het risico op retroactiviteit, maar sloot zich aan bij de stelling van de regering dat er geen echte retroactiviteit is. Wel werd gevraagd dat die vaststelling in het ontwerp werd opgenomen en dat eventueel in een overgangsbepaling wordt voorzien. De regering is op die suggestie ingegaan en is zelfs verder gegaan door de inwerkingtreding van het ontwerp met een maand uit te stellen.

De specifieke tekstsuggesties van de Raad van State werden integraal gevolgd.

De Raad vroeg ook dat het wetsontwerp opnieuw aan de sociale partners in de CRB zou worden voorgelegd indien het naar aanleiding van het advies van de sociale partners zou worden gewijzigd. Dat is gebeurd voor de twee amendementen die de regering indient.

à risques seront analysés. En outre, le projet de loi à l'examen examine la réalisation de la nouvelle réglementation relative aux objectifs en matière de formation.

Troisièmement, une série de modifications sont apportées au niveau de l'application et du contrôle. Ainsi, chaque norme salariale convenue entre les partenaires sociaux sera obligatoirement inscrite dans une CCT du CNT contraignante pour les secteurs. La question de savoir si la norme salariale sera indicative ou non ne se posera dès lors plus: la norme salariale doit être fixée par arrêté royal. Les amendes potentielles sont majorées de 250 à 5 000 euros par infraction et par travailleur (avec un maximum de 100 travailleurs).

Quatrièmement, plusieurs modifications techniques sont requises pour assurer la concordance avec le Code de droit pénal social.

Cinquièmement, il est précisé dans l'exposé des motifs que les services d'inspection pourront dorénavant faire appel à l'ONSS et à la Banque nationale de Belgique pour obtenir des informations sur l'évolution salariale dans les secteurs et les entreprises de manière à ce que ces services soient en mesure d'organiser correctement leur contrôle.

#### F. Réaction à l'avis du Conseil d'État

La compétence permettant au législateur fédéral d'imposer des limitations générales à l'évolution des revenus, qui fait l'objet du projet de loi à l'examen, a été confirmée, comme ce fut également le cas pour le saut d'index.

Le Conseil d'État a formulé d'importantes observations sur l'entrée en vigueur du projet de loi, en particulier à propos du risque de rétroactivité, mais il s'est rallié au point de vue du gouvernement selon lequel il ne prévoit pas vraiment de rétroactivité. Il a toutefois été demandé de faire figurer cette constatation dans le projet de loi et de prévoir éventuellement une disposition transitoire. Le gouvernement a donné suite à cette suggestion et est même allé plus loin en reportant d'un mois l'entrée en vigueur du projet de loi.

Les suggestions textuelles spécifiques du Conseil d'État ont été suivies intégralement.

Le Conseil d'État a également demandé que le projet de loi soit de nouveau soumis aux partenaires sociaux dans le cadre du CCE s'il était modifié à la suite de leur avis. Cela a été le cas pour les deux amendements présentés par le gouvernement.

### G. Advies van de sociale partners in de CRB

In zijn brief van 2 december 2016 heeft de CRB geantwoord op een adviesverzoek van de minister dat van 3 november 2016 dateert. Meer bepaald heeft de CRB een reeks simulaties uitgevoerd en heeft de instantie ook drie vragen gesteld.

De eerste vraag heeft betrekking op de manier waarop de CRB de vooruitzichten met betrekking tot de indexeringen en de loonontwikkelingen in de buurlanden in aanmerking moet nemen. Er bestond immers verwarring over de vraag of de bevestiging van het huidige gebruik van de bronnen ook moet worden gezien als een bevestiging en een wettelijke verankering van de in de afgelopen jaren gegroeide praktijk om de meest voorzichtige cijfers te gebruiken. De minister heeft dienaangaande verduidelijkt dat de betreffende zin in de memorie van toelichting enkel slaat op het gebruik van de bronnen, wat impliceert dat alle bronnen die vandaag in de praktijk worden gebruikt ook wettelijk toegelaten zijn. Of de CRB dan kiest om de meest voorzichtigte ramingen van die bronnen te gebruiken of de meest ruime ramingen, is zijn eigen keuze. In ieder geval is het zo dat een te soepele interpretatie die een handicap doet ontstaan in een latere fase door het mechanisme automatisch wordt gecorrigeerd.

De tweede vraag heeft betrekking op de manier waarop met de gereserveerde negatieve handicap rekening moet worden gehouden voor de compensatie van de historische handicap. De aan de CRB voorgelegde tekstversie bevatte immers een vergetelheid, op grond waarvan de conclusie zou kunnen worden getrokken dat een dergelijke reservatie slechts één keer zou gelden en opnieuw opgenomen zou worden bij de volgende berekening van de handicap ten opzichte van 1996. Aangezien het wel degelijk de bedoeling is om de helft van iedere tijdelijke negatieve handicap definitief te reserveren voor het wegwerken van de historische handicap, wordt dat uitgangspunt expliciet bevestigd in een amendement dat aan de Raad van State werd voorgelegd.

De derde vraag betreft de baremieke verhogingen, een vraagstuk dat de minister hoger in de inleidende uiteenzetting al heeft verduidelijkt.

### H. Conclusie

Het voorliggende dossier kon enkel op een positieve wijze worden afgerond door een goede samenwerking met de betrokken administraties en de sociale partners. Er werd geen eenparig positief advies uitgebracht, maar

### G. Avis des partenaires sociaux au sein du CCE

Dans sa lettre du 2 décembre 2016, le CCE a répondu à une demande d'avis du ministre datant du 3 novembre 2016. Plus précisément, le CCE a réalisé une série de simulations et cette instance a également posé trois questions.

Sa première question portait sur la manière dont le CCE devait prendre en considération les prévisions concernant les indexations et les évolutions salariales dans les pays voisins. Il régnait en effet une certaine confusion à propos de la question de savoir si la confirmation de l'utilisation actuelle des sources devait également être considérée comme une confirmation et un ancrage légal de la pratique consistant à utiliser les chiffres les plus prudents qui s'est développée ces dernières années. Le ministre a précisé, à ce sujet, que la phrase visée de l'exposé des motifs ne porte que sur l'utilisation des sources, ce qui implique que toutes les sources utilisées aujourd'hui dans la pratique seront également légalement admises. Il appartiendra ensuite au CCE de choisir d'utiliser les estimations les plus prudentes de ces sources ou les estimations les plus larges. Quoi qu'il en soit, le mécanisme corrigera automatiquement, à un stade ultérieur, toute interprétation trop souple causant un handicap.

La deuxième question porte sur la manière dont il convient de tenir compte du handicap négatif réservé en vue de la compensation du handicap historique. La version du texte soumise au CCE présentait en effet une lacune, permettant de conclure qu'une telle réserve ne s'appliquerait qu'une seule fois et serait à nouveau reprise dans le prochain calcul du handicap par rapport à 1996. Dès lors qu'il s'agit bel et bien de réserver définitivement la moitié de chaque handicap négatif temporaire en vue de résorber le handicap historique, un amendement soumis au Conseil d'État confirme explicitement ce principe de départ.

La troisième question concerne les augmentations barémiques, question au sujet de laquelle le ministre a déjà apporté des éclaircissements dans l'exposé introductif ci-dessus.

### H. Conclusion

Seule une bonne collaboration avec les administrations concernées et les partenaires sociaux permettait de finaliser le dossier à l'examen de manière positive. Il n'a pas été émis d'avis positif unanime, mais les

de opmerkingen van de sociale partners en de samenwerking tussen de sociale partners en de regering hebben aanleiding gegeven tot een verbetering van het wetsontwerp. Op die manier werd een goed evenwicht gevonden, zoals in de overtuiging van de minister in de toekomst zal worden bevestigd: een evenwicht tussen de bescherming van de koopkracht van de werknemers enerzijds en de concurrentiekracht van de ondernemingen en de uitbreiding van de werkgelegenheid anderzijds.

Samen met het wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk (DOC 54 2247) legt het voorliggende wetsontwerp de fundamenten voor het verdere welslagen van het sociaal overleg in ons land. De sociale partners krijgen nu de opdracht om met de nieuwe instrumenten aan de slag te gaan en gunstige resultaten te bereiken.

### III. — HOORZITTINGEN

Het integraal verslag van de hoorzittingen kan worden geraadpleegd onder de volgende link:

<http://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/54/ic563.pdf>.

De audio- en videostreaming van de hoorzittingen kan worden geraadpleegd op de website van de Kamer: [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be).

De commissie hoorde over het wetsontwerp diverse vertegenwoordigers van de sociale partners.

*De heer Luc Denayer* voerde het woord in zijn hoedanigheid van secretaris-generaal van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (p. 16 van het integraal verslag). Hij gaf toelichting bij het in het wetsontwerp beoogde mechanisme voor de vaststelling van de maximale loonmarge en werkte enkele simulaties uit in functie van verschillende scenario's.

De werknemersorganisaties werden vertegenwoordigd door *de heer Mathieu Verjans* (ACV – p. 1 van het integraal verslag), *mevrouw Miranda Ulens* (ABVV – p. 4 van het integraal verslag) en *de heer Olivier Valentin* (ACLVB – p. 7 van het integraal verslag). Zij trokken de noodzaak van de hervorming in twijfel omdat de loonhandicap in België door uiteenlopende beleidsmaatregelen en door loonstijgingen in de buurlanden reeds werd weggewerkt en kantten zich verder om verschillende redenen tegen het wetsontwerp:

observations formulées par les partenaires sociaux et l'interaction entre les partenaires sociaux et le gouvernement ont conduit à une amélioration du projet de loi. Un bon équilibre a ainsi pu être atteint, ainsi que – le ministre en a la conviction – l'avenir le confirmera: un équilibre entre la protection du pouvoir d'achat des travailleurs, d'une part, et la compétitivité des entreprises et l'accroissement de l'emploi, d'autre part.

Avec le projet de loi concernant le travail faisable et maniable (DOC 54 2247), le projet de loi à l'examen pose les fondements du succès futur de la concertation sociale dans notre pays. Les partenaires sociaux sont à présent chargés d'utiliser les nouveaux instruments et d'engranger de bons résultats.

### III. — AUDITIONS

Le compte rendu intégral des auditions peut être consulté sur le lien suivant:

<http://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/54/ic563.pdf>.

Le *streaming* audio et vidéo des auditions peut être consulté sur le site internet de la Chambre: [www.lachambre.be](http://www.lachambre.be).

La commission a entendu différents représentants des partenaires sociaux au sujet du projet de loi.

*M. Luc Denayer* s'exprimait en qualité de secrétaire général du Conseil central de l'Économie (p. 16 du compte rendu intégral). Il a commenté le mécanisme de fixation de la marge salariale maximale prévu par le projet de loi à l'examen et a proposé plusieurs simulations basées sur différents scénarios.

Les organisations de travailleurs étaient représentées par *M. Mathieu Verjans* (CSC – p. 1 du compte rendu intégral), *Mme Miranda Ulens* (FGTB – p. 4 du compte rendu intégral) et *M. Olivier Valentin* (CGSLB – p. 7 du compte rendu intégral), qui se sont interrogés sur la nécessité de cette réforme, étant donné que le handicap salarial a déjà été résorbé en Belgique à la suite de diverses mesures politiques et des augmentations salariales décidées chez nos voisins. Ils se sont dits opposés au projet de loi pour plusieurs raisons:

— er wordt teruggegrepen naar de historische loonhandicap van vóór de wet van 1996, wat in tegenspraak met het regeerakkoord is;

— voor de beoordeling van de evolutie van de lonen wordt ten onrechte geen rekening gehouden met de effecten van loonkostensubsidies en de taxshift;

— de nieuwe regels lijken strijdig te zijn met het recht op vrije collectieve onderhandelingen en het verbod op loondumping, die in internationale regels verankerd zijn.

De werkgeversorganisaties werden vertegenwoordigd door *de heren Edward Roosens* (VBO – p. 13 van het integraal verslag) en *Johan Bortier* (UCM-UNIZO – p. 16 van het integraal verslag). Zij spraken over het wetsontwerp een grotendeels positief oordeel uit met de volgende argumentatie:

— de loonontwikkeling in de buurlanden kan voortaan worden geëvalueerd op grond van alle beschikbare nationale en internationale vooruitzichten;

— loonkostencorrecties worden op een automatische wijze doorgevoerd;

— de introductie van een veiligheidsmarge van ten minste 0,5 % is een bijkomende waarborg tegen onverantwoorde loonstijgingen;

— in geval van een zeer grote ontsporing van de loonkosten wordt een formele procedure ingevoerd die tot reactie op korte termijn noopt;

— een gedeelte van de loonhandicap van vóór 1996 dat wordt weggewerkt, kan niet opnieuw worden opgebouwd.

Zij maakten daarnaast ook enkele negatieve kanttekeningen met betrekking tot de beperkte reikwijdte van de voorspellingsfouten (waardoor een risico op loondrift blijft bestaan), de garantie van de indexeringen en de baremieke verhogingen, het ontbreken van een duidelijk traject voor de afbouw van de historische loonhandicap, het te complexe correctiemechanisme en het niet-verplichte gebruik van de meest voorzichtige vooruitzichten in het technische verslag van de CRB.

— le texte se réfère au handicap salarial historique d'avant la loi de 1996, ce qui est contraire à l'accord de gouvernement;

— les effets des subsides pour charges salariales et du tax shift ne sont pas pris en compte dans l'appréciation de l'évolution des salaires, ce qui est incorrect;

— les nouvelles règles semblent contraires au droit de libre négociation collective et à l'interdiction du *dumping* salarial, qui sont ancrés dans des règles internationales.

Les organisations patronales étaient représentées par *MM. Edward Roosens* (FEB – p. 13 du compte rendu intégral) et *Johan Bortier* (UCM-UNIZO – p. 16 du compte rendu intégral). Ils ont émis un avis largement positif sur le projet de loi, étayé par les arguments suivants:

— l'évolution salariale dans les pays voisins pourra dorénavant être évaluée sur la base de toutes les prévisions nationales et internationales disponibles;

— les corrections des coûts salariaux sont opérées automatiquement;

— l'introduction d'une marge de sécurité de 0,5 % au moins constitue une garantie supplémentaire contre les augmentations salariales injustifiées;

— en cas de dérapage très important des coûts salariaux, une procédure formelle est instaurée imposant une réaction à court terme;

— une partie du handicap salarial d'avant 1996 qui est résorbée ne peut être reconstituée.

Ils ont par ailleurs également formulé quelques observations négatives concernant la portée limitée des erreurs de prévision (le risque de dérive salariale subsistant dès lors), la garantie des indexations et des augmentations barémiques, l'absence de traject précis quant à la résorption du handicap salarial historique, le mécanisme de correction trop complexe et l'absence d'obligation d'utiliser les prévisions les plus prudentes du rapport technique du CCE.



#### IV. — ALGEMENE BESPREKING

##### A. Vragen en opmerkingen van de leden

*Mevrouw Zuhal Demir (N-VA)* benadrukt het belang van het wetsontwerp, dat er op een duurzame manier voor zorgt dat de loonkosten niet kunnen ontsporen en bovendien mogelijkheden creëert om de loonkostenhandicap van vóór 1996 weg te werken. Het beleid gaat de goede richting uit, wat blijkt uit de afname van het aantal werklozen en de toename van het aantal vacatures, maar er moeten nog inspanningen worden gedaan.

Bevestigt de minister dat de sociale partners in hun recent afgesloten centraal akkoord voor de periode 2017-2018 rekening houden met de inhoud van het wetsontwerp?

De CRB zal de historische loonhandicap, die vóór 1996 werd opgebouwd, zowel met als zonder productiviteitscorrectie berekenen. Zullen de cijfers van Eurostat over de loonkosten per arbeidsuur in de verschillende landen en sectoren ook worden gebruikt?

Tot nu toe worden sommige types van loonkosten, zoals sociale pensioentoezeggingen en cao nr. 90 met betrekking tot de loonbonus, uit de loonnorm gehouden. Zullen ook die loonkosten in de toekomst in de loonnorm worden opgenomen?

Loonbarema's worden in elk geval gegarandeerd. Hebben ondernemingen die met hun hooggeschoolde medewerkers kaderovereenkomsten afsluiten en daardoor geen klassieke barema's hanteren daardoor minder mogelijkheden voor loonstijgingen?

De sancties voor bedrijven die de loonnorm niet volgen, worden aangescherpt. Hoe zal de controle gebeuren?

Door de combinatie van een automatische indexering van de lonen en anciënniteitsbarema's stijgen de hoogste lonen het snelst. Overeenkomstig het regeerakkoord zijn de anciënniteitsbarema's aan een evaluatie toe. Welke initiatieven zal de minister ter zake nemen?

*De heer Frédéric Daerden (PS)* betreurt vooraf het gebruik van het woord "lasten" in de memorie van toelichting. In werkelijkheid gaat het om bijdragen van werknemers en werkgevers die deel uitmaken van het loon dat wordt uitbetaald voor verrichte arbeidsprestaties. Het woord "lasten" getuigt van een gebrek aan respect voor de Belgische werknemers, die de hoogste productiviteit van de wereld halen.

#### IV. — DISCUSSION GÉNÉRALE

##### A. Questions et observations des membres

*Mme Zuhal Demir (N-VA)* souligne l'importance du projet de loi à l'examen, qui veille durablement à éviter le dérapage des coûts salariaux et crée en outre des possibilités en vue de résorber le handicap salarial existant avant 1996. La politique suivie emprunte la bonne voie, ainsi qu'il ressort de la diminution du nombre de chômeurs et de l'augmentation du nombre de vacances d'emploi, mais l'effort ne peut être relâché.

Le ministre confirme-t-il que dans l'accord interprofessionnel qu'ils ont récemment conclu pour les années 2017-2018, les partenaires sociaux tiennent compte de la teneur du projet de loi?

Le CCE calculera le handicap salarial historique, constitué avant 1996, à la fois avec et sans correction en termes de productivité. Les chiffres d'Eurostat relatifs aux coûts salariaux par heure de travail dans les différents pays et secteurs seront-ils également utilisés?

Jusqu'à présent, certains types de coûts salariaux, tels que les engagements sociaux de pension et la CCT n° 90 relative au bonus salarial, sont exclus de la norme salariale. Ces coûts salariaux seront-ils à l'avenir également intégrés à la norme salariale?

Les barèmes salariaux sont en tout cas garantis. Les entreprises qui concluent des accords-cadres avec leurs collaborateurs qualifiés et n'utilisent dès lors pas de barèmes classiques disposeront-elles de ce fait de moins de possibilités d'augmentations salariales?

Les sanctions infligées aux entreprises qui ne respectent pas la norme salariale sont renforcées. Comment sera-t-il procédé au contrôle?

L'indexation automatique des salaires combinée aux barèmes d'ancienneté fait en sorte que les salaires les plus élevés augmentent le plus. Conformément à l'accord de gouvernement, les barèmes d'ancienneté doivent faire l'objet d'une évaluation. Quelles initiatives le ministre prendra-t-il en la matière?

*M. Frédéric Daerden (PS)* déplore tout d'abord l'utilisation du mot "charges" dans l'exposé des motifs. Il s'agit en réalité des cotisations des travailleurs et des employeurs qui font partie intégrante du salaire qui est payé pour les prestations de travail effectuées. Le mot "charges" témoigne d'un manque de respect pour les travailleurs belges, qui ont la productivité la plus élevée du monde.

Het wetsontwerp kadert in het algemeen beleid van de regering, dat gericht is op afbouw van de sociale bescherming, overdreven flexibiliteit voor werknemers en aantasting van de koopkracht van de bevolking.

De doelstelling van de wet van 1996 is de vrijwaring van de concurrentiekracht van onze bedrijven door vaststelling van een kader voor de evolutie van de loonkosten dat gekoppeld is aan de loonevolutie in de buurlanden. De in Duitsland gemaakte keuze voor loonmatiging heeft de loonstijgingen in België daardoor ook beperkt. Twee uitgangspunten hebben steeds voorop gestaan bij de toepassing van die wet: het behoud van de automatische loonindexering en de berekening van de loonhandicap aan de hand van de evolutie sinds 1996. In het regeerakkoord werden die uitgangspunten niet langer integraal gevolgd, waardoor de koopkracht zwaar werd aangetast:

- er werd een indexsprong doorgevoerd;

- een loonmatiging werd opgelegd door in 2015 geen loonstijging toe te laten en in 2016 slechts een nettoestijging van 0,5 %, aangevuld met 0,3 % in andere voordelen, mogelijk te maken.

Door die matigingen werd de sinds 1996 opgebouwde loonhandicap in twee jaar tijd weggewerkt, maar voor de regering is het nog niet genoeg: in het voorliggend wetsontwerp wordt de koopkracht van de werknemers verder aangetast, terwijl de werkgevers buiten schot blijven.

De rol van de sociale partners wordt door het wetsontwerp verzwakt:

- terwijl zij beslissingsrecht hadden over de snelheid waarmee de loonhandicap wordt weggewerkt, moeten zij voortaan binnen een strikt kader werken;

- terwijl de door hen bepaalde loonnorm indicatief was voor de sectoren, beschikken de paritaire comités binnenkort niet langer over een marge om afwijkende afspraken te maken;

- de lonen worden onderworpen aan een verplichte veiligheidsmarge van ten minste 0,5 %, waardoor hun appreciatiebevoegdheid nog kleiner wordt;

- verlagingen van de (para)fiscaliteit op de lonen kunnen niet langer gedeeltelijk worden aan koopkracht besteed.

