

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 januari 2017

WETSONTWERP

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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 janvier 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**

	Blz.
INHOUD	
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	14
Impactanalyse	22
Advies van de Raad van State	30
Wetsontwerp	36
Gecoördineerde artikelen	48
Wet van 26 juli 1996	73

	Pages
SOMMAIRE	
Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	14
Analyse d'impact	26
Avis du Conseil d'État	30
Projet de loi	36
Coordination des articles	61
Loi du 26 juillet 1996	84

**DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

5535

De regering heeft dit wetsontwerp op 4 januari 2016 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 4 janvier 2016.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 5 januari 2016 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 5 janvier 2016.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: *Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
 QRVA: *Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
 CRIV: *Voorlopige versie van het Integraal Verslag*
 CRABV: *Beknopt Verslag*
 CRIV: *Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*

PLEN: *Plenum*
 COM: *Commissievergadering*
 MOT: *Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: *Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif*
 QRVA: *Questions et Réponses écrites*
 CRIV: *Version Provisoire du Compte Rendu intégral*
 CRABV: *Compte Rendu Analytique*
 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: *Séance plénière*
 COM: *Réunion de commission*
 MOT: *Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

*Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel. : 02/ 549 81 60
 Fax : 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail : publicaties@dekamer.be*

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

*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*

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

De belangrijkste ambitie van deze regering is om de werkgelegenheid in ons land te laten toenemen, om alle inwoners de kans te geven zich te ontplooien en een waardig inkomen te verwerven. Om de betaalbaarheid van de sociale zekerheid op lange termijn te verzekeren. En om te ontwikkelen van de bedrijven en zodoende de toename van de welvaart voor alle burgers te ondersteunen. De weg daarnaartoe bestaat er onder meer in om de loonkostenhandicap met onze drie buurlanden te doen verdwijnen voor het einde van de legislatuur, in overleg met de sociale partners.

Om de realisatie van deze objectieven, die ook beoogd worden in de wet van 1996, te bevorderen, namelijk de bevordering van de werkgelegenheid en de bescherming van de competitiviteit, zijn aanpassingen van deze wet noodzakelijk.

Deze aanpassingen betreffen hoofdzakelijk de modaliteiten die de sociale partners moeten volgen om, elke twee jaar de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling te bepalen, en de manier waarop lastenverlagingen de historische loonkostenhandicap helpen weg te werken.

RÉSUMÉ

L'ambition prioritaire du gouvernement est d'augmenter l'emploi dans notre pays, afin de donner à tous les citoyens la possibilité de s'épanouir et d'acquérir un revenu digne. Afin d'assurer le financement à long terme de notre sécurité sociale et de soutenir le développement des entreprises et, par cette voie, la prospérité de tous les citoyens. La façon de le réaliser est entre autre, de faire disparaître le handicap des coûts salariaux par rapport à nos trois pays voisins avant la fin de la législature, en concertation avec les partenaires sociaux.

Afin de favoriser la réalisation de ces objectifs, qui sont aussi visés par la loi de 1996, à savoir la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité, des modifications de la loi actuelle s'avèrent indispensables.

Ces modifications concernent principalement les modalités que devront suivre les partenaires sociaux pour déterminer, tous les deux ans, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, et la façon selon laquelle les diminutions de charges contribuent à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

MEMORIE VAN TOELICHTING

De regering heeft in haar regeerakkoord een groot belang gehecht aan de verdere ontwikkeling van de werkgelegenheid.

De evolutie van de loonkost heeft, naast andere elementen, een belangrijke impact op de werkgelegenheid en de competitiviteit van onze economie.

Het is aldus noodzakelijk, opdat de competitiviteit van onze ondernemingen zou worden bevorderd, dat de kloof op het niveau van de loonkosten met onze buurlanden, wordt verminderd.

Daarom moet minstens de sedert 1996 ontstane loonkostenkloof met onze buurlanden zo snel mogelijk worden weggewerkt en in ieder geval voor het einde van de legislatuur, en dit in overleg met de sociale partners.

De sociale partners bepalen in het kader van overleg op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau de evolutie van de lonen. De regering heeft van zijn kant de beslissingsmacht over de hoogte van de sociale werkgeversbijdragen en de toepassing van de lastenverlagingen hierop.

Het wegwerken van de loonkostenkloof vergt dus een inspanning van alle betrokkenen. De federale regering heeft bij haar aantreden een reeks maatregelen genomen:

- De indexsprong, waardoor de lonen en uitkeringen ten belope van 2 % niet aan de inflatie werden aangepast;

- De loonnorm voor 2015 en 2016, die na het overleg met de sociale partners werd vastgelegd en toeliet dat de lonen minder snel stegen dan in de buurlanden;

- Een pakket aan lastenverlagingen bovenop de reeds in het competitiviteitspact afgesproken lastenverlagingen, zodat de bijdragevoet zakt naar 25 %, met een bijkomende aandacht voor lage lonen, ploegenarbeid en de aanwerving van eerste werknemers en met specifieke maatregelen voor de non profit sector en de beschutte werkplaatsen. Deze lastenverlagingen worden gedurende de periode 2016-2020 geleidelijk uitgevoerd.

Deze maatregelen tot vermindering van de loonkostenhandicap met de buurlanden hebben hun effect op de arbeidsmarkt niet gemist. De Nationale Bank in haar vooruitzichten gesteld dat er in 2015 41 000 jobs zijn

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le gouvernement a, dans son accord de gouvernement, attaché une grande importance à la poursuite du développement de l'emploi.

L'évolution des coûts salariaux, outre d'autres éléments, a un impact important sur l'emploi et la compétitivité de notre économie.

Il est donc nécessaire pour favoriser la compétitivité de nos entreprises de diminuer l'écart des coûts salariaux avec nos pays voisins.