De sociale partners hebben een centraal akkoord afgesloten, maar dat impliceert geenszins dat zij over

Le projet de loi à l'examen s'inscrit dans la politique globale du gouvernement, laquelle vise à démanteler la protection sociale, à instaurer une flexibilité exagérée pour les travailleurs et à éroder le pouvoir d'achat de la population.

L'objectif de la loi de 1996 est de sauvegarder la compétitivité de nos entreprises en fixant un cadre pour l'évolution des coûts salariaux lié à l'évolution salariale dans les pays voisins. Le choix de la modération salariale opéré en Allemagne a dès lors également limité les hausses salariales en Belgique. Deux principes ont toujours présidé à l'application de cette loi: le maintien de l'indexation automatique des salaires et le calcul du handicap salarial en fonction de l'évolution depuis 1996. L'accord de gouvernement n'a pas respecté intégralement ces deux principes, ce qui a lourdement porté atteinte au pouvoir d'achat:

- il y a eu un saut d'index;

- Une modération salariale a été imposée en n'autorisant pas de hausse salariale en 2015 et en ne permettant qu'une hausse nette de 0,5 % en 2016, complétée par 0,3 % en autres avantages.

Grâce à cette modération salariale, le handicap salarial accumulé depuis 1996 a été comblé en deux ans, mais ce n'est pas encore assez pour le gouvernement: le projet de loi à l'examen prévoit d'amputer un peu plus encore le pouvoir d'achat des travailleurs, alors que les employeurs sont préservés.

Le projet de loi à l'examen affaiblit le rôle des partenaires sociaux:

- alors qu'ils avaient un droit de décision sur la vitesse de résorption du handicap salarial, ils devront désormais agir dans un cadre strict;

- alors que la norme salariale qu'ils fixaient était indicative pour les secteurs, les commissions paritaires ne disposeront bientôt plus de marge pour conclure des accords dérogoires;

- les salaires sont soumis à une marge de sécurité obligatoire d'au moins 0,5 %, rendant d'autant plus mince leur pouvoir d'appréciation;

- les abaissements de la (para)fiscalité sur les salaires ne peuvent plus être affectés partiellement au pouvoir d'achat.

Les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel, mais cela n'implique nullement qu'ils

het wetsontwerp een eenparig positief advies hebben uitgebracht.

De afbouw van de historische loonhandicap, die ook in het wetsontwerp figureert, is zowel strijdig met het evenwicht in de initiële wet van 1996 als met het regeerakkoord. Als de verplichte veiligheidsmarge naderhand niet nodig blijkt te zijn, moet ten minste de helft ervan aan het wegwerken van de historische handicap worden besteed (in plaats van aan de werknemers te worden teruggegeven in de vorm van een loonstijging). Slechts enkele types van loonsubsidies worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de beschikbare marge voor loonsverhoging, terwijl de meeste subsidies worden geneutraliseerd (in 2014: 7,7 miljard euro op een totaal van 12 miljard euro loonsubsidies). Ook de effecten van de taxshift worden niet integraal bij de boordeling betrokken. Die benadering is onlogisch en onrechtvaardig.

Wat is de omvang van de historische loonhandicap volgens de minister? Dat moet duidelijk zijn vooraleer de regels worden gewijzigd omdat de impact op de koopkracht zeer groot kan zijn.

Er wordt in het wetsontwerp een opening gelaten om, na de indexsprong, opnieuw aan de automatische indexering van de lonen te morrelen indien de loonhandicap niet in een periode van twee jaar kan worden weggewerkt door toepassing van de beschikbare marge. Zou dat bijvoorbeeld kunnen betekenen dat tijdens de huidige legislatuur een tweede indexsprong wordt doorgevoerd?

Het wetsontwerp wijzigt de fundamentele regels om op een eenzijdige wijze en zonder overleg loonmatiging op te leggen. De ervaring van het verleden wijst nochtans uit dat de positieve evolutie van de koopkracht geen hinderpaal is voor economische groei en concurrentiekracht, die immers samenhangen met het welzijn van de werknemers. Delocalisaties en sluitingen van ondernemingen hangen veeleer samen met een streven naar steeds meer winst, niet met de onhaalbaarheid van onze lonen. Artikel 14 van de vigerende wet van 1996 voorziet in de mogelijkheid om de vergoedingen van bestuurders en aandeelhouders eveneens te matigen, maar dat artikel werd nooit toegepast.

*Mevrouw Stéphanie Thoron (MR)* merkt op dat het wetsontwerp uitvoering geeft aan de passage in het regeerakkoord op grond waarvan ten minste de sinds 1996 opgebouwde loonhandicap wordt weggewerkt en aan aanbevelingen van de Europese Commissie.

ont émis un avis unanimement positif sur le projet de loi à l'examen.

La résorption du handicap salarial historique, qui figure également dans le projet de loi, est contraire tant à l'équilibre de la loi initiale de 1996 qu'à l'accord de gouvernement. Si la marge de sécurité obligatoire ne se révèle pas nécessaire *a posteriori*, la moitié au moins de celle-ci doit être affectée à la résorption du handicap historique (plutôt que d'être restituée aux travailleurs sous la forme d'une augmentation salariale). Seuls certains types de subsides salariaux entrent en ligne de compte pour l'établissement de la marge disponible pour l'augmentation salariale, alors que la plupart des subsides sont neutralisés (en 2014: 7,7 milliards d'euros sur un total de 12 milliards d'euros de subsides salariaux). Les effets du tax shift ne sont pas non plus intégralement pris en compte. Cette approche est illogique et non pertinente.

Quelle est, selon le ministre, l'ampleur du handicap historique? Cela doit être clair avant de modifier les règles, car l'incidence sur le pouvoir d'achat peut être très importante.

Le projet de loi laisse une porte ouverte pour, après le saut d'index, toucher à nouveau à l'indexation automatique des salaires si le handicap salarial ne pouvait être résorbé en l'espace de deux ans par l'application de la marge disponible. Cela pourrait-il par exemple signifier qu'un deuxième saut d'index sera effectué durant la législature actuelle?

Le projet de loi modifie les règles fondamentales pour imposer la modération salariale unilatéralement et sans concertation. L'expérience du passé montre toutefois que l'évolution positive du pouvoir d'achat n'est pas un frein à la croissance économique ni à la compétitivité, qui sont en effet liées au bien-être des travailleurs. Les délocalisations et les fermetures d'entreprises sont plutôt dues à la recherche effrénée du profit, et non à la démesure de nos salaires. L'article 14 de la loi de 1996 en vigueur prévoit la possibilité de modérer également les rémunérations des administrateurs et des actionnaires, mais cet article n'a jamais été appliqué.

*Mme Stéphanie Thoron (MR)* fait remarquer que le projet de loi met en œuvre le passage de l'accord de gouvernement visant à éliminer au moins le handicap salarial accumulé depuis 1996, et qu'il exécute également des recommandations de la Commission européenne.

De rechten van de werknemers blijven overeind door de automatische indexering van de lonen. Ook de koopkracht en de economische groei komen niet in het gedrang. Verder is de totstandkoming van een interprofessioneel akkoord eveneens een positief element.

Hoeveel banen zal de herziening van de loonnorm van 1996 tegen het einde van de legislatuur opleveren?

Zullen de nieuwe regels voor de beschikbare marge op dezelfde manier van toepassing zijn op alle sectoren en op de overheidsdiensten? Hoe zal de naleving van de loonnorm worden gecontroleerd?

Tegen wanneer zal de historische loonhandicap kunnen worden weggewerkt? Welke bijkomende maatregelen worden overwogen als dat binnen de huidige regels niet tegen het einde van de legislatuur mogelijk zou blijken te zijn?

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* wijst op het feit dat de sociale partners in de onderhandelingen over een centraal akkoord hebben gewerkt binnen het kader van het wetsontwerp, dat daarom spoedig moet worden aangenomen. De retroactieve inwerkingtreding is geen probleem, zoals ook door de Raad van State werd bevestigd. Er was geen eenparig positief advies over het wetsontwerp, maar de sociale partners werden bij de opstelling ervan wel nauw betrokken.

Het wetsontwerp bepaalt de grenzen van de onderhandelingen over de loonnorm. Bevestigt de minister dat het recht op collectieve onderhandelingen integraal wordt gevrijwaard? De afsluiting van een interprofessioneel akkoord is positief omdat ze voor de werknemers 1,7 miljard euro bijkomende koopkracht oplevert (naast de indexatie en de baremieke verhogingen) en omdat de economische groei en toename van het aantal banen er door worden bevorderd. De spreker verwacht dan ook dat de regering het akkoord integraal overneemt.

De historische loonhandicap zal worden vastgesteld door de CRB. Tegen wanneer zal de CRB die opdracht afronden? Zal de regering maatregelen nemen indien de sociale partners binnen de CRB het niet eens geraken? Hoe zullen de deadlines in het wetsontwerp kunnen worden nageleefd?

In welke mate zullen in de toekomst de loonsubsidies in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de loonnorm?

Zwaardere sancties voor inbreuken op de loonnorm zijn belangrijk, maar wordt de controle op een adequate manier georganiseerd? Zullen alternatieve

Les droits des travailleurs sont maintenus grâce à l'indexation automatique des salaires. Il n'est pas non plus porté atteinte au pouvoir d'achat, ni à la croissance économique. Pour le reste, la conclusion d'un accord interprofessionnel est également un élément positif.

Combien d'emplois la révision de la norme salariale de 1996 permettra-t-elle de créer d'ici la fin de la législature?

Les nouvelles règles relatives à la marge disponible s'appliqueront-elles de la même manière à tous les secteurs et aux services publics? Comment le respect de la norme salariale sera-t-il contrôlé?

Dans quel délai le handicap historique des coûts salariaux pourra-t-il être éliminé? Quelles mesures supplémentaires sont envisagées s'il s'avère que, sur la base des règles actuelles, il n'est pas possible d'y parvenir avant la fin de la législature?

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* souligne que, lors des négociations relatives à un accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont travaillé dans le cadre du projet de loi, qui doit dès lors être adopté rapidement. L'entrée en vigueur avec effet rétroactif ne pose pas problème, comme l'a également confirmé le Conseil d'État. Le projet de loi n'a pas fait l'objet d'un avis unanimement positif, mais les partenaires sociaux ont été associés étroitement à son élaboration.

Le projet de loi fixe les limites des négociations relatives à la norme salariale. Le ministre confirme-t-il que le droit aux négociations collectives est intégralement garanti? La conclusion d'un accord interprofessionnel est positive, parce qu'elle offre aux travailleurs un pouvoir d'achat supplémentaire de 1,7 milliards d'euros (en plus de l'indexation et des augmentations barémiques) et qu'elle favorise la croissance économique et l'accroissement de l'emploi. L'intervenant s'attend dès lors à ce que le gouvernement reprenne intégralement l'accord.

Le handicap salarial historique sera défini par le CCE. Quand le CCE va-t-il finaliser cette tâche? Le gouvernement prendra-t-il des mesures si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord au sein du CCE? Comment les délais fixés dans le projet de loi seront-ils respectés?

Dans quelle mesure les subsides salariaux seront-ils pris en compte à l'avenir pour la fixation de la norme salariale?

Il importe de sanctionner plus lourdement les violations de la norme salariale, mais le contrôle sera-t-il organisé de manière adéquate? Les formes de

beloningsvormen, zoals innovatiepremies en loonbonussen, worden geëvalueerd?

*De heer Egbert Lachaert (Open Vld)* merkt op dat de sinds 1996 opgebouwde loonhandicap al werd weggewerkt, wat heeft geleid tot economische groei en toename van werkgelegenheid. De herziening van de wet van 1996 is noodzakelijk om die positieve evolutie in de toekomst aan te houden. De veiligheidsmarge vermijdt ontsporingen en de afbouw van de historische loonhandicap bevordert verder de concurrentiekracht van onze bedrijven.

De spreker verheugt zich over de afsluiting van een interprofessioneel akkoord, dat een redelijke loonstijging mogelijk maakt. Binnen welke termijn zal de regering een beslissing nemen in dat dossier, in het bijzonder wat de door de sociale partners gevraagde versoepeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage betreft?

Zullen inbreuken op de loonnorm binnen individuele ondernemingen in de toekomst effectief worden bestraft? Zal er meer worden gecontroleerd?

*Mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a)* haalt een passage uit het regeerakkoord aan: “De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen zal worden aangepast zodat:

— de loonkostenhandicap wordt verminderd bij elk IPA met als doel de handicap die opgebouwd werd sinds 1996 weg te werken voor het einde van de legislatuur;

— de sociale partners bij de bepaling van de maximummarge van de evolutie van de loonkosten niet enkel rekening houden met de vooruitzichten voor de evolutie voor de komende twee jaar, maar ook met de evolutie van de loonkosten die werd vastgesteld in de voorbije twee jaar, waarbij telkens een vergelijking wordt gemaakt met de referentielanden;

— de loonsubsidies die in aanmerking worden genomen voor het meten van de loonhandicap, bepaald worden bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad;

— de loonnorm het voorwerp uitmaakt van een CAO van de NAR als er een akkoord is met de sociale partners. Bij gebrek aan een centraal akkoord of een akkoord over het bemiddelingsvoorstel, zal de loonnorm worden bepaald bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad;

rémunération alternatives, comme les primes à l’innovation et les bonus salariaux, seront-elles évaluées?

*M. Egbert Lachaert (Open Vld)* fait observer que le handicap salarial encouru depuis 1996 a été éliminé, ce qui s’est traduit par une croissance économique et une hausse de l’emploi. La révision de la loi de 1996 est nécessaire pour pérenniser cette évolution positive à l’avenir. La marge de sécurité évite les dérapages et la diminution progressive du handicap salarial stimule davantage la compétitivité de nos entreprises.

L’intervenant se réjouit de la conclusion d’un accord interprofessionnel, qui permet une augmentation salariale modérée. Dans quel délai le gouvernement prendra-t-il une décision dans ce dossier, en particulier en ce qui concerne l’assouplissement du système de chômage avec complément d’entreprise demandé par les partenaires sociaux?

Les violations de la norme salariale au sein d’entreprises individuelles seront-elles effectivement sanctionnées? Les contrôles seront-ils intensifiés?

*Mme Fatma Pehlivan (sp.a)* cite un extrait de l’accord de gouvernement: “La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l’emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité sera adaptée afin que:

— le handicap salarial se réduise à chaque AIP, avec l’objectif d’éliminer le handicap qui a été accumulé depuis 1996 avant la fin de la législature;

— les partenaires sociaux tiennent compte, lors de la fixation de la marge maximale de l’évolution des coûts salariaux, non seulement des prévisions de l’évolution pour les deux années à venir, mais aussi de l’évolution des coûts salariaux qui a été constatée au cours des deux années écoulées, tout en comparant à chaque fois avec les pays de référence;

— les subventions salariales prises en compte pour mesurer le handicap salarial soient définies par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres;

— la norme salariale fasse l’objet d’une CCT du CNT en cas d’accord des partenaires sociaux. En l’absence d’accord interprofessionnel ou d’accord sur la proposition de médiation, la norme salariale sera fixée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres;



— de bepalingen van artikel 9 van de wet strenger worden gemaakt. Er moet een efficiënt toezicht worden ingevoerd op elke collectieve arbeidsovereenkomst die een hogere loonevolutie dan de loonnorm voorziet of daarin resulteert;

— er een automatisch correctiemechanisme wordt ingevoerd voor de vastgestelde overschrijdingen;

— de overheidsbedrijven (Belgacom, Bpost, ...) voortaan ook onder het toepassingsgebied van de loonnormwet 1996 zullen vallen.”.

De spreekster stemt in met de stelling dat onze lonen moeten sporen met de loonkostenevolutie in de buurlanden, die onze belangrijkste handelspartners zijn, en dat die evolutie goed moet worden opgevolgd om bruske en drastische ingrepen, zoals een indexsprong, te vermijden. Wel moet de vraag worden gesteld of een strikt lineaire en imperatieve norm, zoals die nu wordt opgelegd, realistisch is om de uiteenlopende draagkracht van sectoren en subsectoren te vatten. Die verschillen blijken eens te meer uit de zogenaamde fiche 9 van het technisch secretariaat van de CRB van maart 2016, waarin per NACE-code het loonkostenverschil met de drie referentielanden wordt onderzocht, rekening houdend met de productiviteitsverschillen in die sectoren. Het voorliggend wetsontwerp bevat een bindende maximale marge, waardoor sectoren en ondernemingen alleen maar onderhandelen over de mate van toekenning van die lineair opgelegde maximale marge, zonder dat er nog enige ruimte is voor sectoren of ondernemingen om daar, als de economische situatie dat toelaat, in beperkte mate boven te gaan.

Uit de rapporten die de CRB sinds de invoering van de wet van 1996 heeft uitgebracht, blijkt dat de afgesproken norm in de loonafspraken telkens correct werd nageleefd. Voor de jaren dat er een overschrijding van de afgesproken norm was, was dat steeds te wijten aan meer inflatie dan verwacht in België of aan een overschatting van de loonstijging in de buurlanden. Voor dat laatste element voorziet het wetsontwerp nu in een veiligheidsmarge.

De bijkomende RSZ-kortingen in het kader van de taxshift en ten minste 50 % van de toekomstige RSZ-kortingen worden geneutraliseerd, maar in de toekomst is dat ook het geval voor de rechtstreekse loonsubsidies.

In tegenspraak met het regeerakkoord wordt nu ook een nieuwe parameter ingebracht: de zogenaamde

— les dispositions de l'article 9 de la loi soient rendues plus strictes. Il convient de mettre en place une surveillance efficace de toute convention collective de travail qui prévoit ou résulte en une évolution du salaire supérieure à la norme salariale;

— un mécanisme de correction automatique des dépassements constatés soit mis en œuvre;

— les entreprises publiques (Belgacom, Bpost,...) tombent désormais sous le champ d'application de la loi relative à la norme salariale 1996.”.

L'intervenante accepte l'idée selon laquelle nos salaires doivent rester conformes à l'évolution des coûts salariaux dans les pays voisins, qui sont nos principaux partenaires commerciaux, et que cette évolution doit être suivie attentivement afin d'éviter des interventions brusques et radicales, comme un saut d'index. Mais il faut se poser la question de savoir si une norme impérative et strictement linéaire, telle que celle qui est maintenant imposée, peut, de manière réaliste, s'appliquer à l'ensemble des secteurs et sous-secteurs, dont la capacité varie fortement de l'un à l'autre. Ces différences apparaissent d'ailleurs une fois de plus dans la "fiche 9" du secrétariat technique du CCE de mars 2016, qui examine, par code NACE, l'écart salarial par rapport aux trois pays de référence, compte tenu des différences de productivité dans ces secteurs. Le projet de loi à l'examen propose une norme maximale contraignante qui fera en sorte que les secteurs et les entreprises ne pourront plus négocier que sur la mesure dans laquelle cette marge maximale linéaire imposée sera appliquée, sans que les secteurs ou les entreprises ne disposent encore de la moindre marge de manœuvre pour pouvoir, si la situation économique le permet, aller légèrement au-delà de cette norme.

Il ressort des rapports que le CCE a publiés depuis l'adoption de la loi de 1996 que la norme convenue dans les accords salariaux a toujours été scrupuleusement respectée. Concernant les années au cours desquelles un dépassement de la norme convenue s'est produit, celui-ci était toujours dû à une inflation plus élevée que prévu en Belgique ou à une surestimation de l'augmentation des salaires dans les pays voisins. Le projet de loi prévoit à présent une marge de sécurité pour ce dernier élément.

Les réductions ONSS supplémentaires dans le cadre du tax shift et au moins 50 % des futures réductions ONSS sont neutralisées, mais ce sera également le cas à l'avenir pour les subsides salariaux directs.

En contradiction avec l'accord de gouvernement, le projet de loi introduit à présent un nouveau paramètre,

historische loonkostenhandicap. Ten minste de helft van een eventuele negatieve loonkostenhandicap ten opzichte van de buurlanden wordt niet als loonstijging toegekend om bij te dragen aan het wegwerken ervan. De CRB krijgt de opdracht om die historische handicap vast te stellen, maar krijgt geen oriëntatie over wat daarvoor in aanmerking moet worden genomen. Uit een fiche van het technisch secretariaat van de CRB van maart 2016 blijkt dat in de privésector de historische handicap in 2014 op een niveau van 0,2 % was (rekening houdend met de productiviteitsverschillen). Gelet op de indexsprong en de zeer bescheiden wettelijke loonnorm voor de periode 2015-2016 zal dat percentage tot (bijna) nul herleid zijn. De regering ontvlucht op dat vlak haar verantwoordelijkheid. Tijdens de hoorzitting bleek dat de werkgeversorganisaties ten onrechte vasthouden aan een loonkloof van 10 %. Ook worden in de wet daartoe nieuwe concepten (berekeningen van de CRB) ingevoerd die niet correct worden gedefinieerd. De enige definitie waarvan de methodologie bekend is, is de loonkostenhandicap sinds 1996, waarbij de vermindering van werkgeversbijdragen (5,5 miljard euro in 2015) in aanmerking wordt genomen. Vanaf 2017 zal die vergelijking echter niet meer kloppen omdat de maatregelen in het kader van de taxshift er worden uit verwijderd.

De loonsubsidies, die 7,2 miljard euro bedragen, hebben momenteel geen enkele impact op de loonkostenevaluatie en het wetsontwerp sluit ze ook voor de toekomst expliciet uit. Voor welke subsidies zal dat in de toekomst wel het geval zijn? Wat is de bron om de "absolute loonkosten" te bepalen (Eurostat, OESO, GECE, ...)? Zijn de RSZ-kortingen daarin vervat? In de Europese loonkostendefinitie D.1 worden alle werkgeversbijdragen en de verminderingen erop in aanmerking genomen voor de loonnorm.

In een andere onduidelijke bepaling in het wetsontwerp wordt vermeld dat de regering bijkomende maatregelen zal nemen indien het met toepassing van de correctiefactor en de veiligheidsmarge niet lukt om de sinds 1996 opgebouwde loonkostenhandicap in één IPA-periode weg te werken. Dit lijkt te wijzen op een bijkomende indexsprong of een drastische aanpassing van het indexeringsmechanisme. Verschillende werkgeversfederaties roepen daar expliciet toe op uit bezorgdheid over de hoge inflatie in België, die nochtans grotendeels het gevolg is van overheidsmaatregelen (verhoging van btw, accijnzen en de prijs van overheidsdiensten), zoals door de heer Luc De Nayer (CRB) tijdens de hoorzitting en door verschillende nationale en internationale instellingen werd bevestigd. Bovendien is het zo dat in de

à savoir le handicap historique des coûts salariaux. Au moins la moitié d'un éventuel handicap des coûts salariaux négatif par rapport aux pays voisins n'est pas octroyé sous la forme d'une augmentation des salaires afin de contribuer à son élimination. Le CCE aura pour tâche de déterminer ce handicap historique, mais ne reçoit aucune indication concernant ce qu'il faut prendre en considération pour ce faire. Il ressort d'une fiche du secrétariat technique du CCE datant de mars 2016 que, dans le secteur privé, le handicap historique se situait à un niveau de 0,2 % en 2014 (en tenant compte des différences en termes de productivité). Compte tenu du saut d'index et de la norme salariale légale très modeste pour la période 2015-2016, ce pourcentage sera (pratiquement) réduit à zéro. Le gouvernement fuit ses responsabilités dans ce domaine. Lors de l'audition, il est apparu que les organisations représentatives d'employeurs s'accrochent à tort à un écart salarial de 10 %. De même, de nouveaux concepts y afférents (calculs du CCE) mal définis sont introduits dans la loi. La seule définition dont la méthodologie est connue est le handicap des coûts salariaux depuis 1996, pour laquelle la réduction des cotisations patronales (5,5 milliards d'euros en 2015) est prise en compte. Cette comparaison ne sera toutefois plus pertinente à partir de 2017 parce que les mesures prises dans le cadre du tax shift en seront écartées.

Les subsides salariaux, qui s'élèvent à 7,2 milliards d'euros, n'ont actuellement aucune répercussion sur l'évaluation des coûts salariaux et le projet de loi à l'examen les en exclut également explicitement à l'avenir. Quels subsides auront une répercussion sur cette évaluation à l'avenir? Quelle est la source utilisée pour calculer les "coûts salariaux exprimés en valeur absolue" (Eurostat, l'OCDE, GECE, ...)? Ces calculs comprennent-ils les réductions ONSS? Selon la définition de l'Union européenne relative aux coûts salariaux D1, toutes les cotisations patronales et leurs réductions sont prises en compte pour calculer la norme salariale.

Une autre disposition floue du projet de loi à l'examen stipule que le gouvernement prendra des mesures supplémentaires si l'application du facteur correctif et de la marge de sécurité ne permet pas de supprimer le handicap salarial accumulé depuis 1996 en une période AIP. Cette disposition semble faire référence à un nouveau saut d'index ou à une modification drastique du mécanisme d'indexation, ce que réclament explicitement plusieurs fédérations patronales par crainte de l'inflation élevée observée en Belgique. Cependant, cette inflation élevée résulte principalement de mesures gouvernementales (hausse de la TVA, des accises et du prix des services publics), comme l'ont confirmé M. Luc De Nayer (CCE) lors de son audition et différentes instances nationales et internationales. En outre, il est un

gezondheidsindex, die de basis vormt van automatische loonindexatie, geen rekening wordt gehouden met het prijsverloop van benzine, dieselaalcohol en tabak.

De spreekster hekelt de eenzijdige fixatie van de regering op de loonkosten, die als enige bepalende factor van de concurrentiekracht en de tewerkstelling worden voorgesteld. Zo is de impact van de taxshift op de banencreatie zeer beperkt gebleven. Uit wetenschappelijk onderzoek naar de verschillen tussen EU-lidstaten blijkt nochtans dat landen met hoge loonkosten het in economisch opzicht relatief goed doen, terwijl landen met lage loonkosten in een diepe economische crisis verzeild zijn geraakt. Dat komt doordat hoge loonkosten in een land, zoals België, het gevolg zijn van een hoog niveau van welvaart en dus deel uitmaken van een positieve dynamiek. Een hoge productiviteit maakt het mogelijk om hoge lonen uit te betalen, wat op zijn beurt veel koopkracht genereert, zodat werknemers de goederen en diensten die door Belgische bedrijven worden geproduceerd, kunnen aankopen. Er is bovendien een nog belangrijkere dimensie verbonden met de dynamiek van hoge productiviteit en hoge lonen: zij creëren de mogelijkheid om collectieve diensten aan te bieden die uiteindelijk de competitiviteit verbeteren (orde en veiligheid, een sociaal vangnet, een goed onderwijssysteem, een kwalitatieve gezondheidszorg, ...).

Kan er dan geen probleem ontstaan door hoge loonkosten? Dat risico bestaat wel degelijk, met name als de loonkosten sneller stijgen dan de productiviteit. Dat is in het Noorden van Europa nauwelijks het geval geweest in de laatste twee decennia, ook niet in België. Dat was wel zo in vele zuidoostelijke landen, met als gevolg een dramatische achteruitgang van de concurrentiekracht.

Bewijst het Duitse model dat onze ondernemingen het door het drukken van de loonkosten nog beter kunnen doen? Door te opteren voor loonstijgingen die beneden de productiviteitsgroei liggen, heeft Duitsland inderdaad de concurrentiekracht van de Duitse bedrijven verbeterd, maar dat is slechts een tijdelijk fenomeen: de Duitse werknemers aanvaarden immers niet langer dat zij niet de vruchten plukken van de productiviteitsgroei en dat het grootste deel van die groei naar de bedrijven en de aandeelhouders gaat, waardoor een correctie onvermijdelijk werd. Het heeft geen zin om het Duitse model te kopiëren omdat het niet meer bestaat. Dat er nu in België, ondanks de kunstmatig door de regering opgedreven inflatie, een beperkte marge is voor reële

fait que le calcul de l'indice-santé, indice qui constitue la base de l'indexation automatique des salaires, ne tient pas compte de l'évolution des prix de l'essence, du diesel, de l'alcool et du tabac.

L'intervenante fustige le fait que le gouvernement fasse une fixation unilatérale sur les coûts salariaux, qui sont présentés comme le seul facteur déterminant en matière de compétitivité et d'emploi. Les répercussions du tax shift en matière de création d'emplois sont pourtant restées extrêmement limitées. Des études scientifiques réalisées dans différents États membres de l'Union européenne montrent pourtant que les pays où les coûts salariaux sont élevés se portent relativement bien sur le plan économique, alors que les pays où les coûts salariaux sont faibles sont empêtrés dans une crise économique profonde. Ce constat s'explique par le fait que les coûts salariaux élevés d'un pays tel que la Belgique résultent d'un niveau de prospérité élevé et font dès lors partie d'une dynamique positive. Une productivité élevée permet de payer des salaires élevés, ce qui génère ensuite beaucoup de pouvoir d'achat et permet ainsi aux travailleurs de s'offrir les biens et les services produits par des entreprises belges. Par ailleurs, cette dynamique alliant productivité et salaires élevés comporte une dimension encore plus importante: elle crée la possibilité d'offrir des services collectifs qui améliorent en fin de compte la compétitivité (l'ordre et la sécurité, un filet de sécurité sociale, un système éducatif et des soins de santé de qualité, ...).

Les coûts salariaux élevés ne peuvent-ils dès lors générer de problèmes? Ce risque existe bel et bien, à savoir lorsque la hausse des coûts salariaux est plus rapide que celle de la productivité. Cette situation ne s'est guère présentée dans le Nord de l'Europe, ni en Belgique au cours des deux dernières décennies. Mais cela a été le cas dans de nombreux pays méditerranéens, entraînant un recul dramatique de la compétitivité.

Le modèle allemand prouve-t-il qu'en comprimant les coûts salariaux, nos entreprises peuvent être encore plus compétitives? En optant pour des hausses salariales inférieures à la croissance de la productivité, l'Allemagne a effectivement amélioré la compétitivité des entreprises allemandes, mais il ne s'agit que d'un phénomène temporaire: les travailleurs allemands n'acceptent en effet plus de ne pas recueillir les fruits de la croissance de la productivité et de voir les entreprises et les actionnaires récupérer la majeure partie de cette croissance, une correction devenant inéluctable. Il est inutile de copier le modèle allemand, dès lors qu'il n'existe plus. Si, en dépit de l'inflation relevée de manière artificielle par le gouvernement, la Belgique

loonstijgingen, is dan het gevolg van de sterke loonstijgingen in Duitsland.

*Mevrouw Catherine Fonck (cdH)* plaatst vraagtekens bij de meerwaarde van de bepaling van de loonkostenhandicap van vóór 1996 als criterium voor de evolutie van de lonen in 2017. De structuur van onze economie is ondertussen grondig veranderd, zodat dat criterium niet noodzakelijk nog pertinent is. Van welke ordegrootte is die historische handicap volgens de minister?

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. 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.”

In de huidige stand van het recht blijkt uit de informatie die de ondernemingen ontvangen van de instanties die belast zijn met de toepassing van de loonnorm, dat bepaalde voordelen geen aanleiding geven tot sancties als door die voordelen de loonnorm wordt overschreden. Die voordelen zijn talrijk. Doordat het ter bespreking voorliggende wetsontwerp thans een zeer ruime definitie van het begrip “loonkosten” wil instellen, zullen die voordelen voor sommigen met zekerheid onder het begrip “loonkosten” ressorteren. Men moet zich afvragen of die voordelen nog wel kunnen worden toegekend zonder rekening te houden met de loonmarge, aangezien de wet, indien ze strikt wordt geïnterpreteerd, zulks niet langer zal toestaan. Om evidente redenen van rechtszekerheid voor de ondernemingen had de spreekster graag bevestiging gekregen inzake alle volgende elementen:

### 1. 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. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

dispose à présent d'une marge limitée pour de réelles hausses salariales, cela résulte des fortes hausses salariales enregistrées en Allemagne.

*Mme Catherine Fonck (cdH)* s'interroge sur la plus-value de la définition du handicap salarial antérieur à 1996 comme critère pour l'évolution des salaires en 2017. La structure de notre économie a fondamentalement changé dans l'intervalle, si bien que ce critère n'est plus nécessairement pertinent. Quel est l'ordre de grandeur de ce handicap historique, selon le ministre?

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. Ainsi, dans la future nouvelle mouture de la loi, la notion de coût salarial sera définie comme suit: “le traitement des travailleurs (D1) 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.”

En l'état actuel du droit, certains avantages, 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 entreront, pour certains, avec certitude dans la notion de coût salarial. Il convient de s'interroger sur la possibilité de continuer à les octroyer sans tenir compte de la marge salariale vu que la loi interprétée strictement ne le permettra plus. Pour des raisons de sécurité juridique évidentes pour les entreprises, l'oratrice aimerait avoir la confirmation sur tous les éléments suivants:

### 1. 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. Cela sera-t-il toujours possible?



## 2. verandering van paritair comité of overdracht van de activiteiten van de onderneming

Wanneer een werkgever, ingevolge een wijziging van zijn activiteiten, onder een ander paritair comité ressorteert, kunnen voor het personeel andere loonvoorwaarden gelden omdat andere cao's worden toegepast. Deze noodzakelijke aanpassing van de loonvoorwaarden leidt niet tot sancties voor de werkgever ingeval van overschrijding van de loonnorm. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

## 3. Harmonisatie van de loonvoorwaarden ingevolge de overgang van een onderneming

Evenzo zal, wanneer de stijging van de gemiddelde loonkosten het resultaat is van een harmonisatie van de loonvoorwaarden ingevolge de overgang van een onderneming (cao nr. 32bis), geen enkele sanctie worden opgelegd aan de werkgever die tot die harmonisatie overgaat. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

## 4. 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.

## 5. Reorganisatie van de arbeidsvoorwaarden

Teneinde voor de werkgever niet volledig de mogelijkheden in te perken om in zijn onderneming het werk te organiseren zoals hij dat wil, wordt aanvaard dat bij een loonkostenstijging die aan een reorganisatie van de arbeidsomstandigheden te wijten is (bijvoorbeeld de instelling van een nacht- of ploegenarbeidregeling die gepaard gaat met de toekenning van premies voor nacht- of ploegenarbeid), geen sanctie zal worden opgelegd. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

## 6. 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". Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

## 2. Une modification de la commission paritaire ou transfert d'entreprise

Lorsqu'un employeur, à la suite d'une modification de ses activités, relève d'une autre commission paritaire, d'autres conditions de salaire peuvent être applicables au personnel en raison de l'application d'autres CCT. Cette adaptation nécessaire des conditions de salaire n'exposera pas l'employeur à des sanctions en cas de dépassement de la norme salariale. Cela sera-t-il toujours possible?

## 3. Harmonisation des conditions de salaire suite à un transfert d'entreprise

De même, lorsque l'augmentation du coût salarial moyen résulte d'une harmonisation des conditions de salaire suite à un transfert d'entreprise (CCT n° 32bis), aucune sanction ne sera infligée à l'employeur procédant à cette harmonisation. Cela sera-t-il toujours possible?

## 4. 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.

## 5. Réorganisation des conditions de travail

Afin de ne pas limiter totalement les possibilités pour l'employeur d'organiser le travail comme il l'entend dans son entreprise, il est admis qu'une augmentation du coût salarial due à une réorganisation des conditions de travail ne sera pas sanctionnée (par exemple: mise en place d'un régime de travail de nuit ou en équipes associé à l'octroi de primes de nuit ou d'équipe). Cela sera-t-il toujours possible?

## 6. 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". Cela sera-t-il toujours possible?



### 7. 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”. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

### 8. Gender- en leeftijdsneutraal loonbeleid

Volgens de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kunnen de cao’s die de loonkloof tussen mannen en vrouwen in het raam van de wet van 22 april 2012 trachten te dichten, eveneens in aanmerking worden genomen. Naar analogie wordt eveneens de stijging van de loonkosten in aanmerking genomen die voortvloeit uit de stijging van de lonen van de jonge werknemers zoals bepaald in de cao’s nrs. 43 en 50. Tevens ontsnappen de inspanningen die sommige ondernemingen in het raam van het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers (cao nr. 104) moeten leveren, kennelijk aan de sancties in geval van overschrijding van de norm. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

### 9. Loonsverhogingen en eenzijdig door de werkgever toegekende voordelen

Artikel 9, § 1, van de wet van 26 juli 1996 verwijst niet naar de eenzijdige beslissing van de werkgever aangaande een loonsverhoging of naar de toekenning van bijkomende voordelen. De vraag rijst dan ook of een overschrijding van de loonnorm als gevolg van een eenzijdige beslissing van de werkgever om het loon te verhogen of nieuwe voordelen toe te kennen, door de wet verboden is. Verscheidene rechtsgeleerden hebben dan ook verdedigd dat de eenzijdige verbintenis van de werkgever om een loonsverhoging of nieuwe voordelen toe te kennen met als gevolg een overschrijding van de maximale loonmarge, derhalve is toegestaan. De eenzijdige verbintenis (of de eenzijdige intentieverklaring) kan immers een geldige bron van verplichtingen voor de werkgever zijn, als bron die van het contract is onderscheiden. Gelet op wat voorafgaat, kunnen de werkgevers beslissen om eenzijdig loonsverhogingen of nieuwe voordelen toe te kennen, met een beperkt risico dat een dergelijke eenzijdige verbintenis door de autoriteiten op de helling wordt gezet, mocht de loonnorm als gevolg van die beslissing worden overschreden. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

### 7. 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”. Cela sera-t-il toujours possible?

### 8. Une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et de l’âge

Selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, les CCT ayant pour objet de combler l’écart salarial entre les hommes et les femmes dans le cadre de la loi du 22 avril 2012, peuvent également être admises. Par analogie, est également admise l’augmentation du coût salarial résultant de l’augmentation des rémunérations des jeunes travailleurs prévues par les CCT n° 43 et n° 50. Il semble également que les efforts que certaines entreprises devront consentir dans le cadre du plan pour l’emploi des travailleurs âgés (CCT n° 104) échappent également aux sanctions en cas de dépassement de la norme. Cela sera-t-il toujours possible?

### 9. Augmentations de salaire et avantages accordés de façon unilatérale par l’employeur

L’article 9, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 ne fait pas référence à la décision unilatérale de l’employeur relative à une augmentation de salaire ou à l’octroi d’avantages supplémentaires. La question se pose dès lors de savoir si un dépassement de la norme salariale résultant d’une décision unilatérale de l’employeur d’augmenter le salaire ou d’octroyer de nouveaux avantages est interdite par la loi. Dès lors plusieurs auteurs de doctrine ont défendu que l’engagement unilatéral de l’employeur d’accorder une augmentation de salaire ou de nouveaux avantages ayant pour conséquence un dépassement de la marge salariale maximale est dès lors autorisée. En effet, l’engagement unilatéral (ou la déclaration de volonté unilatérale) peut être une source d’obligations valide pour l’employeur, en tant que source distincte du contrat. Compte tenu de ce qui précède, les employeurs peuvent décider d’accorder unilatéralement des augmentations de salaires ou de nouveaux avantages avec un risque limité qu’un tel engagement unilatéral soit remis en cause par les autorités si la norme salariale devait être dépassée en conséquence de cette décision. Cela sera-t-il toujours possible?

## 10. Verhogingen als gevolg van regeringsmaatregelen

De verhoging van de gemiddelde loonkosten als gevolg van een regeringsmaatregel (bv. de Wyninckx-bijdrage in het kader van de wet van 28 april 2003 of de verhoging van de minimale werkgeverstegemoetkoming in de prijs van de treinkaart) was evenmin gesanctioneerd. Zal dat nog steeds mogelijk zijn?

Omdat werkgevers die de loonnorm niet naleven, zich daardoor blootstellen aan sancties, die in het wetsontwerp bovendien worden aangescherpt, moet daarover vooraf duidelijkheid worden gegeven; dat behoort tot de politieke verantwoordelijkheid van de minister. Die duidelijkheid moet er niet enkel zijn voor de sociale partners op interprofessioneel en sectoraal niveau, maar binnen elke individuele onderneming. Opdat de rechtszekerheid sluitend zou zijn, zouden die antwoorden het best in het wetsontwerp figureren, wat helaas niet het geval is. In elk geval moeten de experts van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Werkgelegenheid vanaf de inwerkingtreding van de wet kunnen antwoorden op alle vragen over de reikwijdte van de loonnorm behoort.

Hoe zal de controle van de sociale inspectie op de naleving van de loonnorm in ondernemingen worden georganiseerd? Hoe haalbaar is effectieve controle op dermate complexe regelgeving in de 200 000 ondernemingen? Zijn er garanties dat de norm geen dode letter zal blijven, zoals tot nu toe nog het geval is?

De automatische indexeringen en de baremieke verhogingen zijn steeds gewaarborgd. Wat wordt bedoeld met "immunisering" van de baremieke verhogingen? Betekent dit dat enkel de verhogingen van het verleden worden voortgezet, terwijl dat voor nieuwe baremieke verhogingen niet geldt?

België heeft binnen de Europese Unie momenteel de hoogste inflatie, wat tot een negatieve spiraal kan leiden. Hoe zal de prijsontwaarding beter onder controle worden gehouden? De evolutie van de loonkosten moet worden geëvalueerd in samenhang met andere variabelen, zoals de inflatie en de productiviteit.

*De heer Raoul Hedebouw (PTB-GO!)* merkt op dat het argument van de loonhandicap, waaraan dit wetsontwerp ten grondslag ligt, op dezelfde manier wordt gehanteerd in de buurlanden, waarmee vergelijkingen worden gemaakt om de arbeidskosten in België na te gaan. Momenteel woedt in Frankrijk het debat in alle hevigheid, tegen de achtergrond van de campagne

## 10. Augmentations résultant de mesures gouvernementales

N'était pas non plus sanctionnée l'augmentation du coût salarial moyen résultant d'une mesure prise par le gouvernement (p. ex.: la cotisation-Wyninckx dans le cadre de la loi du 28 avril 2003 ou l'augmentation de l'intervention minimum patronale dans le prix de la carte de train). Cela sera-t-il toujours possible?

Les employeurs qui ne respectent pas la norme salariale s'exposant à des sanctions qui sont en outre renforcées dans le projet de loi à l'examen, il faut au préalable apporter des précisions en la matière; cela relève de la responsabilité politique du ministre. Cette clarté est nécessaire non seulement pour les partenaires sociaux aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, mais aussi au sein de chaque entreprise considérée individuellement. Pour que la sécurité juridique soit absolue, il est préférable que ces réponses figurent dans le projet de loi à l'examen, ce qui n'est malheureusement pas le cas. En tout cas, les experts du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale devront être en mesure de répondre à toutes les questions concernant la portée de la norme salariale dès l'entrée en vigueur de la loi.

Comment sera organisé le contrôle du respect de la norme salariale dans les entreprises effectué par l'inspection sociale? Dans quelle mesure le contrôle effectif d'une réglementation à ce point complexe est-il réalisable dans les 200 000 entreprises? Existe-t-il des garanties que la norme ne restera pas lettre morte, comme c'est encore le cas jusqu'à présent?

Les indexations et les augmentations barémiques restent garanties. Qu'entend-on par "l'immunisation" des augmentations barémiques? Cela signifie-t-il que seules les augmentations barémiques du passé seront maintenues contrairement aux nouvelles?

La Belgique connaît actuellement l'inflation la plus élevée au sein de l'Union européenne, ce qui comporte le risque d'une spirale négative. Comment la dépréciation des prix pourra-t-elle être maîtrisée plus efficacement? L'évolution des coûts salariaux doit être évaluée en tenant compte d'autres variables, telles que l'inflation et la productivité.

*Monsieur Raoul Hedebouw (PTB-GO!)* observe que l'argument du handicap salarial, qui sous-tend le présent projet de loi, est utilisé de manière symétrique dans les pays voisins, avec lesquels les comparaisons sont menées pour vérifier les coûts du travail en Belgique. Actuellement c'est en France que ce débat bat son plein, dans le contexte de la campagne électorale pour

voor de presidentsverkiezingen; in Duitsland heeft dat debat niet echt zin, aangezien in dat land lang een loon- en productiekostenmatigingsbeleid is gevoerd; in Nederland sluit niets uit dat op zekere dag het vraagstuk van het concurrentievermogen te berde wordt gebracht.

Telkens als in één van de beschouwde landen – inclusief België – enkele concurrentiepunten worden gewonnen, kunnen de buurlanden die als argument hanteren om de lonen terug te schroeven. Die logica leidt tot een neerwaartse loonspiraal, wat op zijn beurt het verbruik onophoudelijk doet dalen en derhalve de crisis verbreidt over heel Europa.

Dat verschijnsel is niet nieuw; al in de tijd van Martens koos men resoluut voor de tunnelvisie van de loonmatiging; zelfs Karl Marx had dit gegeven uitgewerkt tot een theorie, waarbij hij het begrip “overproductiecrisis van het kapitalisme” invoerde: het economisch stelsel neigt ernaar almaar meer koopwaar te vervaardigen; doordat de producenten geen afzet meer vinden voor hun producten, streven zij ernaar hun concurrentievermogen op te drijven door af te dingen op de lonen van hun werknemers – of door hen te ontslaan –, wat de verbruiksmogelijkheden van die koopwaar nog verder doet afkalven enzovoort. Om die vicieuze cirkel te doorbreken, blijkt het loon niet het probleem doch wel de oplossing te zijn.

In verband met het ter bespreking voorliggende wetsontwerp heeft de minister aangegeven dat de sociale partners een onderhandelingsmarge zouden behouden. Hij is wel vergeten te preciseren dat die marge aanmerkelijk krappere zal zijn dan vandaag; zelfs nog voordat het Parlement het ter bespreking voorliggende wetsontwerp had aangenomen, werd de sociale partners gevraagd om binnen de krijtlijnen ervan te blijven bij de onderhandelingen over het loonakkoord.

Dat zegt veel over de macht van dit parlement.

De spreker heeft op 15 december gevraagd of de onderhandelingen van de sociale partners over de loonmarges voor de komende jaren onder andere rekening moesten houden met de 0,5 % “veiligheidsmarge” die het wetsontwerp voorschrijft. De minister heeft toen geweigerd te antwoorden, want “we moeten allemaal het sociaal overleg volledig ondersteunen”. Maar nu blijkt dat inderdaad toch het geval te zijn, gezien de wet “retroactief” toegepast zal worden.

Het wetsontwerp legt aan de sociale partners een heleboel limieten op. Dit getuigt toch niet meteen van een respect voor de sociale partners.

l'élection présidentielle; en Allemagne, ce débat n'a pas vraiment lieu d'être, au vu de la politique de compression des salaires et des coûts de production qui a longtemps été appliquée dans ce pays; quant aux Pays-Bas, rien n'exclut que la question de la compétitivité ne sera pas posée un jour ou l'autre.

Dès lors, à chaque fois que quelques points de compétitivité sont gagnés dans l'un des pays considérés, en ce compris la Belgique, les pays voisins peuvent en tirer argument pour comprimer les salaires vers le bas. Cette logique conduit à une spirale baissière des salaires, qui alimente elle-même une baisse continue de la consommation, ce qui conduit à une contamination de la crise dans toute l'Europe.

Ce phénomène n'est pas neuf – à l'époque Martens, le tunnel de la modération salariale était déjà largement creusé –, il a même été théorisé par Karl Marx sous la notion de crise de surproduction du capitalisme: le système économique tend à produire de plus en plus de marchandises; comme les producteurs n'arrivent plus à écouler leurs marchandises, ils cherchent à devenir plus compétitifs en rognant sur les salaires de leurs travailleurs – ou en les licenciant – ce qui réduit davantage les capacités de consommation de ces marchandises, et ainsi de suite. Afin de briser ce cercle vicieux, le salaire n'apparaît pas comme le problème mais comme la solution.

En ce qui concerne le projet à l'examen, le ministre a indiqué que les partenaires sociaux conserveraient une marge de négociation. Ce qu'il oublie de préciser, c'est que cette marge est nettement réduite par rapport au cadre existant; les partenaires sociaux ont été “invités” à négocier l'accord salarial par rapport au cadre du projet en discussion avant même que celui-ci ne soit adopté par le Parlement.

Cela en dit long sur le pouvoir de ce parlement.

L'intervenant a posé, le 15 décembre, la question de savoir si les négociations des partenaires sociaux sur les marges salariales pour les prochaines années devaient notamment prendre en compte la “marge de sécurité” de 0,5 % prévue dans le projet de loi à l'examen. Le ministre a alors refusé de répondre, car “nous devons tous soutenir pleinement la concertation sociale”. Or, tel s'avère à présent être le cas, puisque la loi est appliquée “avec effet rétroactif”.

Le projet de loi impose toute une série de limites aux partenaires sociaux. Cela ne témoigne pas d'emblée de respect à l'égard des partenaires sociaux.

De minister heeft op 15 december ook beloofd dat er in dit wetsvoorstel meer mogelijkheden zouden zijn voor de sociale partners om te onderhandelen over de loonmarges. Maar integendeel worden heel veel beslissingen vastgelegd, de maximale marge wordt sowieso naar beneden bijgesteld (onder andere door de “veiligheidsmarge”), de regering beslist bij nieuwe maatregelen of deze wel mogen meegerekend worden, enzovoort. Er is amper nog marge om te onderhandelen.

De vertegenwoordiger van het ACV heeft bij de hoorzittingen zelfs vraagtekens geplaatst bij de wettigheid van deze aanpassing aan de hand van een hele reeks bedenkingen (verwijzingen naar het grondrecht op vrije onderhandelingen, de jurisprudentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, het Europees recht, artikelen 23 en 27 van de Grondwet, de arresten van het Grondwettelijk Hof over de indexsprong en de vorige wettelijke loonnorm).

Door de stijgende lonen in de buurlanden zou er nu, volgens de bestaande wet, ruimte moeten zijn geweest voor de werknemers van dit land om een loonsverhoging van 2,4 % bovenop de index te eisen. Dit wetsontwerp heeft opnieuw een loonmatiging opgelegd en de positie van de werknemers in het onderhandelen over de loonmarges verder ondermijnd. In plaats van 2,4 %, zo zijn de sociale partners overeen gekomen, zal er maar ruimte zijn voor maximum 1,1 % loonsverhoging de komende twee jaar. De maximale marge ging maar tot 1,2 %.

Voor een modaal inkomen van 2 976 euro bruto per maand betekent dat 753 euro minder loonsverhoging over twee jaar. Net zoals met de indexsprong blijven de verloren loonsverhogingen de rest van de actieve loopbaan doorwerken. In totaal zal een individu zo duizenden euro's mislopen op een hele loopbaan.

Veel mensen zien voor het eerst tijdens hun loopbaan hun loon omhoog gaan, naast indexering of barema's, ook al zijn ze al 10 jaar actief. Maar dat hun loon nu toeneemt, wil niet zeggen dat de loonmatiging van deze en de vorige regeringen stopgezet is. Integendeel, dit wetsontwerp verankert dat destructieve beleid.

Twintig jaar lang hebben de Belgen moeten besparen om de “loonhandicap sinds 1996” weg te werken, maar nu die weggewerkt is verandert de regering de regels van het spel. En deze spelregels zijn niet fair voor de Belgische werknemers: na de indexsprong in 2015 en

Le ministre a également promis, le 15 décembre, que le projet de loi à l'examen élargirait les possibilités de négociation des partenaires sociaux sur les marges salariales. Mais de nombreuses décisions sont fixées au contraire; la marge maximale est de toute façon corrigée vers le bas (notamment par suite de la “marge de sécurité”); en cas de nouvelles mesures, le gouvernement décide si elles peuvent être prises en compte, etc. Il n'existe pratiquement plus de marge de négociation.

Lors des auditions, le représentant de la CSC s'est même interrogé sur la légalité de cette adaptation en formulant de nombreuses objections (renvois au droit fondamental à la liberté de négociation, à la jurisprudence de l'Organisation internationale du travail, au droit européen, aux articles 23 et 27 de la Constitution, aux arrêts de la Cour constitutionnelle sur le saut d'index et à la précédente norme salariale légale).

Par suite de la hausse des salaires intervenue dans les pays voisins, selon la législation actuellement en vigueur, il existait une marge permettant aux travailleurs de ce pays de revendiquer une hausse salariale de 2,4 % en sus de l'index. Le projet de loi à l'examen a de nouveau imposé une modération salariale et miné davantage la position des travailleurs dans les négociations sur les marges salariales. Au lieu de 2,4 %, les partenaires sociaux ont convenu que la marge ne permettrait qu'une hausse salariale de 1,1 % au maximum au cours des deux prochaines années. La marge maximale n'était que de 1,2 %.

Pour un revenu mensuel brut moyen de 2976 euros cela représente 753 euros de perte d'augmentation salariale sur une période de deux ans. À l'instar du saut d'index, les majorations salariales perdues continuent de produire leurs effets tout au long de la vie active. Au total, ce sont des milliers d'euros qu'une personne perdra sur l'ensemble de sa carrière.

Beaucoup de gens voient leur salaire augmenter pour la première fois dans leur carrière, en dehors de l'indexation et des hausses barémiques, alors qu'ils sont actifs depuis dix ans déjà. Mais la hausse salariale dont ils bénéficient aujourd'hui ne signifie pas que la modération salariale instaurée par ce gouvernement et ses prédécesseurs a été abandonnée pour autant. Au contraire, le projet de loi à l'examen ancre cette politique destructrice.

Pendant vingt ans, les Belges ont dû réaliser des économies pour combler le “handicap salarial depuis 1996”, mais aujourd'hui qu'il est comblé, le gouvernement change les règles du jeu. Et ces règles du jeu ne sont pas équitables pour les travailleurs belges: après

de blokkering van de lonen de voorbije jaren, deelt deze regering een nieuwe klap uit aan de lonen en de koopkracht van de mensen.

De huidige wet, de wet van 26 juli 1996 die dit wetsontwerp verandert, bepaalt dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om de twee jaar een berekening maakt over hoeveel de Belgische lonen maximaal mogen stijgen. Dat gebeurt op basis van de verwachte loonevolutie in drie van onze buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) en op basis van de verwachte stijging van de index (hoeveel duurder goederen werden). Deze wet werd in het leven geroepen om te vermijden dat de lonen in België sneller zouden stijgen dan de lonen in onze buurlanden.

Volgens de Nationale Bank, en dit is bevestigd door de delegatie van het IMF die ons land heeft bezocht én tijdens de hoorzittingen die deze commissie georganiseerd heeft, is die fameuze “loonhandicap” in 2016 volledig weggewerkt. Dus waarom deze nieuwe wet doorvoeren?

Het korte antwoord: deze regering schakelt zich volledig in voor een “*race to the bottom*” met de buurlanden als het gaat om lonen. Men kan hier iemand citeren die toch voor de minister wat gewicht in de schaal zou moeten leggen: Marianne Thyssen, Europese commissaris, die in Terzake het volgende zei op 2 september, na de aangekondigde sluiting van Caterpillar: “We kunnen, samen met de lidstaten, ons verstandig gedragen. En dat wil zeggen dat we mekaar niet heel de tijd bijna de strot toenijpen (...) om ons niet tegen elkaar te laten uitspelen [door de multinationals]. (...) Niet gewoon de neerwaartse spiraal laten doorgaan.”

De regering wil de lonen blijven drukken door plots te verwijzen naar het wegwerken van de “historische loonhandicap” die voor 1996 zou opgebouwd zijn. Nochtans is hiervan geen spoor terug te vinden in het regeerakkoord. Het is volkomen onbegrijpelijk waarom dit plots meegenomen wordt terwijl de loonsubsidies aan de bedrijven buiten schot blijven.

Al jaren stijgen de lonen in ons land minder snel in vergelijking met twee van de drie referentielanden. De voorbije zes jaar zijn de reële lonen in België zelfs gedaald met 0,2 %, door de hoge inflatie (door de verhoogde belastingen en taksen die diverse regeringen hebben ingevoerd) en door de druk die deze regering op de lonen zet.

Vooraf de maatregelen van deze regering deden de koopkracht dalen, wat de minister altijd heeft ontkend. De cijfers liegen nochtans niet: – 0,5 % in 2015, – 0,9 %

le saut d’index de 2015 et le blocage des salaires des dernières années, ce gouvernement s’en prend à nouveau aux salaires et au pouvoir d’achat des gens.

La loi actuelle, la loi du 26 juillet 1996 que le projet de loi à l’examen vise à modifier, dispose que le Conseil central de l’économie calcule tous les deux ans la hausse maximale autorisée des salaires en Belgique. Ce calcul est établi sur la base de l’évolution salariale escomptée des pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) et sur la base de la hausse attendue de l’index (hausse des prix des biens). Cette loi a été élaborée afin d’éviter que les salaires en Belgique n’augmentent plus rapidement que les salaires dans les pays voisins.

Selon la Banque nationale, et c’est confirmé par la délégation du FMI venue dans notre pays ainsi que pendant les auditions organisées par cette commission, ce fameux “handicap salarial” a été complètement résorbé en 2016. Pourquoi donc mettre en œuvre cette nouvelle loi?

La réponse est simple: ce gouvernement s’engage totalement dans une “*race to the bottom*” avec les pays voisins lorsqu’il est question des salaires. On peut citer ici quelqu’un qui, pour le ministre, représente un certain poids: Marianne Thyssen, Commissaire européenne, qui a déclaré ce qui suit lors de l’émission *Terzake* du 2 septembre dernier, après l’annonce de la fermeture de Caterpillar: “Nous pouvons, de concert avec les États membres, nous comporter intelligemment. Autrement dit, nous ne devons pas nous sauter constamment à la gorge (...) afin de ne pas laisser [les multinationales] nous dresser les uns contre les autres. (...) Ne pas se laisser entraîner dans une spirale négative.” (traduction)

Le gouvernement entend continuer à comprimer les salaires en invoquant soudain la résorption du “handicap salarial historique”. L’on ne retrouve pourtant aucune trace de celle-ci dans l’accord de gouvernement. Il est parfaitement incompréhensible que ce point soit subitement à l’ordre du jour, alors que les subventions salariales aux entreprises restent hors d’atteinte.

Depuis des années, les salaires augmentent moins vite dans notre pays que dans deux des trois pays de référence. Ces six dernières années, les salaires réels en Belgique ont même reculé de 2 % en raison de la forte inflation (due aux augmentations des impôts et des taxes instaurées par divers gouvernements) et de la pression qu’exerce ce gouvernement sur les salaires.

La baisse du pouvoir d’achat est surtout due aux mesures de l’actuel gouvernement, ce que le ministre a toujours démenti. Or, les chiffres ne mentent pas: – 0,5 %



in 2016. Voor 2016 was dat zelfs de grootste daling voor heel de Europese Unie! Slechts in één ander land van de Europese Unie daalden de reële lonen ook het voorbije jaar, in Griekenland, maar zelfs daar was die daling niet zo groot als in ons land. In 2015 en 2016 tekenden zowel Nederland (+0,2 % en + 1,4 %), Frankrijk (+1,1 % en +1,0 %) als Duitsland (+2,6 % en +2,2 %) een fikse stijging van de reële lonen op.

Het is een evidentie dat het dalen van de reële lonen een catastrofe is voor onze economie. De kleine zelfstandigen voelen de dalende koopkracht van de mensen maar al te goed. Voor de eerste helft van 2016 geven cijfers van de FOD Economie aan dat de kleine zelfstandigen alvast 2,4 % minder omzet hadden, ondanks de hoge inflatie.

Bart Van Craeynest, hoofdeconoom van Econopolis, zei zelfs in *De Standaard* op 17 augustus 2016 dat *“als mensen meer moeten uitgeven aan heffingen, spenderen ze minder aan de rest. Er was ook de indexsprong en de lonen stijgen niet.”*

Maar dat is niet volledig waar natuurlijk, want een paar lonen stijgen wel. De winsten van de grote bedrijven, de dividenden voor grote aandeelhouders, en de lonen van ceo's swingen de pan uit.

Op maandag 9 januari was het Graaidag in België. Na 5,7 werkdagen, waarschijnlijk vooral doorgebracht op allerlei nieuwjaarsrecepties, had de gemiddelde ceo van een BEL 20-bedrijf al evenveel verdiend als de gemiddelde werknemer op een volledig jaar. De loonmatiging geldt niet voor hen.

Het eerste jaar van deze regering heeft het loon van de ceo's met 17 % zien toenemen. Volgens cijfers van het ABVV is de mediaanvergoeding voor bestuurders bij de BEL 20-bedrijven tussen 2011 en 2013 met een kwart toegenomen, op hetzelfde moment was er een loonstop voor de werknemers. De politiek die deze regering voert, zorgt vooral voor grotere ongelijkheid in de samenleving, voor een concentratie van rijkdom aan de top.

Hetzelfde geldt voor de dividenden: tussen 1996 en 2013 zijn de uitgekeerde dividenden, aldus de ABVV, toegenomen met bijna 175 %. Die stijging is bijna het dubbel van de toename van de lonen. Het aandeel van de lonen daalt, het aandeel van de uitgekeerde dividenden stijgt voortdurend. Met andere woorden: de

en 2015, -0,9 % en 2016. En 2016, il s'agissait même de la plus forte baisse de toute l'Union européenne! Un seul autre pays de l'Union européenne a connu une baisse réelle des salaires l'année dernière, la Grèce, mais même là, cette réduction n'était pas aussi forte que chez nous. En 2015 et en 2016, tant les Pays-Bas (+0,2 % et +1,4 %) et la France (+1,1 % et +1,0 %) que l'Allemagne (+2,6 % et +2,2 %) ont affiché une nette croissance des salaires réels.

Il est évident que la diminution des salaires réels est une catastrophe pour notre économie. Les petits indépendants ressentent vivement la baisse du pouvoir d'achat des ménages. Pour la première moitié de 2016, les chiffres du SPF Économie font d'emblée apparaître un recul de 2,4 % du chiffre d'affaires des petits indépendants, en dépit de la forte inflation.

Bart Van Craeynest, économiste en chef d'Econopolis, a même déclaré dans *De Standaard*, le 17 août 2016, que *“si les gens doivent consacrer davantage d'argent aux impôts, ils dépensent moins pour le reste. Nous avons en outre connu un saut d'index et les salaires n'augmentent pas.”* (traduction).

Mais ce n'est évidemment pas entièrement vrai: certains salaires augmentent bien. Les bénéficiaires des grandes entreprises, les dividendes des grands actionnaires et les salaires des CEO explosent.

Le lundi 9 janvier, c'était *Graaidag* en Belgique. Après 5,7 jours de travail, sans doute passés entre diverses réceptions de nouvel an, le CEO moyen d'une entreprise du BEL 20 avait déjà gagné autant qu'un travailleur moyen en toute une année. La modération salariale ne s'applique pas à cette catégorie.

Lors de la première année de pouvoir du gouvernement actuel, on a assisté à une augmentation de 17 % du salaire des CEO. Selon les chiffres de l'ABVV, la rémunération médiane des administrateurs des entreprises du BEL 20 a augmenté d'un quart entre 2011 et 2013, ce qui a coïncidé avec un gel des salaires des travailleurs. La politique menée par l'actuel gouvernement entraîne surtout une augmentation de l'inégalité au sein de la société et une concentration des richesses à son sommet.

Il en va de même pour les dividendes: selon l'ABVV, les dividendes distribués ont augmenté de près de 175 % entre 1996 et 2013. Cette augmentation est presque deux fois plus élevée que la croissance des salaires. La part des salaires diminue, celle des dividendes distribués augmente constamment. Autrement

cadeaupolitiek en loonmatiging vloeit niet in de eerste plaats naar nieuwe jobs, maar naar meer dividenden.

Bovendien voert het huidige wetsontwerp drie nieuwe maatregelen in om zogenaamde “ontsporingen” te voorkomen en om de “historische loonhandicap” aan te pakken: het uitwissen van de taxshift en andere cadeaus aan de bedrijven; het invoeren van een correctieterm; en het invoeren van een veiligheidsmarge.

Maar al bij de beoordeling van de loonhandicap zelf zijn er al een aantal problemen.

Het technisch verslag van de CRB – dat de lonen van België met Frankrijk, Duitsland en Nederland vergelijkt – houdt geen rekening met subsidies aan de bedrijven: “Voor de berekening van de loonkostenhandicap mag geen rekening worden gehouden met bestaande en toekomstige loonsubsidies.” (p. 7).

Volgens de cijfers ligt het percentage subsidies aan bedrijven in ons land stukken hoger dan in de buurlanden: het gaat voor 2015 om 4,67 % van de totale loonmassa in de privésector. In 1996 was dat slechts 1 %.

Loonsubsidies zijn in het buitenland zo goed als onbestaande (slechts in Frankrijk sinds 2013 is er het CICE, voor iets meer dan 2 % van de loonmassa), maar in ons land wordt 7,254 miljard euro aan loonsubsidies (cijfer 2015, dus zonder de taxshift) en 360 miljoen bijkomende loonsubsidie voor ploegen- en nachtarbeid uitgedeeld. Met de taxshift erbij, zo zei de vertegenwoordiger van het ACV op de hoorzittingen, komt het neer op 9,2 miljard subsidies die kunstmatig in de loonhandicap worden gehouden. De vertegenwoordigster van het ABVV sprak zelfs van 11,7 miljard subsidies.

In werkelijkheid zijn de Belgische lonen al jaren niet hoger dan in de referentielanden. België zet daarmee ook druk op de lonen in de ons omringende landen.

Daarbij komt nog eens dat de “loonhandicap” zich enkel situeerde tegenover één van de referentielanden: Duitsland. Het land weegt tot nu voor meer dan de helft door in de berekening van de maximale loonmarge. De lonen in Nederland en Frankrijk zijn al jaren hoger dan die in België.

De grote kloof met Duitsland is te wijten aan het agressieve beleid dat het land begin jaren 2000 voerde op het vlak van loondumping. Men kende daar het invoeren van énéurojobs, mini-jobs en interimjobs, vooral

dit, la politique des cadeaux et de la modération salariale n’est pas utilisée en premier lieu pour créer de nouveaux emplois, mais bien pour accroître les dividendes.

En outre, le projet de loi à l’examen instaure trois nouvelles mesures en vue d’éviter des “dérapages” et de lutter contre le “handicap salarial historique”: la suppression du tax shift et d’autres cadeaux aux entreprises, l’instauration d’un terme de correction et celle d’une marge de sécurité.

Cependant, des problèmes se posent déjà au niveau de l’évaluation du handicap salarial lui-même.

Le rapport technique du CCE – qui compare les salaires de la Belgique à ceux de la France, de l’Allemagne et des Pays-Bas – ne tient pas compte des subsides octroyés aux entreprises: “Pour le calcul du handicap des coûts salariaux, les subsides salariaux actuels et futurs ne peuvent être pris en compte.” (p. 7).

Selon les chiffres, le pourcentage des subsides octroyés aux entreprises est nettement plus élevé dans notre pays que dans les pays voisins: pour 2015, ils s’élèvent à 4,67 % de la masse salariale totale dans le secteur privé. En 1996, ils ne s’élevaient qu’à 1 %.

Les subsides salariaux sont quasi inexistants dans les pays voisins (ce n’est qu’en France que l’on trouve, depuis 2013, le CICE, qui représente un peu plus de 2 % de la masse salariale), alors que notre pays distribue 7,254 milliards d’euros de subsides salariaux (chiffre de 2015, donc sans le tax shift) et 360 millions de subsides salariaux supplémentaires pour le travail de nuit et d’équipe. Le représentant de l’ACV a indiqué au cours des auditions que, si l’on y ajoute le tax shift, on obtient 9,2 milliards de subsides qui sont maintenus artificiellement dans le handicap salarial. La représentante de l’ABVV a même parlé de 11,7 milliards de subsides.

En réalité, cela fait des années que les salaires ne sont pas plus élevés en Belgique que dans les pays de référence. En agissant ainsi, la Belgique met également les salaires de nos voisins sous pression.

Ajoutons à cela que le “handicap salarial” n’existait que par rapport à un seul pays de référence: l’Allemagne. Ce pays pèse actuellement pour plus de la moitié dans le calcul de la marge salariale maximale. Depuis des années, les salaires sont plus élevés aux Pays-Bas et en France que chez nous.

L’écart élevé avec l’Allemagne est dû à la politique agressive que ce pays a menée au début des années 2000 en matière de *dumping* salarial. On y trouve ainsi les “jobs à un euro”, les mini-jobs et les jobs

in de dienstensector. Mijnheer Van Quickenborne heeft vorige week laten weten dat we meer van dat soort werk moeten hebben, maar betwijfelt de spreker dat de werknemers van dit land daar met evenveel verlangen naar uitkijken.

Maar zelfs in Duitsland stijgen de lonen sinds 2013 veel sneller dan de Belgische lonen. Zoals al vermeld, zou de loonhandicap volgens de Nationale Bank weggewerkt zijn in 2016. Na jaren van inleveren blijkt dat we eindelijk even veel – of even weinig – verdienen als onze collega's in de buurlanden. Op het moment dat Duitsland zijn lageloonbeleid een beetje loslaat en er in verscheidene Duitse sectoren opnieuw aanzienlijke loonstijgingen zijn, beslist onze regering haar beleid van loonblokkering nog aan te scherpen.

Daarom komt de regering met iets nieuws om de lonen nog jaren in de tang te houden: nu moet de zogenaamde “historische loonkostenhandicap”, die opgebouwd werd vóór 1996, worden weggewerkt. Iets waar nochtans geen spoor van terug te vinden is in het regeerakkoord.

De algemene toelichting van het wetsontwerp definieert de “historische loonkostenhandicap” als volgt: het gaat om *“de handicap die overblijft na het wegwerken van de loonkostenhandicap die opgebouwd is sinds 1996. De omvang van deze handicap wordt bepaald door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.”* (p. 37).

Het is volledig onduidelijk hoe dat zal gebeuren. Om de woorden van de heer Luc Denayer van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven tijdens de hoorzitting te citeren: *“Qu'on appelle cela un handicap historique, tout dépendra de la méthodologie et de ce qu'ils veulent mesurer. On peut aussi mesurer ce qu'il y a aujourd'hui et avoir une vision évolutive des choses. La porte est complètement ouverte.”*

Voor het bepalen van de loonkloof ten opzichte van 1996, mag geen rekening meer gehouden worden met de verminderde sociale bijdragen door de taxshift en het competitiviteitspact: *“Met de lastenverlagingen uit de taks shift 2016-2020 die de bijdrageverminderingen van het competitiviteitspact in 2016 overstijgen mag evenmin rekening worden gehouden. Op die manier verminderen de lastenverlagingen uit de taxshift de historische handicap ten opzichte van de buurlanden, terwijl de lastenverlagingen uit het competitiviteitspact in 2016 de loonkostenhandicap sinds 1996 vermindert.”* (algemene toelichting van het wetsontwerp, p. 7).

intérim, surtout dans le secteur des services. M. Van Quickenborne a fait savoir, la semaine dernière, que nous devons multiplier ce type d'emplois. L'intervenant s'étonnera-t-il que les travailleurs de notre pays ne soient pas aussi emballés que lui?

Mais, même en Allemagne, les salaires augmentent beaucoup plus rapidement qu'en Belgique depuis 2013. Comme il a déjà été dit, le handicap salarial devait être résorbé en 2016, selon la Banque nationale. Après des années de sacrifices, nous constatons au bout du compte que nous gagnons autant – ou aussi peu – que nos collègues des pays limitrophes. À l'heure où l'Allemagne relâche un peu sa politique de bas salaires et que des augmentations salariales substantielles apparaissent dans différents secteurs allemands, notre gouvernement décide d'affûter sa politique de blocage salarial.

En plus, il vient avec une nouveauté pour resserrer l'étau sur les salaires plusieurs années encore: il faut désormais résorber le soi-disant “handicap historique des coûts salariaux”, qui date d'avant 1996. Une idée dont on ne retrouve toutefois aucune trace dans l'accord de gouvernement.

L'exposé général du projet de loi définit le “handicap historique des coûts salariaux” comme suit: *“le handicap restant après l'élimination du handicap des coûts salariaux encouru depuis 1996. L'ampleur de ce handicap est fixée le Conseil Central de l'Economie..”* (p. 37).

Quant à la façon d'y parvenir, c'est le flou absolu. Lors des auditions, M. Luc Denayer, du Conseil central de l'Économie, a déclaré: *“Qu'on appelle cela un handicap historique, tout dépendra de la méthodologie et de ce qu'ils veulent mesurer. On peut aussi mesurer ce qu'il y a aujourd'hui et avoir une vision évolutive des choses. La porte est complètement ouverte.”*

Pour déterminer l'écart salarial par rapport à 1996, on ne pourra plus tenir compte non plus des cotisations sociales réduites à la suite du tax shift et du pacte de compétitivité: *“Les diminutions de charges issues du tax shift 2016-2020 supérieures à celles convenues dans le pacte de compétitivité en 2016 ne peuvent pas non plus être prises en compte. De cette façon, les diminutions de charges issues du tax shift diminuent le handicap historique par rapport aux pays voisins, tandis que les diminutions de charges du pacte de compétitivité de 2016 diminuent le handicap des coûts salariaux depuis 1996.”* (exposé des motifs du projet de loi, p. 7).

Nu doet de regering alsof dit directe steunmaatregelen aan bedrijven zijn in plaats van loonmatiging. Nochtans geeft het inleidende stuk van dit wetsontwerp expliciet toe dat het hier om een maatregel gaat die een loonkostenvermindering beoogt. Maar door ze niet als dusdanig te beschouwen kunnen die maatregelen, zoals alle subsidies, niet meegerekend worden in het technisch verslag van de CRB waarbij de loonkostenhandicap en zo het loonplafond bepaald wordt.

Zo wordt de werkelijke loonkost opzettelijk te hoog ingeschat.

De volgende jaren lopen de RSZ-verminderingen uit de taxshift op tot 3,2 miljard. Ook bijkomende loonsubsidies die vanaf 2017 worden beslist, maar geen structurele RSZ-verminderingen inhouden, worden niet volledig gerekend. Minstens 50 % hiervan zal automatisch gebruikt worden voor "het wegwerken van onze historische handicap" en dus niet voor een grotere loonmarge.

De regering beslist zelf, zonder enige vorm van sociaal overleg, of er eventueel een groter percentage voor dit wegwerken van de handicap zal vrijgehouden worden. De regering zet zo ook een mechanisme in werking dat de lonen van de Belgen altijd minder snel zal laten evolueren dan die in de buurlanden.

De spreker sluit af met de vaststelling dat het debat vooral draait rond de vraag hoe de huidige crisis kan worden overwonnen. De technologische ontwikkeling biedt zeker een sprankeltje hoop, maar de prangende vragen zijn: hoe en voor wie produceren? Men had van de regering, die zichzelf liberaal noemt, op zijn minst kunnen verwachten dat ze de sociale partners enige speling zou hebben geboden in het sociaal overleg, op algemeen niveau of op dat van de ondernemingen teneinde die vragen te beantwoorden. Maar de regering heeft, paradoxaal genoeg, gekozen voor een kleinere onderhandelingsmarge voor de sociale partners op het vlak van de loonevolutie. Nochtans zijn enkel werkgevers en werknemers, of hun vertegenwoordigers, betrokken bij die kwestie.

*Mevrouw Véronique Caprasse (DéFI)* stipt aan dat haar fractie instemt met het doel, te weten ontsporingen ten overstaan van onze belangrijkste handelspartners voorkomen. In tegenstelling tot de regering wil haar fractie echter vertrouwen stellen in de sociale partners.

Le gouvernement veut maintenant nous faire croire qu'il s'agit de mesures de soutien direct aux entreprises, et non de modération salariale. Or, dans la partie introductive du projet de loi, il reconnaît explicitement qu'il s'agit de mesures qui visent une réduction des coûts salariaux. Mais en ne les considérant pas comme telles, le gouvernement fait en sorte que ces mesures, comme tous les subsides, ne sont pas prises en considération dans le rapport technique du CCE, qui détermine le handicap des coûts salariaux et, par conséquent, le plafond salarial.

En opérant de la sorte, le gouvernement surestime délibérément les coûts salariaux réels.

Dans les années à venir, les réductions des charges ONSS issues du tax shift atteindront 3,2 milliards d'euros. De même, les nouvelles subventions salariales qui seraient instaurées à partir de 2017 mais qui ne comporteraient pas de réductions des charges ONSS ne seront pas totalement prises en compte. Au moins 50 % de ces subventions seront automatiquement affectés "à la suppression de notre handicap historique sur le plan des coûts salariaux" et ne serviront donc pas à accroître la marge salariale.

Le gouvernement pourra lui-même décider, sans la moindre forme de concertation sociale, de l'opportunité d'affecter un pourcentage encore plus élevé des diminutions de charges à la réduction de ce handicap historique. Ce faisant, le gouvernement instaure un mécanisme qui fera en sorte que les salaires en Belgique évolueront toujours moins rapidement que ceux pratiqués dans les pays voisins.

En conclusion, l'intervenant estime que le fond du débat est de savoir comment on peut sortir de la crise actuelle. On peut certes nourrir quelques espoirs en misant sur le développement technologique, mais les questions essentielles sont: comment produire et pour qui produire? Pour apporter une réponse à ces questions, on aurait à tout le moins pu s'attendre à ce que ce gouvernement, qui se proclame libéral, laisse aux partenaires sociaux une marge de liberté dans la concertation sociale, que ce soit au niveau global ou dans les entreprises. Mais paradoxalement, le gouvernement a fait le choix de réduire la marge de négociation des partenaires sociaux en ce qui concerne l'évolution des salaires, une question qui concerne pourtant exclusivement l'employeur et le travailleur, ou leurs représentants.

*Madame Véronique Caprasse (DéFI)* indique que son groupe adhère à l'objectif qui consiste à éviter les dérapages par rapport à nos principaux partenaires commerciaux. À la différence du gouvernement, son groupe souhaite toutefois faire confiance aux partenaires sociaux.

Die hebben al bewezen dat ze bij machte zijn een akkoord te bereiken. Het is aanvaardbaar dat de regering de knoop doorhakt indien er geen akkoord wordt bereikt en ook dat een toezichtsregeling wordt ingesteld om ontsporingen te voorkomen. Ook het principe van een reserve als buffer voor eventuele fouten in de kostenraming is aanvaardbaar, op voorwaarde dat dit de onderhandelingsmarge van de sociale partners niet in het gedrang brengt.

Maar los van de principes, is er de manier waarop de regeling in dit wetsontwerp wordt opgevat. Het is een complexe regeling, die de koopkracht van de werknemers echt kan schaden. De berekening van de maximaal beschikbare marge zou voortaan meermaals naar beneden worden bijgesteld.

Dit wetsontwerp doet in de eerste plaats afbreuk aan de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners. Een tot dusver indicatieve norm, die het mogelijk maakte om de realiteit van de sectoren in aanmerking te nemen, wordt voortaan opgelegd.

De minister zal ongetwijfeld tegenwerpen dat de sociale partners zelf net een akkoord hebben bereikt over een marge van 1,1 %, berekend op de technische grondslag van het wetsontwerp en dat is inderdaad een heuglijk feit. Maar de ingestelde regeling is zo complex dat talrijke factoren nog een rol kunnen spelen en de onderhandelingsmogelijkheden totaal kunnen wijzigen.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft dat bij de hoorzittingen aangetoond. De Raad heeft het ingestelde mechanisme uitgetest in diverse mogelijke situaties (in geval van een negatieve dan wel een positieve handicap, kleine of grote prognosefouten enzovoort), over een periode van vijf centrale akkoorden (ongeveer tien jaar). Op grond van zestien mogelijke scenario's komt de Raad tot de conclusie dat de maximale beschikbare marge kan variëren van 0 tot 2,1 %. Er zijn dus situaties waarin de marge niet zal volstaan om de handicap weg te werken en waarin de marges veel kleiner, en zelfs onbestaande zullen zijn.

Volgens de spreekster moet worden gestreefd naar een beter evenwicht tussen de beheersing van de arbeidskosten en de koopkracht van de werknemers, om meerdere redenen:

#### **1° de loonkostenhandicap valt weg:**

De werknemers hebben al heel wat inspanningen geleverd sinds de wet van 1996 in werking is getreden. De indexsprongen buiten beschouwing gelaten, zijn de loonmarges sinds 1996 voortdurend afgekald: van 1997 tot 2008 was de loonmarge vrij ruim in vergelijking

Ceux-ci ont déjà démontré qu'ils étaient capables de trouver un accord. Que le gouvernement puisse trancher en cas de désaccord est un principe acceptable, de même que la mise en place d'un mécanisme de surveillance pour éviter les dérapages. Le principe d'une réserve pour se mettre à l'abri d'une éventuelle erreur dans l'évaluation des coûts peut également se concevoir, à condition de ne pas porter atteinte à la marge de manœuvre des partenaires sociaux.

Mais au-delà des principes il y a la manière dont le mécanisme est conçu dans le présent projet de loi. C'est un mécanisme complexe, et qui peut porter gravement atteinte au pouvoir d'achat des travailleurs. En effet, le calcul de la marge maximale disponible ferait désormais l'objet de plusieurs corrections à la baisse.

Avant tout, ce projet de loi porte atteinte à la liberté de négociation des partenaires sociaux. Il impose une norme qui auparavant était indicative, ce qui permettait de tenir compte de la réalité des secteurs.

Le ministre objectera sans doute que les partenaires sociaux viennent eux-mêmes d'aboutir à un accord sur une marge de 1,1 % calculée sur les bases techniques du projet de loi, ce dont on peut en effet se réjouir. Mais la complexité du mécanisme mis en place est telle que de nombreux facteurs peuvent encore intervenir et modifier totalement les possibilités de négociation.

Le Conseil Central de l'Économie nous en a fait la démonstration lors des auditions. Il a testé le mécanisme mis en place dans diverses situations possibles (handicap négatif, positif; faibles ou fortes erreurs de prévision, etc.) sur une période de cinq accords interprofessionnels, soit environ 10 ans. Sur la base de 16 scénarios possibles, il conclut que la marge maximale disponible peut varier de 0 à 2,1 %. Il existe donc des situations dans lesquelles la marge ne permettra pas de corriger le handicap et où les marges de manœuvre seront fortement réduites, voire inexistantes.

L'intervenante estime qu'il faut viser un meilleur équilibre entre la maîtrise du coût du travail et le pouvoir d'achat des travailleurs, et ce pour plusieurs raisons:

#### **1° le handicap salarial se résorbe:**

Les travailleurs ont déjà fait pas mal d'efforts depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1996. Sans compter les sauts d'index, les marges salariales ont continuellement été rognées depuis 1996: de 1997 à 2008 on se situait dans une fourchette assez "confortable" par rapport



met nu, met name van 6,10 % tot 4,50 %; in de jaren 2009-2010 werd ze drastisch beperkt tot 250 euro; in 2011 bedroeg de loonmarge 0,00 %, en vervolgens 0,30 % in 2012; in 2013, 2014 en 2015 was er een algemene loonstop, waarbij er in 2015 ook nog eens een indexsprong was; in 2016 stegen de lonen opnieuw lichtjes, in twee stappen, met name 0,5 % bruto + 0,3 % netto. In het kader van het onlangs gesloten akkoord werd een marge van 1,1 % overeengekomen.

De inspanningen van de werknemers hebben, in combinatie met de verlagingen van de werkgeversbijdragen, vruchten afgeworpen, op zijn minst wat het wegwerken van de loonkostenhandicap betreft. Op 4 februari 2015 deelde de minister inderdaad aan het persagentschap Belga mee de loonkostenhandicap van België tegen eind 2016 weggewerkt zou zijn.

Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 1 februari 2016, het in februari 2016 bekendgemaakte verslag van de NBB en – recenter – de conclusies van de overlegronde 2017 van het Internationaal Monetair Fonds, sluiten daarbij aan en wijzen erop dat onze productiviteit (op zijn minst van de industrie) toeneemt.

In die veeleer positieve context heeft dit wetsontwerp hetzelfde effect als een koude douche in de mist. Het voelt aan als een koude douche omdat de regering geen genoegen neemt met het louter verbeteren van de situatie, maar integendeel de sociale partners in een veel strikter keurslijf wil stoppen. De manier waarop de reële loonkostenhandicap wordt aangepakt, zorgt dan weer voor grote onduidelijkheid en doet vragen rijzen.

Hoe zit het precies met onze loonhandicap? Het technisch rapport van februari 2016 vermeldde een negatieve handicap: 99,7 ten opzichte van de basis 100 in 1996. In het jongste technisch rapport werden de berekeningen echter uitgevoerd op basis van de door dit wetsontwerp in uitzicht gestelde hervorming, nog voordat dat wetsontwerp is aangenomen. Terwijl sommigen geloven dat de loonhandicap reeds is verdwenen, zijn anderen, onder wie de minister, van mening dat deze tegen het einde van de regeerperiode nog moet worden weggewerkt.

Kan de minister bevestigen dat de loonhandicap weggewerkt is, uitgaande van de wetgeving die thans nog steeds van kracht is?

De vergelijking met de arbeidskosten in de drie referentielanden is nog meer dan vroeger scheefgetrokken doordat geen rekening wordt gehouden met de werkgeversbijdrageverminderingen van de taxshift.

à aujourd'hui, soit entre 6,10 % et 4,50 %; ensuite ce fut plus drastique: 250 € pour 2009-2010, puis 0,00 % en 2011, 0,30 % en 2012, puis un gel total pour 2013, 2014 et 2015, cette dernière année étant en plus marquée par un saut d'index; l'année 2016 a permis un timide reprise en deux temps: 0,5 % brut + 0,3 % net. Le récent accord porte sur une marge de 1.1 %.

Les efforts des travailleurs, combinés à des réductions de cotisations patronales ont porté leurs fruits, du moins en termes de résorption du handicap salarial, comme en témoigne le communiqué du ministre à l'agence Belga du 4 février 2015: "Le handicap salarial de la Belgique résorbé d'ici la fin 2016".

Le rapport technique du Conseil Central de l'Économie du 1<sup>er</sup> février 2016, le rapport de la BNB publié en février 2016 et, plus récemment, les conclusions de la mission de consultation du Fonds Monétaire International de 2017, allaient dans le même sens, mettant en lumière une hausse de notre productivité, du moins dans l'industrie.

Dans ce contexte plutôt positif, le présent projet de loi fait office d'une douche froide dans le brouillard. Douche froide parce que, loin de se satisfaire de l'amélioration de la situation, le gouvernement veut enfermer les partenaires sociaux dans un mécanisme bien plus contraignant. Et dans le brouillard parce que la manière dont le handicap salarial réel est appréhendé brouille les cartes et pose question.

Qu'en est-il exactement avec notre handicap salarial? Le rapport technique de février 2016 faisait état d'un handicap négatif, soit de 99.7 par rapport à une base de 100 en 1996. Mais le dernier rapport technique a basé ses calculs sur la réforme contenue dans le présent projet de loi avant même que celui-ci ne soit adopté. Si bien que d'aucuns pensent que le handicap salarial est résorbé alors que d'autres – dont le ministre – estiment qu'il faut encore le résorber d'ici la fin de la législature.

Le ministre peut-il confirmer que le handicap salarial est bien résorbé sur la base de la législation actuellement encore en vigueur?

La comparaison avec le coût du travail dans nos trois pays de référence est encore plus tronquée que par le passé en raison de la non-prise en compte des réductions de cotisations patronales du tax-shift.

De loonsubsidies zijn nooit in aanmerking genomen en ook nu zal dat nog steeds niet gebeuren. Het regeerakkoord voorziet daar nochtans wel in, aangezien het bepaalt dat de wet van 1966 zal worden hervormd teneinde aan verschillende doelstellingen tegemoet te komen en zodat “de loonsubsidies die in aanmerking worden genomen voor het meten van de loonhandicap, bepaald worden bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad”.

Om welke reden houdt dit wetsontwerp geen rekening met dit punt uit het regeerakkoord?

### **2° koopkracht staat groei niet in de weg:**

Men mag niet te ver gaan in de vermindering van de koopkracht van de werknemers: niet alleen hebben zij al veel inspanningen geleverd, werknemerskoopkracht is ook een belangrijke economische groeimotor. De koopkracht van werknemers geeft ademruimte aan handelszaken, zelfstandigen, veel kmo's en dienstenbedrijven, en zelfs aan heel wat op export gerichte ondernemingen, die ook rekenen op de binnenlandse vraag. Dreigt het wetsontwerp geen vicieuze cirkel op gang te brengen die de koopkracht ondermijnt? De loonschaalverhogingen en indexeringen zijn immers gewaarborgd; zullen zij, ook al zijn de marges nihil, niet vanzelf leiden tot een nieuwe loonhandicap?

### **3° alvorens de wet van 1996 te hervormen had men ze eerst moeten evalueren:**

Het is niet meteen duidelijk welke weerslag die wet op de uitvoer en de werkgelegenheid zal hebben.

Als men kijkt naar de evolutie van onze uitvoer, valt niet echt een conclusie te trekken. Men stelt vast dat het niveau van 2015 (meest recente cijfer op de website van de NBB) vrijwel hetzelfde is als in 2011. Ondanks de loonbevroezing en de indexsprong is men gedaald van 235,103 miljoen euro naar 235,084 miljoen euro.

Het effect van de loonmatiging op de werkgelegenheid werd al niet beter aangetoond: qua werkgelegenheid slaagt men er nog steeds niet in het beter te doen dan de andere EU-landen. Integendeel: ondanks alle van de werknemers gevraagde inspanningen en de maatregelen om de werkgeverskosten te verlagen, wordt de kloof steeds groter. Zo neemt de werkgelegenheid in de eurozone en in de EU-28 meer toe (+ 1,8 %) dan bij ons (+ 0,4 %). Bij een vergelijking van 2016 met 2014 blijkt dat de kloof groter wordt, met zowel de eurozone (van 1,4 % naar 2,8 %) als de EU-28 (van 2,6 % naar 4 %)

Les subventions salariales n'ont jamais été prises en compte, et elles ne le seront toujours pas. Pourtant, l'accord de gouvernement prévoit bien une prise en compte puisqu'il stipule que la loi de 1966 sera réformée afin de rencontrer plusieurs objectifs, et notamment afin que “les subventions salariales prises en compte pour mesurer le handicap salarial soient définies par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres”.

Pour quelle raison le présent projet de loi ne respecte pas ce point de l'accord de gouvernement?

### **2° le pouvoir d'achat n'est pas l'ennemi de la croissance:**

Il ne faut pas aller trop loin dans la limitation du pouvoir d'achat des travailleurs: outre les efforts qu'ils ont déjà consentis, leur pouvoir d'achat est un moteur économique important. Il fait vivre les commerces, les indépendants, bon nombre de PME et d'entreprises de service et même bon nombre d'entreprises exportatrices, qui comptent aussi sur la demande intérieure. Le projet ne risque-t-il pas d'aller jusqu'à générer une sorte de cercle vicieux en défaveur du pouvoir d'achat? En effet, les augmentations barémiques et indexations sont garanties même si les marges sont nulles, mais ne vont-elles pas alors d'office engendrer un nouveau handicap salarial?

### **3° avant de réformer la loi de 1966, il aurait fallu l'évaluer:**

En effet, l'incidence de cette loi sur les exportations et sur l'emploi ne saute pas aux yeux.

Si l'on regarde l'évolution du comportement de nos exportations, on ne peut pas vraiment tirer de conclusion. On constate qu'en 2015 (dernier chiffre disponible sur le site de la BNB), on était à peu près au même niveau qu'en 2011. On est passé de 235,103 à 235,084 millions d'euros et ce malgré gel des salaires et le saut d'index.

L'effet de la modération salariale sur l'emploi n'a pas davantage été démontré: en termes d'emploi, on ne parvient toujours pas à mieux faire que les autres pays de l'Union européenne. Au contraire, malgré tous les efforts imposés aux travailleurs et les mesures d'allègement des charges patronales, l'écart se creuse. Ainsi, l'emploi progresse davantage dans la zone Euro et dans l'UE-28 (+ 1,8 %) que chez nous (+ 0,4 %). En comparant l'année 2016 et l'année 2014, on constate que l'écart se creuse tant avec la zone euro (de 1,4 % à 2,8 %) qu'avec l'UE-28 (de 2,6 % à 4 %)

Misschien valt dat te verklaren door andere factoren. Beheersing van de arbeidskosten – de prioriteit van deze regering – is immers maar één factor in het concurrentievermogen. Energiekosten, kosten in verband met onderzoek (dat door de federale regering letterlijk aan zijn lot wordt overgelaten) en infrastructuurkosten – waaronder de vervoersinfrastructuur – spelen echter ook een cruciale rol. Dat geldt eveneens voor de sector van de nieuwe technologieën. Het zou de federale administratie sieren, mocht zij vastberadener het digitale tijdperk binnenstappen, teneinde het leven van de burgers en de economische actoren te vergemakkelijken en hun kosten te verminderen. Men doet er goed aan opleiding nog meer te stimuleren, en in dat opzicht kan men de zwakte van de maatregelen in het kader van het wetsontwerp “werkbaar en wendbaar werk” alleen maar betreuren.

Zoals de sociale partners in de bijlage bij het technisch verslag vaststellen, is ook het prijsbeleid belangrijk voor het concurrentievermogen. Als de ondernemingen hun energie, grondstoffen, diensten enzovoort duurder betalen, zal dat onvermijdelijk een weerslag hebben op hun winstgevendheid en hun concurrentievermogen. De periode van dalende inflatie is bij ons in 2015 echter gestopt, terwijl ze in de buurlanden is doorgegaan. Volgens de NBB was vijfzesde van de totale inflatie in 2015 toe te schrijven aan overheidsmaatregelen; vooral de btw-verhoging op elektriciteit wordt met de vinger gewezen.

Volgens de spreekster ware het beter geweest, mocht een ernstige evaluatie van de wet van 1996 hebben plaatsgevonden en mocht een veel omvattender benadering zijn gehuldigd van het concurrentievermogen van de ondernemingen, teneinde evenwichtige maatregelen te nemen. In plaats daarvan spitst de regering zich toe op de arbeidskosten.

Maar de regering had ook rekening hebben kunnen houden met andere mogelijkheden om de arbeidskosten te beheersen, bijvoorbeeld door de loonindexatieregelingen te hervormen. Het gaat weliswaar – zowel aan de linker- als aan de rechterzijde van het politieke spectrum – om een taboe-onderwerp, maar de fractie waartoe de spreekster behoort, had in haar verkiezingsprogramma een hervorming opgenomen waarmee de indexatie van alle lonen kon worden gehandhaafd tot aan een welbepaald grensbedrag: de indexatie van alle lonen (inclusief de hoge lonen) zou blijven bestaan, maar niet boven een welbepaald bedrag. Agoria heeft trouwens zopas een soortgelijke maatregel voorgesteld.

Tot besluit gaat de spreekster in op een bijzonder verontrustend aspect van het wetsontwerp, namelijk de inaanmerkingneming van de historische loonhandicap.

Cela s'explique peut-être par le fait que d'autres facteurs jouent. En effet, la maîtrise du coût du travail – la priorité de ce gouvernement – n'est qu'un des facteurs de la compétitivité. Mais le coût de l'énergie, la recherche (qui est littéralement abandonnée par le fédéral), les infrastructures – dont les infrastructures de transport – jouent aussi un rôle crucial. De même que le secteur des nouvelles technologies. Nos administrations fédérales feraient bien d'entrer plus résolument dans l'ère numérique, pour faciliter la vie et de réduire les coûts des citoyens et des acteurs économiques. Nous ferions bien d'encourager davantage la formation aussi, et à ce propos on ne peut que déplorer la faiblesse des mesures prises dans le cadre du projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

Comme le constatent les partenaires sociaux dans l'annexe au rapport technique, la politique des prix est aussi importante pour la compétitivité. Fatalement, si les entreprises paient leur énergie, leurs matières premières, les services, etc. plus cher, cela aura une incidence sur leur rentabilité et leur compétitivité. Or, la période de baisse de l'inflation a pris fin chez nous en 2015, alors qu'elle a continué dans les pays voisins. Selon la BNB, les cinq sixièmes de l'inflation totale en 2015 étaient imputables à des mesures publiques; la hausse de la TVA sur l'électricité est particulièrement montrée du doigt.

Il aurait donc mieux valu selon nous procéder à une sérieuse évaluation de la loi de 1996 et à une approche beaucoup plus globale de la compétitivité des entreprises, en vue de prendre une panoplie de mesures équilibrées. Au lieu de cela, ce gouvernement se focalise sur le coût du travail.

Mais le gouvernement aurait aussi pu prendre en compte d'autres possibilités de maîtriser le coût du travail, par exemple en réformant le mécanisme de l'indexation des salaires. Il s'agit certes d'un sujet-tabou, tant à gauche qu'à droite de l'échiquier politique, mais la formation politique à laquelle appartient l'intervenante avait inséré dans son programme électoral une réforme permettant de maintenir l'indexation sur tous les salaires, jusqu'à un certain seuil: tous les salaires continueraient à être indexés, y compris les hauts salaires mais pas au-delà d'un certain montant. Agoria vient d'ailleurs de proposer une mesure similaire.

Pour conclure, l'intervenante aborde un aspect particulièrement dérangent du projet, à savoir la prise en compte du handicap historique.

Die historische loonhandicap wordt bij artikel 2 van het wetsontwerp gedefinieerd als “de handicap die overblijft na het wegwerken van de loonkostenhandicap die opgebouwd is sinds 1996”. De omvang van die handicap zal worden bepaald door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Eerste opmerking: het regeerakkoord voorziet in de inachtneming van de historische loonhandicap en stelt het volgende: “Voor het einde van de legislatuur zal de regering de loonhandicap van onze bedrijven wegwerken die sinds 1996 ten opzichte van de buurlanden werd opgebouwd, en deze bewaken.”. Er is dus geenszins sprake van verder in het verleden terug te keren dan 1996. Als men mag geloven wat de pers deze zomer heeft geschreven, kwam het wegwerken van een historische loonhandicap trouwens niet voor in de eerste versie van het wetsontwerp. Waarom is de minister daarover van mening veranderd?

Tweede opmerking: het is niet bekend hoe groot de te leveren inspanning is, daar die historische loonhandicap nog moet worden berekend. Deze zomer maakte de pers gewag van een historische loonhandicap die 10 % zou bedragen. Dat lijkt moeilijk bij te benen, zo men de koopkracht van de werknemers enigszins wil vrijwaren. Waarom kon die historische loonhandicap niet worden berekend vóór de indiening van het wetsontwerp?

De manier waarop die loonkostenhandicap moet worden opgelost, maakt het wetsontwerp onevenwichtig: zo leidt een positieve loonkostenhandicap (wanneer onze lonen sneller stijgen dan in de buurlanden) tot een daling van de maximaal beschikbare marge. Maar een negatieve loonkostenhandicap (wanneer onze lonen trager stijgen dan in de buurlanden) vertaalt zich *gedeeltelijk* in een daling van de historische loonkostenhandicap en *gedeeltelijk* in een grotere beschikbare marge. Die marge stijgt evenwel niet automatisch aangezien de sociale partners nog kunnen beslissen die te gebruiken om de historische loonkostenhandicap weg te werken.

Bovendien kunnen de lastenverlagingen ten gevolge van de taxshift niet in aanmerking worden genomen en zal ten minste 50 % van alle vanaf 2017 uitgevoerde lastenverlagingen worden besteed aan het wegwerken van onze historische loonkostenhandicap. Die oefening moet worden herhaald tot die loonkostenhandicap volledig is verdwenen.

De vakbonden maken bovendien het verwijt dat dit wetsontwerp geen rekening houdt met de historische productiviteit, een aspect waarvoor ons land goed scoort.

Ce handicap historique est défini à l'article 2 du projet comme étant “le handicap restant après l'élimination du handicap des coûts salariaux encouru depuis 1996”. L'ampleur de ce handicap sera fixée par le Conseil Central de l'Économie.

Première remarque: l'accord de gouvernement ne prévoit pas la prise en compte du handicap historique. Il stipule que “*Avant la fin de la législature, le gouvernement résorbera le handicap salarial depuis 1996 de nos entreprises vis-à-vis des pays voisins, et le surveillera*”. Il n'est donc nullement question de retourner dans le passé au-delà de 1996. Par ailleurs, à en croire la presse de cet été, le rattrapage d'un handicap historique ne figurait pas dans la première version du projet de loi. Pour quelle raison le ministre a-t-il changé d'avis sur ce point?

Deuxième remarque: on ne connaît pas l'ampleur de l'effort à accomplir, puisque ce handicap historique doit encore être calculé. Cet été la presse a fait état d'un handicap historique qui s'élèverait à 10 %. Cela semble difficile à rattraper si l'on veut un tant soit peu préserver le pouvoir d'achat des travailleurs. Le ministre peut-il confirmer cette estimation? Pour quelle raison ce handicap historique n'a-t-il pas pu être chiffré avant le dépôt du projet de loi?

La manière dont doit être résorbé ce handicap introduit des déséquilibres dans le projet: ainsi, lorsque le handicap salarial est positif (quand nos salaires augmentent plus vite que ceux de nos voisins), cela entraîne une réduction de la marge maximale disponible. Mais lorsque le handicap salarial est négatif (quand nos salaires augmentent moins vite que chez nos voisins), cela se traduit *en partie* par une diminution du handicap historique et *en partie* par une marge disponible plus grande, mais qui n'est pas automatique puisque les partenaires sociaux peuvent encore décider de l'affecter à l'élimination du handicap historique.

De plus, les diminutions de charge issues du taxshift ne peuvent pas être prises en compte, et toutes les diminutions de charges qui seront décidées à partir de 2017 seront affectées pour au moins 50 % à la suppression de notre handicap historique et ce, tant que celui-ci n'aura pas été éradiqué.

De plus, les syndicats reprochent à ce projet de ne pas tenir compte de la productivité historique, qui est bonne pour notre pays.

De spreekster geeft aan dat ze het wetsontwerp om al die redenen niet kan steunen.

## B. Antwoorden van de minister

*De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, antwoordt om te beginnen op de vraag van de heer Stefaan Vercamer over de overeenstemming van het wetsontwerp met de regels die de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners garanderen.*

De vraag is relevant, in die zin dat het recht op collectieve onderhandelingen door heel veel internationale teksten wordt gegarandeerd: het Europees Sociaal Handvest, het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en Conventie nr. 98 van de ILO. Dit recht wordt ook bekrachtigd door verscheidene artikelen van de Grondwet, meer bepaald artikel 23 (vrijheid van collectieve onderhandeling), artikel 26 (vrijheid van vergadering) en artikel 27 (vrijheid van vereniging). Conform de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof moeten die grondwetsbepalingen worden gelezen in het licht van de internationale bepalingen die gelijkaardige rechten garanderen. Het Hof herhaalde dit opnieuw in zijn arrest nr.130/2016 van 13 oktober 2016: “Wanneer een verdragsbepaling die België bindt, een draagwijdte heeft die analoog is aan die van een aangevoerde grondwetsbepaling, vormen de waarborgen vervat in die verdragsbepaling een onlosmakelijk geheel met de waarborgen die in de betrokken grondwetsbepaling zijn opgenomen.”.

Het Grondwettelijk Hof wijst er tevens op dat het recht op collectief onderhandelen geen absoluut recht is en dat het kan worden ingeperkt. Elke inperking van de uitoefening van dat recht moet wettelijk zijn bepaald, moet één of meer rechtmatige doelen dienen, moet noodzakelijk zijn om die doelen te bereiken en moet in evenredigheid staan tot het/de nagestreefde doel(en) (in dat verband wordt ook verwezen naar het arrest van 28 november 2008 van het Europees Hof voor de rechten van de mens).

Het Comité voor vakbondsvrijheid van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) spreekt zich in rechte tevens in die zin uit dat de uitoefening van de vrijheid van collectieve onderhandeling weliswaar kan worden ingeperkt, maar dan wel op voorwaarde dat de werknemers en de werkgevers werden geraadpleegd voordat die restricties worden opgelegd; voorts moeten die restricties beperkt zijn in de tijd. Overigens moet de regering er alles aan

Pour toutes ces raisons, l'intervenante indique ne pas pouvoir adhérer au projet de loi.

## B. Réponses du ministre

*M. Kris Peeters, ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, répond en premier lieu à la question de M. Stefaan Vercamer concernant la compatibilité du projet de loi avec les règles qui garantissent la liberté de négociation des partenaires sociaux.*

La question est pertinente, dans la mesure où de nombreux instruments internationaux garantissent le droit à la négociation collective: la Charte sociale européenne, le Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention européenne des Droits de l'Homme et la convention n° 98 de l'OIT. Ce droit est également consacré par divers articles de la Constitution, à savoir l'article 23 (liberté de négociation collective), l'article 26 (liberté de réunion) et l'article 27 (liberté d'association). Ces dispositions de la Constitution doivent être lues à la lumière des dispositions internationales qui garantissent des droits similaires, conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Comme la Cour l'a encore rappelé dans son arrêt n° 130/2016 du 13 octobre 2016, “Lorsqu'une disposition conventionnelle liant la Belgique a une portée analogue à une disposition constitutionnelle qui est invoquée, les garanties consacrées par cette disposition conventionnelle constituent un ensemble indissociable avec les garanties inscrites dans la disposition constitutionnelle en cause.”.

La Cour rappelle également que le droit à la négociation collective n'est pas absolu et peut faire l'objet de restrictions. Toute restriction de l'exercice de ce droit doit être prévue par la loi, poursuivre un ou plusieurs objectifs légitimes, être nécessaire pour atteindre ces objectifs et proportionnée au regard de l'objectif ou des objectifs poursuivis (voir également sur ce point l'arrêt de la Cour européenne des Droits de l'homme du 28 novembre 2008).

La jurisprudence du Comité de la liberté syndicale de l'OIT est également fixée en ce sens que des limitations à l'exercice de la liberté de négociation collective sont admissibles, pour autant qu'elles aient donné lieu à une consultation préalable des travailleurs et des employeurs et qu'elles soient limitées dans le temps; le gouvernement doit par ailleurs prendre toutes les mesures en vue de permettre à la négociation collective



doen om te bewerkstelligen dat de collectieve onderhandeling over alle aangelegenheden zonder financiële impact kan worden voortgezet.

Vervolgens schetst de minister de context waarin het ter bespreking voorliggende wetsontwerp tot stand is gekomen.

In 1995 en 1996 werden maatregelen met het oog op loonmatiging genomen op basis van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen. Het ter bespreking voorliggende wetsontwerp streeft datzelfde rechtmatige doel na, met name de stijging van de lonen te matigen teneinde het concurrentievermogen te versterken en de werkgelegenheid te beschermen. In vergelijking met de wet van 6 januari 1989 bood de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen het voordeel dat de sociale partners werden betrokken bij de bepaling van de loonnorm.

Het mechanisme dat dit wetsontwerp wil instellen, biedt de sociale partners de mogelijkheid de beschikbare marge als eersten te bepalen in het kader van de paritaire onderhandeling van het centraal akkoord. Dit wetsontwerp doet dus geen afbreuk aan dat overlegmechanisme, aangezien het ertoe strekt te verduidelijken op basis van welke elementen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de maximaal beschikbare marge kan bepalen. Zulks draagt bij tot meer transparantie ter zake.

Dit wetsontwerp voorziet in een wetgevend kader voor het overleg tot bepaling van de loonnorm door de sociale partners. Het feit dat de Staat het overlegkader wettelijk verankert, heeft als rechtmatig en objectief doel het concurrentievermogen van onze ondernemingen te vrijwaren en de werkgelegenheid te beschermen.

Met betrekking tot het bepalen van de loonnorm beschikt de regering over een beoordelingsmarge aangaande de gegrondheid van de maatregelen die gelet op de behoeften van het concurrentievermogen van de Belgische economie moeten worden genomen, zoals de Raad van State nog in herinnering heeft gebracht in zijn arrest nr. 224 863 van 27 september 2013. In zijn eerder vermeld arrest heeft ook het Grondwettelijk Hof erkend dat de wetgever een ruime beoordelingsvrijheid in sociaaleconomische aangelegenheden heeft.

Op basis van welke elementen kan worden besloten dat de vrijheid van collectief onderhandelen door dit wetsontwerp in acht wordt genomen?

de se poursuivre sur toutes les questions n'ayant pas d'impact financier.

Dans quel contexte s'inscrit le projet de loi à l'examen?

Dans les années 1995 et 1996, des mesures de modération salariale ont été prises sur la base de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays. Le projet de loi à l'examen poursuit le même but légitime, à savoir modérer la progression des salaires en vue de renforcer la compétitivité et de protéger l'emploi. Par rapport à la loi du 6 janvier 1989, la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité présentait l'avantage d'associer les partenaires sociaux à la définition de la norme salariale.

Le mécanisme mis en place par le projet de loi offre la possibilité aux partenaires sociaux de déterminer la marge disponible en premier lieu, dans le cadre de la négociation paritaire de l'accord interprofessionnel. Le projet ne porte donc pas atteinte à ce mécanisme de la concertation, puisqu'il vise à clarifier les éléments sur la base desquels le Conseil Central de l'Économie peut déterminer la marge maximale disponible; ceci contribue à davantage de transparence en la matière.

Le projet de loi encadre la concertation concernant la fixation par les partenaires sociaux de la norme salariale. Le fait que l'État intervient, en fixant dans la loi le cadre de la concertation, obéit au but légitime et objectif de préserver la compétitivité de nos entreprises et de protéger l'emploi.

Le gouvernement dispose, en ce qui concerne la fixation de la norme salariale, d'une marge d'appréciation quant au bien-fondé des mesures à adopter au regard des besoins de la compétitivité de l'économie belge, comme le Conseil d'État l'a encore rappelé dans son arrêt n° 224 863 du 27 septembre 2013. La Cour constitutionnelle a également reconnu au législateur, dans l'arrêt précité, une large marge d'appréciation dans les questions socio-économiques.

Quels éléments permettent de conclure que la liberté de négociation collective est respectée dans le présent projet de loi?

In de eerste plaats is er het feit dat de beschikbare marge wordt vastgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven – de instantie waarin de sociale partners zitting hebben. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd overigens geraadpleegd in verband met het voorontwerp van wet; waar mogelijk is met de opmerkingen ervan rekening gehouden.

Vervolgens komt het de sociale partners toe het initiatief te nemen de loonnorm te bepalen in het raam van de onderhandelingen over de centrale akkoorden, die worden bekrachtigd bij een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten in de Nationale Arbeidsraad, de instantie bij uitstek wat het sociaal overleg betreft.

De rol van de regering is op dit vlak subsidiair. Zij kan immers slechts optreden wanneer de sociale partners niet tot een akkoord komen en de verzoeningspoging mislukt; in dat geval kan de loonnorm door de Koning worden vastgesteld. Dat geldt eveneens wanneer de door de sociale partners bepaalde norm indruist tegen de wet en buiten de marge valt die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven is afgesproken. Het gaat daarbij niet om een onevenredige inmenging in de uitoefening van de vrijheid van collectief onderhandelen, aangezien de wet slechts voorziet in het raamwerk waarbinnen de loonnorm moet worden bepaald.

Als de regering tussenbeide komt om de loonnorm te bepalen, geldt die laatste bovendien slechts voor een periode van twee jaar; de regering grijpt uitsluitend in op de bepaling van de maximummarge en niet rechtstreeks op de loonvorming. Haar interventie heeft dus geen impact op andere vraagstukken die onder het arbeidsrecht vallen, ongeacht of het gaat om de werkomstandigheden of om de regels in verband met de bezoldiging in het algemeen, zolang de norm inzake de stijging van het gemiddeld uurloon in acht wordt genomen.

Artikel 6, § 2, van de wet van 26 juli 1996, zoals het bij het wetsontwerp wordt vervangen, biedt de sociale partners de mogelijkheid om de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch wordt toegewezen, integraal of gedeeltelijk toe te wijzen aan de wegwerking van de historische loonkostenhandicap.

Ingeval de loonkosten worden overschreden, bepaalt artikel 6, § 5, van dezelfde wet, zoals het bij het wetsontwerp wordt vervangen, overigens dat de regering pas corrigerende maatregelen kan nemen nadat overleg is gepleegd met de sociale partners, die zitting hebben in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Tout d'abord, le fait que la marge disponible est fixée par le Conseil Central de l'Économie, organe au sein duquel siègent les partenaires sociaux. Le Conseil Central de l'Économie a d'ailleurs été consulté à propos de l'avant-projet de loi et il a été tenu compte autant que possible de ses observations.

Ensuite, il revient aux partenaires sociaux de prendre l'initiative en vue de fixer la norme salariale dans le cadre de la négociation des accords interprofessionnels, accords qui sont sanctionnés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, organe par excellence de la concertation sociale.

Le rôle du gouvernement est, en la matière, subsidiaire. Il ne peut en effet intervenir qu'en l'absence d'accord entre les partenaires sociaux et d'échec de la tentative de conciliation; dans ce cas, la norme salariale peut être fixée par le Roi. De même lorsque la norme fixée par les partenaires sociaux est contraire à la loi et ne cadre pas avec la marge fixée au sein du Conseil Central de l'Économie. Il ne s'agit pas là d'une ingérence disproportionnée dans l'exercice de la liberté de négociation collective, la loi ne faisant que fixer le cadre dans lequel la norme salariale doit être établie.

De plus, si le gouvernement intervient pour fixer la norme salariale, celle-ci ne vaut que pour une période de deux ans; le gouvernement n'intervient que dans la détermination de la marge maximale et non directement dans la formation des salaires, ce qui signifie que son intervention ne porte pas sur d'autres questions relevant du droit du travail, que ce soit les conditions de travail où les règles relatives à la rémunération en général, pour autant que soit respectée la norme relative à la hausse du salaire horaire moyen.

L'article 6, § 2, de la loi du 26 juillet 1996, tel qu'il est remplacé par le projet, permet aux partenaires sociaux de destiner intégralement ou partiellement la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas automatiquement attribué, à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux.

Par ailleurs, dans l'hypothèse d'un dépassement des coûts salariaux, l'article 6, § 5, de la même loi, tel que remplacé par le projet, permet au gouvernement de prendre des mesures de correction seulement après consultation des partenaires sociaux, qui siègent au Conseil Central de l'Économie.

Ten slotte moet worden aangestipt dat het wetsontwerp geen afbreuk doet aan de bestaande regelingen die de levensstandaard van de werknemers waarborgen, met name de loonschaalverhogingen en de indexaties; deze worden namelijk nog altijd gewaarborgd.

De minister beklemtoont dat de sociale partners er probleemloos in zijn geslaagd een overeenkomst te sluiten op grond van een vervroegde toepassing van de bepalingen van het wetsontwerp. Zulks toont aan:

1. dat de sociale partners perfect binnen dat nieuwe raamwerk kunnen functioneren;

2. dat zij er, ondanks de complexiteit van de tekst, in zijn geslaagd een norm van 1,1 % te bepalen, zonder dat zij – zoals hierboven aangegeven – rekening hebben gehouden met de indexaties en loonschaalverhogingen.

#### *Historische loonkostenhandicap*

Tegenover 1996 is de loonkostenhandicap tot nul herleid, zoals het regeerakkoord vooropstelde. Wat de historische loonkostenhandicap voor 1996 betreft, moet die door de sociale partners worden vastgelegd in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Volgens het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) bedraagt die 9,8 %, volgens het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) 0,1 %. De historische handicap moet worden vastgelegd om de volgende loonnorm te kunnen vaststellen. Indien de sociale partners geen overeenstemming bereiken, zal de regering dit na bemiddeling opleggen.

#### *Automatische indexering*

Een onderzoek werd gevraagd aan de Nationale Bank, het Planbureau en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Hiervan werd reeds een tussentijds rapport gemaakt. Het eindrapport wordt eind februari verwacht. Aan de automatische indexering zal niet geraakt worden, ook niet na de inwerkingtreding van voorliggend wetsontwerp.

#### *Anciënniteitsbarema's*

Het regeerakkoord voorzag in een loopbaanmodel dat minder bepaald wordt door anciënniteit. Een debat in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal voor de nodige evenwichten moeten zorgen.

Enfin, il faut signaler que le projet de loi ne porte pas atteinte aux mécanismes existants qui garantissent le niveau de vie des travailleurs, et notamment les augmentations barémiques et les indexations, qui sont toujours garanties.

Le ministre souligne que les partenaires sociaux sont parfaitement parvenus à conclure un accord sur la base d'une application anticipée des dispositions du projet. Ceci démontre:

1° que les partenaires sociaux peuvent parfaitement fonctionner dans ce nouveau cadre;

2° qu'ils sont parvenus, en dépit de la complexité du texte, à définir une norme de 1,1 %, compte non tenu, comme indiqué plus haut, des indexations et augmentations barémiques.

#### *Handicap historique en matière de coûts salariaux*

Par rapport à 1996, le handicap en termes de coûts salariaux est ramené à zéro, ainsi que le préconisait l'accord de gouvernement. En ce qui concerne le handicap en matière de coûts salariaux antérieur à 1996, il doit être défini par les partenaires sociaux au sein du Conseil central de l'Économie. Selon la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), il s'élève à 9,8 %; selon la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), il se chiffre à 0,1 %. Le handicap historique doit être définie afin de pouvoir définir la norme salariale suivante. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à s'entendre, le gouvernement tranchera à l'issue d'une concertation.

#### *Indexation automatique*

Une analyse a été demandée à la Banque nationale, au Bureau du plan et au Conseil central de l'Économie. Un rapport intermédiaire a déjà été rédigé à ce sujet. Le rapport final est attendu à la fin février. L'indexation automatique demeurera inchangée, même après l'entrée en vigueur du projet de loi à l'examen.

#### *Barèmes d'ancienneté*

L'accord de gouvernement prévoyait un modèle de carrière qui est moins déterminé par l'ancienneté. Un débat au sein du Conseil central de l'Économie devra apporter les équilibres nécessaires.

### *Loonsubsidies*

Op grond van gegevens van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bedroeg het totaalbedrag aan loonsubsidies in 2015 7,25 miljard euro – 5,5 miljard euro voor sociale-bijdrageverminderingen voor werknemers, 878 miljoen euro voor dito verminderingen voor werknemers. Met het nieuwe wetsontwerp verandert aan dat verleden niets. Integendeel: door de taxshift is de 1 % vermindering van de bedrijfsvoorheffing verschoven van een loonsubsidie naar een lastenverlaging, waardoor de loonkostenhandicap met 1 miljard euro extra zou gezakt zijn. Alleen is het zo dat die verschuiving niet is gebeurd door alle lastenverlagingen uit de taxshift niet op te nemen in de berekening van de loonkostenhandicap. Alle lastenverlagingen die in het verleden meetelden voor de berekening van de handicap, tellen dus nog steeds mee en wat in het verleden niet meetelde, telt nog steeds niet mee. Enkel voor de nieuwe lastenverlagingen vanaf 2016 is er een wijziging in de manier waarop zij al dan niet meetellen voor de loonkostenhandicap. De minister beklemtoont dat alle lastenverlagingen uit de taxshift, behalve de lastenverlagingen uit het concurrentiepact, niet langer meetellen voor de berekening van de handicap ten opzichte van 1996, terwijl zij wel de historische loonkostenhandicap verminderen. Voor 2016 is dit goed voor 0,7 % van de loonmassa.

### *Vaststelling van de marge*

De maximale marge – 1,1 % – wordt automatisch vastgelegd, maar in iedere sector kan hierover onderhandeld worden.

### *Inkomensmatiging*

Andere inkomensmatigingsmaatregelen blijven mogelijk conform artikel 14. Deze mogelijkheid werd eenmaal in 1998 gebruikt.

### *Interprofessioneel akkoord*

De minister staat positief tegenover het akkoord van de Groep van Tien en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Een loonstijging voor de volgende twee jaar na jaren van matiging is positief zolang ze ook met het wettelijk kader rekening blijft houden. De premier zal eerlang het standpunt van de regering meedelen.

### *Subsides salariaux*

Sur la base des données du Conseil central de l'Économie, le montant total des subsides salariaux s'élevait à 7,25 milliards d'euros en 2015 – 5,5 milliards d'euros de réductions de cotisations sociales pour les travailleurs, 878 millions d'euros de réductions similaires pour les travailleurs. Le projet de loi à l'examen n'y change rien. Au contraire: dans le cadre du tax shift, la réduction du précompte professionnel de 1 % ne prend plus la forme d'un subside salarial mais d'une diminution de charges, ce qui aurait diminué le handicap des coûts salariaux d'un milliard d'euros supplémentaire. Si ce n'est que ce glissement n'a pas eu lieu, parce que toutes les réductions de charges issues du tax shift n'ont pas été prises en compte lors du calcul du handicap des coûts salariaux. Tous les diminutions de charges qui étaient auparavant prises en compte lors du calcul de ce handicap le sont toujours et ce qui n'était pas pris en compte auparavant ne l'est toujours pas. Il n'y a que pour les nouvelles diminutions de charges applicables à partir de 2016 que la manière dont ces dernières sont prises en compte ou non lors du calcul du handicap des coûts salariaux a été modifiée. Le ministre souligne que toutes les diminutions de charges issues du tax shift, hormis les diminutions de charges issues du pacte de compétitivité, n'entrent plus en ligne de compte pour le calcul du handicap par rapport à 1996, alors qu'elles diminuent bel et bien le handicap historique des coûts salariaux. Pour l'année 2016, cela représente 0,7% de la masse salariale.

### *Fixation de la marge*

La marge maximale – 1,1 % – est fixée automatiquement, mais elle peut être négociée dans chaque secteur.

### *Modération des revenus*

D'autres mesures de modération des revenus restent possibles conformément à l'article 14. Cette possibilité a été utilisée une fois en 1998.

### *Accord interprofessionnel*

Le ministre est favorable à l'accord du Groupe des Dix et au Conseil central de l'Économie. Une augmentation salariale pour les deux prochaines années après des années de modération est un élément positif tant qu'elle continue également à tenir compte du cadre légal. Le premier ministre communiquera prochainement la position du gouvernement.

*Bijkomende maatregelen*

Momenteel worden geen bijkomende maatregelen overwogen.

*Impact werkgelegenheid*

De impact bedroeg 55 000 jobs in 2016 en wordt op 120 000 geschat voor de periode 2017-2019.

*Toepassingsgebied wet*

De wet geldt voor de privésector. De non-profitsector is niet *a priori* betrokken. Toch werden onderhandelingen opgestart om in 2017 resultaat te boeken.

*Passnelheid SWT's (bedrijfstoeelagen)*

Wanneer de sociale partners de passnelheid nu verlagen, zullen ze met het oog op 2020 die moeten verhogen.

*Meerkosten*

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft voor 2017 de meerkosten op 0,8 miljoen euro en voor 2018 op 0,4 miljoen euro geschat. SWT-blijvers nemen in 2018 3,2 miljoen euro voor hun rekening. De landingsbanen (instroom) in 2017 zullen 0,8 miljoen kosten en in 2018 1,2 miljoen euro. De landingsbanen (blijvers) zullen 1,8 miljoen euro voor hun rekening nemen. De meerontvangsten zouden in 2017 2,8 miljoen euro en in 2018 7,12 miljoen euro bedragen. Dit zal dus geen budgettaire meerkosten teweegbrengen.

*Controle/sancties*

De preventieve controle is de belangrijkste omdat het volume van loonsverhogingen enorm is, maar sanctionering achteraf blijft mogelijk. De sectorale cao's moeten de loonnorm niet alleen respecteren maar ook bevestigen dat hij werd gerespecteerd. Bij de algemeenverbindenverklaring wordt de conformiteit met een hogere rechtsnorm nagegaan. Sommige cao's worden dan ook herzien indien deze dubbele controle als resultaat heeft dat ze niet conform de wettelijke loonnorm zijn. Wanneer sectorale sociale partners twijfelen aan deze

*Mesures supplémentaires*

Actuellement, des mesures supplémentaires ne sont pas envisagées.

*Impact sur l'emploi*

L'impact s'élève à 55 000 emplois et est estimé à 120 000 emplois pour la période 2017-2019.

*Champ d'application de la loi*

La loi s'applique au secteur privé. Le secteur non marchand n'est pas concerné *a priori*. Des négociations ont toutefois été entamées avec des résultats attendus en 2017.

*Cadence concernant les RCC (compléments d'entreprise)*

Si les partenaires sociaux diminuent maintenant la cadence, ils devront l'augmenter dans la perspective de 2020.

*Surcoût*

L'Office national de l'Emploi (ONEM) a estimé le surcoût à 0,8 million d'euros pour 2017 et à 0,4 million d'euros pour 2018. Les anciens bénéficiaires du RCC coûteront 3,2 millions d'euros en 2018. Les emplois de fin de carrière (nouveaux bénéficiaires) coûteront 0,8 million d'euros en 2017 et 1,2 million d'euros en 2018. Les emplois de fin de carrière (anciens bénéficiaires) représenteront un coût de 1,8 millions d'euros. Les recettes supplémentaires devraient s'élever à 2,8 millions d'euros en 2017 et à 7,12 millions d'euros en 2018. Cela n'entraînera donc pas de surcoûts budgétaires.

*Contrôle/Sanctions*

Le contrôle préventif est le plus important, dès lors que le volume des hausses salariales est énorme, mais les sanctions *a posteriori* demeurent possibles. Les CCT sectorielles doivent non seulement respecter la norme salariale, mais aussi attester qu'elle a été respectée. La conformité à une norme juridique supérieure est contrôlée lors de la déclaration de la force obligatoire. Certaines CCT sont dès lors revues, s'il résulte de ce double contrôle qu'elles ne sont pas conformes à la norme salariale légale. S'ils ont un doute quant à cette



conformiteit kunnen zij de Federale Overheidsdienst om advies vragen. Ook individuele bedrijven kunnen dit. De controle achteraf wordt uitgevoerd door de administratie die toeziet op de correcte toepassing van de sociale wetten en die de nodige gegevens bij de Nationale Bank of de Rijksdienst van Sociale Zekerheid (RSZ) kan opvragen. Het Sociaal Strafwetboek voorziet in boetes die – met een maximale factor 100 – vermenigvuldigd kunnen worden met het aantal werknemers. Hierop zijn de opdecimen niet van toepassing, maar wel de klasieke strafverminderingstechnieken.

### *Algemene loonnorm*

De loonnorm is nooit indicatief geweest. Dat hij voor alle sectoren geldt, is ook goed voor de kmo's, want het schenkt hen een kader voor de onderhandelingen.

### **C. Replieken van de leden**

*De heer Frédéric Daerden (PS)* beklemtoont de voorzichtige houding van de minister inzake de aanvaarding door de regering van het interprofessioneel akkoord. Toch klopt de redenering van de minister niet wanneer hij beweert dat het wetsontwerp, op grond waarvan het interprofessioneel akkoord – dat hij goed vindt – werd gesloten, dus ipso facto goed is. De spreker denkt veel eerder dat de sociale partners binnen de enge grenzen die hen werden opgelegd er het beste van hebben willen maken. De wet van 1996 heeft de sociale partners bij de besluitvorming betrokken. Dat was toch het minste wat men kon verwachten? Voorliggend wetsontwerp maakt de sociale partners weliswaar niet monddood maar hun manoeuvreerruimte wordt sterk gereduceerd.

De minister voert aan dat de loonnorm voor alle sectoren moet gelden en tussen de verschillende sector geen onderscheid kan worden gemaakt, behalve wanneer een sector onder het minimum duikt. Is dat geen vreemde gedachtekronkel? Vroeger was de norm indicatief, thans wordt hij opgelegd. De spreker blijft bij zijn standpunt dat een globale aanpak in plaats van een sectorale een grove vergissing is. Wat met de sectoren die een loonkostenvoordeel hebben? Voor 1996 beschikte men niet over officiële cijfers aangaande de historische loonkostenhandicap. De minister moet toch erkennen dat de cijfers van de werkgevers enerzijds en de vakbonden anderzijds mijlenver uit elkaar liggen? De sociale partners hebben slechts twee jaar de tijd om hun meningsverschil te overbruggen. Hoe zal de regering nadien trancheren? Zal ze het doen op grond van een onafhankelijke analyse? Of zal ze klakkeloos de cijfers

conformité, les partenaires sociaux sectoriels peuvent consulter le Service public fédéral. Cette possibilité est également offerte aux entreprises individuelles. Le contrôle *a posteriori* est effectué par l'administration qui veille à l'application correcte des lois sociales et qui peut demander les données nécessaires à la Banque nationale ou à l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Le Code pénal social prévoit des amendes pouvant être multipliées par le nombre de travailleurs – 100 étant le facteur maximal. Les décimes additionnels ne sont pas d'application en la matière, à l'inverse des techniques classiques de réduction de peine.

### *Norme salariale générale*

La norme salariale n'a jamais été indicative. C'est également une bonne chose pour les PME qu'elle s'applique à tous les secteurs, car cela leur offre un cadre de négociation.

### **C. Répliques des membres**

*M. Frédéric Daerden (PS)* pointe la prudence du ministre au sujet de l'acceptation de l'accord interprofessionnel par le gouvernement. Il n'en demeure pas moins que le raisonnement du ministre n'est pas exact lorsqu'il affirme que le projet de loi – qui a servi de base à l'accord interprofessionnel – qu'il approuve – est *ipso facto* un bon projet. L'intervenant estime plutôt que les partenaires sociaux ont voulu tirer le meilleur parti de la négociation dans les limites serrées qui leur étaient imposées. La loi de 1996 a associé les partenaires sociaux au processus décisionnel. C'était quand même la moindre des choses. Le projet de loi à l'examen ne bâillonne certes pas les partenaires sociaux, mais leur marge de manoeuvre est sensiblement réduite.

Le ministre fait valoir que la norme salariale doit s'appliquer à tous les secteurs et qu'aucune distinction ne peut être opérée entre les différents secteurs, sauf lorsqu'un secteur passe sous le minimum. Ne s'agit-il pas d'un étrange raisonnement tortueux? Précédemment, la norme était indicative; à présent, elle est imposée. L'intervenant maintient qu'une approche globale plutôt que sectorielle constitue une grossière erreur. *Quid* des secteurs qui connaissent un avantage en termes de coûts salariaux? Avant 1996, on ne disposait pas de chiffres officiels à propos du handicap salarial historique. Le ministre doit quand même admettre que les chiffres des employeurs et des organisations syndicales sont sensiblement divergents. Les partenaires sociaux ne disposent que de deux ans pour concilier leurs points de vue. Comment le gouvernement tranchera-t-il ensuite? Se fondera-t-il sur une analyse indépendante?

van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) overnemen? De spreker vreest helaas dit laatste.

*De heer Egbert Lachaert (Open Vld)* dankt de minister voor zijn antwoord aangaande het controlemechanisme. De moeilijkheid zal erin bestaan dit per onderneming te doen. In ieder geval behoudt de regering een slag om de arm om ontsporingen te bestrijden. De berekeningen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) aangaande de verhoogde bedrijfstoelagen (de zogeheten SWT's) zijn interessant. Het is uiteraard de bedoeling dat ze een ontradend effect hebben. Kan de minister de exacte cijfers meedelen?

*Mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a)* vraagt zich af waarom het woord "minstens" niet voorkomt in het regeerakkoord waar het het heeft over het wegwerken van de loonkostenhandicap voor 2019-2020.

*Mevrouw Catherine Fonck (cdH)* heeft geen antwoord gekregen over het politiek standpunt van de minister aangaande de historische loonkostenhandicap. De spreekster is evenwel bezorgd over de in artikel 2 van het wetsontwerp gehanteerde definitie van het begrip "loonkost". De minister verklaart dat het wetsontwerp niets wijzigt aan de administratieve praktijk. De berekening van de loonkost zou dus gebeuren zoals vandaag, met uitsluiting van voordelen allerhande. Helaas wordt in artikel 2 verwezen naar 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. In deze Verordening wordt de volgende definitie gegeven: "De beloning van werknemers 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: a) lonen: lonen in geld & lonen in natura; b) sociale premies ten laste van de werkgevers. De minister komt doodleuk verklaren dat aan de huidige berekening van de loonkost door de administratie – waar de voordelen van worden uitgesloten – niets wordt gewijzigd, maar die verwijzing naar de Europese Verordening – waar die voordelen en de premies ten laste van de werkgever wel in worden opgenomen – spreekt dit tegen. De verwijzing naar de Europese Verordening moet dus worden weggelaten want de wet zal primeren boven de administratieve praktijk.

Ou reprendra-t-il sans plus les chiffres de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB)? L'intervenant craint malheureusement qu'il n'en soit ainsi.

*M. Egbert Lachaert (Open Vld)* remercie le ministre pour sa réponse relative au mécanisme de contrôle. La difficulté sera de l'appliquer par entreprise. En tout cas, le gouvernement conserve une marge de manœuvre lui permettant de lutter contre les dérives. Les calculs de l'Office national de l'emploi (ONEM) relatifs aux compléments d'entreprise (les "RCC") sont intéressants. L'objectif est évidemment qu'ils aient un effet dissuasif. Le ministre peut-il communiquer les chiffres exacts?

*Mme Fatma Pehlivan (sp.a)* se demande pourquoi les mots "au moins" ne figurent pas dans l'accord de gouvernement là où il est question de la suppression du handicap salarial pour 2019-2020.

*Mme Catherine Fonck (cdH)* n'a pas obtenu de réponse concernant le point de vue politique du ministre sur le handicap historique des coûts salariaux. L'intervenante s'inquiète toutefois de la définition de la notion de "coût salarial" prévue à l'article 2 du projet de loi. Le ministre déclare que le projet de loi ne modifie rien à la pratique administrative. Le calcul du coût salarial serait donc effectué comme aujourd'hui, en excluant les avantages divers. Hélas, l'article 2 renvoie à 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. Ce règlement donne la définition suivante: "La rémunération des salariés 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: a) salaires et traitements bruts: salaires et traitements en espèces & salaires et traitements en nature; b) cotisations sociales à la charge des employeurs". Le ministre déclare sans sourciller que rien ne change au calcul actuel du coût salarial par l'administration – dont les avantages sont exclus –, mais ce renvoi au règlement européen – incluant les avantages et les primes à charge de l'employeur – le contredit. Le renvoi au règlement européen doit donc être abandonné, car la loi primera la pratique administrative.

**D. Bijkomende antwoorden van de minister***Regeerakkoord*

Het woordje “minstens” komt wel degelijk voor in het regeerakkoord (Doc 54 20/1, blz. 20). Er staat letterlijk: “De regering verbindt er zich toe om minstens de loonhandicap met de buurlanden die sinds 1996 wordt waargenomen vóór het einde van de legislatuur weg te werken.”

*Last/bijdrage*

De wijziging in artikel 5 van het woordje “charges” in “cotisations”, zoals voorgesteld door de heer Frédéric Daerden (PS), wordt geaccepteerd.

*Definitie loonkost*

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. Voor de controle en de sanctionering zal met gezond verstand worden tewerkgegaan. 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.

**V. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**

## Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

## Art. 2

*De regering dient amendement nr. 1* (DOC 54 2248/002) in, dat ertoe strekt de bij het wetsontwerp aangebrachte wijzigingen te verduidelijken. Voor de arbeidsduur wordt aldus verwezen naar de effectieve arbeidsduur in plaats van de conventionele.

*De heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a) dienen amendement nr. 9* (DOC 54 2248/003) in, dat ertoe strekt punt 5° weg te laten en zo een nieuwe loonmatiging te voorkomen die de historische loonkostenhandicap moet tenietdoen.

**D. Réponses supplémentaires du ministre***Accord de gouvernement*

Les mots “au moins” figurent bien dans l'accord de gouvernement (Doc 54 20/1, p. 20), qui précise littéralement que “Le gouvernement s'engage à résorber complètement, avant la fin de la législature, au moins le handicap salarial mesuré depuis 1996 avec les pays voisins.”

*Charges/cotisations*

Le remplacement, à l'article 5, du mot “charges” par le mot “cotisations”, proposé par M. Frédéric Daerden (PS), est accepté.

*Définition du coût salarial*

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.

**V. — DISCUSSION DES ARTICLES**

## Article 1

Cet article ne suscite pas de commentaire.

## Art. 2

*Le gouvernement introduit l'amendement n° 1* (DOC 54 2248/002) qui vise à clarifier les modifications apportées par le projet de loi. Ainsi, en ce qui concerne la durée du travail, il est fait référence à la durée effective du travail en lieu et place de la durée du travail conventionnelle.

*M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Fatma Pehlivan (sp.a) introduisent l'amendement n° 9* (DOC 54 2248/003) qui vise à supprimer le 5° afin d'empêcher une nouvelle modération salariale destinée à résorber le handicap historique des coûts salariaux.

*Mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a) en de heer Frédéric Daerden (PS)* dienen vervolgens *amendement nr. 3* (DOC 54 2248/003) in, dat ertoe strekt de definitie van “historische loonkostenhandicap” te wijzigen, zodat rekening wordt gehouden met de productiviteitsniveaus in België en de buurlanden. Voorts wordt erop gewezen dat de omvang van die handicap moet worden vastgesteld door de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Art. 3 en 4

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 5

*De regering* dient *amendement nr. 2* (DOC 54 2248/002) in, dat ertoe strekt tegemoet te komen aan de bezorgdheid die de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft geuit in de nota “Hervorming van de wet van 1996” van 2 december 2016, uitgebracht in het kader van het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vraagt zich immers af hoe de sinds 1996 bestaande loonhandicap moet worden bepaald om te komen tot een effectieve correctie van de historische loonhandicap, die in geval van een negatieve loonhandicap door de sociale partners moet worden vastgesteld.

Vervolgens dienen *mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a) en de heer Frédéric Daerden (PS)* de *amendementen nrs. 4, 5, 6, 7 en 14* (DOC 54 2248/003) in, die ertoe strekken in artikel 5 verscheidene wijzigingen aan te brengen:

— *amendement nr. 5 en amendement nr. 4*, dat een subamendement op amendement nr. 5 is, beogen hoofdzakelijk ervoor te zorgen dat de sociale partners bij de berekening van de loonkostenhandicap een inbreng krijgen met het oog op de inachtneming van de bijdrageverminderingen ingevolge de taxshift 2016-2020;

— *amendement nr. 6* beoogt de indexeringen en de baremaverhogingen te waarborgen, ongeacht de stand van de loonkostenhandicap;

— *amendement nr. 7* is gericht op de afschaffing van de aan de regering verleende mogelijkheid om nieuwe maatregelen te nemen, mocht de maximaal beschikbare marge niet de mogelijkheid bieden om in de loop van een tijdspanne van twee jaar de loonkostenhandicap weg te werken;

*Mme Fatma Pehlivan (sp.a) et M. Frédéric Daerden (PS)* introduisent ensuite *l’amendement n° 3* (DOC 54 2248/003) qui vise à modifier la définition du “handicap historique des coûts salariaux” afin de tenir compte des niveaux de productivité en Belgique et dans les pays voisins. Par ailleurs, il est précisé que l’ampleur de ce handicap doit être fixé par les partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l’Economie.

Art. 3 et 4

Ces dispositions n’appellent aucun commentaire.

Art. 5

*Le gouvernement* introduit *l’amendement n° 2* (DOC 54 2248/002) qui vise à rencontrer la préoccupation du Conseil Central de l’Economie dans sa note “réforme de la loi de 1996” du 2 décembre 2016 rendu dans le cadre de l’avant-projet de loi modifiant la loi du 26 juillet 1996. En effet, le Conseil Central de l’Economie s’interroge quant à la manière dont le handicap salarial existant depuis 1996 doit être déterminé afin de rendre effective la correction du handicap salarial historique qui doit être défini par les interlocuteurs sociaux dans le cas d’un handicap salarial négatif.

*Mme Fatma Pehlivan (sp.a) et M. Frédéric Daerden (PS)* introduisent ensuite *les amendements n°s 4, 5, 6, 7 et 14* (DOC 54 2248/003) qui tendent à apporter plusieurs modifications à l’article 5:

— *l’amendement n° 5* ainsi que *l’amendement n° 4*, qui est un sous-amendement à l’amendement n° 5, tendent à prévoir principalement l’intervention des partenaires sociaux dans la prise en compte des diminutions de cotisations issues du tax shift 2016-2020 dans le calcul du handicap des coûts salariaux;

— *l’amendement n° 6* vise à garantir les indexations ainsi que les augmentations barémiques peu importe l’état du handicap des coûts salariaux;

— *l’amendement n° 7* vise à supprimer la possibilité accordée au gouvernement de prendre de nouvelles mesures dans le cas où la marge maximale disponible ne permettrait pas d’absorber le handicap des coûts salariaux au cours d’une période de deux ans;

— *amendement nr. 14* beoogt het woord “lasten” telkens te vervangen door het woord “bijdragen”.

Voor het overige wordt verwezen naar de schriftelijke verantwoording van de bovenvermelde amendementen.

*De minister* geeft aan dat hij het eens is met amendement nr. 14.

Voorts dienen *de heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a)* amendement nr. 10 (DOC 54 2248/003) in, dat ertoe strekt uitdrukkelijk in uitzicht te stellen dat het secretariaat, voor de berekening van de loonkostenkloof, rekening houdt met alle loonsubsidies en alle werkgeverslastenverlagingen. Voor het overige verwijst de spreker naar de schriftelijke verantwoording van zijn amendement.

#### Art. 6

*Mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a) en de heer Frédéric Daerden (PS)* dienen amendement nr. 8 (DOC 54 2248/003) in, dat ertoe strekt de verplichting af te schaffen op grond waarvan de maximale marge voor de loonkostenevolutie tijdens de twee door het centraal akkoord bestreken jaren moet worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend moet zijn verklaard.

Vervolgens dienen *de heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a)* amendement nr. 11 in, dat erop gericht is een nieuwe loonmatiging te verhinderen die bedoeld zou zijn om de historische loonkostenhandicap weg te werken.

#### Art. 7

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 8

In verband met de sanctionering stelt *mevrouw Catherine Fonck (cdH)* vast dat “[d]e geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers”. Ze benadrukt echter dat de meningen dienaangaande verdeeld zijn, aangezien gebleken is dat de opgelegde sanctie ofwel alomvattend is, ofwel afhankelijk is van het aantal werknemers.

— *l’amendement n° 14* vise à remplacer à chaque fois les mots “charges” par les mots “cotisations”.

Pour le surplus, il est référé à la justification écrite desdits amendements.

Le *ministre* indique qu’il souscrit à l’amendement n° 14.

*M. Frédéric Daerden (PS)* introduit encore *l’amendement n° 10* (DOC 54 2248/003) qui tend à prévoir explicitement que “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”. L’auteur se réfère pour le surplus à la justification écrite de son amendement.

#### Art. 6

*Mme Fatma Pehlivan (sp.a) et M. Frédéric Daerden (PS)* introduisent *l’amendement n° 8* (DOC 54 2248/003) qui vise à supprimer l’obligation de fixer la marge maximale pour l’évolution du coût salarial des deux années de l’accord interprofessionnel dans une convention collective du travail devant être rendue obligatoire par le Roi.

*M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Fatma Pehlivan (sp.a)* introduisent ensuite *l’amendement n° 11* (DOC 54 2248/003) qui tend à empêcher une nouvelle modération salariale en vue de résorber le handicap historique des coûts salariaux.

#### Art. 7

Cet article ne suscite pas de commentaire.

#### Art. 8

*Mme Catherine Fonck (cdH)* relève, en ce qui concerne la sanction prévue, que “l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs”. Or, elle souligne que la doctrine est partagée sur le sujet dans la mesure où il a été constaté que la sanction prononcée est soit globale soit fonction du nombre de travailleurs.



Anderzijds betreurt het lid dat alleen de sectorale sociale partners het advies kunnen inwinnen van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (FOD Werkgelegenheid) omtrent de naleving van de loonnorm door een ontwerp-cao. Deze beperking zal in de praktijk inhouden dat de zelfstandigen en de kmo's verplicht zullen zijn een beroep te doen op advocatenkantoren om dergelijke dossiers te regelen, met hoge kosten aan honoraria als gevolg.

*Mevrouw Catherine Fonck (cdH)* dient derhalve amendement nr. 13 (DOC 54 2248/003) in, dat ertoe strekt ook de vakbonden en/of de werkgevers de mogelijkheid te bieden een advies te vragen aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen betreffende de naleving van de loonnorm door een ontwerp-cao of door ongeacht welke overeenkomst waarbij vergoedingen worden toegekend.

#### Art. 9 tot 11

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 11/1 (*nieuw*)

*De heer Frédéric Daerden (PS) en mevrouw Fatma Pehlivan (sp.a)* dienen amendement nr. 12 (DOC 54 2248/003) in, dat ertoe strekt écht uitwerking te verlenen aan artikel 14 van de wet van 26 juli 1996, dat de loonmatiging voor andere inkomsten mogelijk maakt en de investeringen in Onderzoek en Ontwikkeling bevordert om de concurrentiekracht van de bedrijven te waarborgen. Voor het overige wordt verwezen naar de schriftelijke verantwoording van het amendement.

#### Art. 12 tot 14

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

### VI. — STEMMINGEN

#### Artikel 1

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

D'autre part, le membre regrette que seuls les partenaires sociaux sectoriels puissent recueillir l'avis de la direction générale des relations de travail collectives (SPF Emploi) concernant la conformité avec la norme salariale d'un projet de CCT. Cette limitation impliquera en pratique l'obligation pour les indépendants et les PME à recourir à des cabinets d'avocats pour régler ce genre de dossiers avec des frais d'honoraires importants à la clé.

Aussi, *Mme Catherine Fonck (cdH)* introduit l'amendement n° 13 (DOC 54 2248/003) qui vise à permettre aux syndicats et/ou aux employeurs, d'également demander un avis à la direction des relations de travail collectives concernant la conformité avec la norme salariale d'un projet de CCT ou de tout type de convention qui octroie des avantages rémunérateurs.

#### Art. 9 à 11

Ces dispositions n'appellent aucun commentaire.

#### Art. 11/1 (*nouveau*)

*M. Frédéric Daerden (PS) et Mme Fatma Pehlivan (sp.a)* introduisent l'amendement n° 12 (DOC 54 2248/003) qui vise à rendre effectif l'article 14 de la loi du 26 juillet 1996 qui permet la modération salariale d'autres revenus et renforce les investissements en R&D permettant d'assurer la compétitivité des entreprises. Pour le surplus, il est référé à la justification écrite de l'amendement.

#### Art. 12 à 14

Ces dispositions n'appellent aucun commentaire.

### VI. — VOTES

#### Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> est adopté à l'unanimité.

## Art. 2

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 9 wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen.

Artikel 2, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen.

## Art. 3

Artikel 3 wordt eenparig aangenomen.

## Art. 4

Artikel 4 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

## Art. 5

Amendement nr. 2 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 14 wordt eenparig aangenomen.

De amendementen nrs. 5, 4, 6, 7 en 10 worden achtereenvolgens verworpen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 5, zoals gewijzigd, wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

## Art. 6

De amendementen nrs. 8 en 11 worden achtereenvolgens verworpen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 6 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

## Art. 2

L'amendement n° 1 est adopté par 11 voix contre une et une abstention.

L'amendement n° 3 est rejeté par 10 voix contre 2 et une abstention.

L'amendement n° 9 est rejeté par 10 voix contre 3.

L'article 2, ainsi modifié, est adopté par 10 voix contre 3.

## Art. 3

L'article 3 est adopté à l'unanimité.

## Art. 4

L'article 4 est adopté par 10 voix contre une et 2 abstentions.

## Art. 5

L'amendement n° 2 est adopté par 10 voix contre 2 et une abstention.

L'amendement n° 14 est adopté à l'unanimité.

Les amendements n°s 5, 4, 6, 7 et 10 sont successivement rejetés par 10 voix contre 2 et une abstention.

L'article 5, ainsi modifié, est adopté par 10 voix contre 2 et une abstention.

## Art. 6

Les amendements n°s 8 et 11 sont successivement rejetés par 10 voix contre 2 et une abstention.

L'article 6 est adopté par 10 voix contre 2 et une abstention.

## Art. 7

Artikel 7 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

## Art. 8

Amendement nr. 13 wordt verworpen met 12 stemmen tegen 1.

Artikel 8 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

## Art. 9 tot 11

De artikelen 9 tot 11 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Art. 11/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 12 wordt verworpen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding. Derhalve wordt geen artikel 11/1 ingevoegd.

## Art. 12 tot 14

De artikelen 12 tot 14 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

\*  
\* \*

Op vraag van de heer Frédéric Daerden gaat de commissie over tot een tweede lezing (artikel 83 Rgt.). De commissie vraagt eenparig om een wetgevingstechnische nota.

*De rapporteurs,*

Stefaan VERCAMER  
Catherine FONCK

*De voorzitter,*

Vincent  
VAN QUICKENBORNE

## Art. 7

L'article 7 est adopté par 10 voix contre 2 et une abstention.

## Art. 8

L'amendement n° 13 est rejeté par 12 voix contre une.

L'article 8 est adopté par 10 voix contre 2 et une abstention.

## Art. 9 à 11

Les articles 9 à 11 sont successivement adoptés par 10 voix contre 2 et une abstention.

Art. 11/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 12 est rejeté par 10 voix contre 2 et une abstention. Il n'est par conséquent pas inséré d'article 11/1.

## Art. 12 à 14

Les articles 12 à 14 sont successivement adoptés par 10 voix contre 2 et une abstention.

\*  
\* \*

À la demande de M. Frédéric Daerden, la commission procédera à une deuxième lecture (article 83 du Règlement). La commission demande à l'unanimité à disposer d'une note de légistique.

*Les rapporteurs,*

Stefaan VERCAMER  
Catherine FONCK

*Le président,*

Vincent  
VAN QUICKENBORNE