Voilà pourquoi l'écart des coûts salariaux encouru depuis 1996 par rapport à nos pays voisins, doit au moins être éliminé le plus rapidement possible et, en tout cas, avant la fin de la législature et ce, en concertation avec les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux déterminent l'évolution des salaires, dans le cadre de la négociation interprofessionnelle, sectorielle et d'entreprise. Le gouvernement détient, quant à lui, le pouvoir décisionnel quant au montant des cotisations patronales et à l'application des réductions y applicables.

L'élimination de l'écart des coûts salariaux nécessite donc un effort de la part de toutes les parties intéressées. Le gouvernement fédéral a, depuis le début de son mandat, pris une série de mesures:

- Le saut d'index, suite auquel les salaires et les allocations sociales n'ont pas été adaptés à l'inflation pour un montant correspondant à 2 %;

- La norme salariale pour 2015-2016, qui a été fixée après la concertation sociale et qui a permis une évolution des salaires plus modérée que dans les pays voisins;

- Un paquet de diminutions de charges en sus de celles du pacte de compétitivité, qui fait baisser le taux de cotisation à 25 %, avec une attention particulière pour les bas salaires, le travail en équipes et l'engagement des premiers travailleurs, avec des mesures spécifiques pour le secteur non marchand et les ateliers protégés. Ces diminutions de charges seront exécutées progressivement durant la période 2016-2020.

Ces mesures pour réduire le handicap des coûts salariaux avec les pays voisins n'ont pas manqué de produire leurs effets. La Banque Nationale a constaté dans ses prévisions qu'en 2015, 41 000 emplois

bijgekomen en zij legt daarbij zeer expliciet het verband met de maatregelen inzake de loonkost. Over de periode 2016-2018 komen er nog eens 140 000 jobs bij.

In haar aanbevelingen naar aanleiding van de beoordeling van het Nationale Hervormingsprogramma voor ons land, heeft de Europese Commissie expliciet gesteld dat de wet van 1996 moet worden aangepast om ervoor te zorgen dat de gedane inspanningen niet verloren zijn en de lonen zich ontwikkelen parallel met de productiviteit. Ze stelde ook dat deze hervorming dient te gebeuren in overleg met de sociale partners. Daarom werd de eerste versie van dit wetsontwerp overgemaakt voor advies aan de Groep van Tien.

De aanpassingen van de wet zorgen ervoor dat minstens de nog resterende loonkostenhandicap wordt weggewerkt en dat er in de toekomst geen nieuwe ontsporing kan ontstaan. Er wordt bovendien een veiligheidsmarge ingebouwd zodat overschattingen van de loonkostenontwikkeling in de buurlanden of onderschattingen van de inflatie geen ontsporing tot gevolg hebben. Bovendien wordt ervoor gezorgd dat de lastenverlagingen eerder de competitiviteit en de werkgelegenheid ten goede komen dan dat ze leiden tot loonstijgingen. Het proces waarbij het de sociale partners zijn die binnen deze marges de mogelijkheid krijgen om een loonnorm te onderhandelen, blijft gevrijwaard. Ook wordt aan de verdere automatische indexering van de lonen niet geraakt. Op deze manier is het gegarandeerd dat de werknemers hun koopkracht behouden, de binnenlandse consumptie niet negatief wordt aangetast en de negatieve invloed op de economische groei wordt vermeden. Tevens blijven ook de bestaande baremieke verhogingen gegarandeerd. Indien de toepassing van de berekeningsregels van de correctieterm en de garantie op de automatische indexering en de baremieke verhogingen niet toelaten de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, neemt de regering maatregelen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

supplémentaires ont été créés et elle les attribue explicitement aux mesures réduisant les coûts salariaux. Elle prévoit 140 000 emplois supplémentaires pour la période 2016-2018.

Dans ses recommandations, suite à l'évaluation du Programme de Réforme pour notre pays, la Commission Européenne s'est explicitement prononcée pour une adaptation de la loi de 1996 qui doit garantir que les efforts des dernières années soient pérennisés et que les salaires évoluent parallèlement avec la productivité. Elle a également insisté sur le fait que cette réforme devait se faire en concertation avec les partenaires sociaux. Voilà pourquoi la première version de ce projet a été transmise pour avis au Groupe de Dix.

Les adaptations de la loi assurent qu'au moins le handicap des coûts salariaux restant sera éliminé et rendent impossible un nouveau dérapage.. Une marge de sécurité est également prévue, afin que des prévisions trop optimistes de l'évolution des coûts salariaux dans les pays voisins ou des prévisions trop négatives de l'inflation ne provoquent un dérapage. La nouvelle loi garantit que les diminutions de charges améliorent plutôt la compétitivité et la création d'emplois que des augmentations de salaires. Le processus selon lequel ce sont les partenaires sociaux qui, dans cette marge, ont, la possibilité de négocier une nouvelle norme salariale est maintenu. Les modifications proposées ne remettent pas en cause l'indexation automatique des salaires. De cette manière, les travailleurs sont assurés de garder leur pouvoir d'achat, la consommation intérieure ne sera pas négativement influencée et une influence négative sur la croissance économique sera évitée. Les augmentations barémiques existantes sont également garanties. Si l'application des règles de calcul du terme de correction et la garantie de l'indexation automatique et des augmentations barémiques ne permettent pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prend des mesures après avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Artikelen 2 en 3

Artikel 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt aangepast zodat de term “nationale munt” wordt vervangen door “euro”. De loonkostenhandicap voor het begrip van de wet wordt gedefinieerd als de loonkostenhandicap ten opzichte van 1996. Eind 2015 bijvoorbeeld bedroeg de handicap 1,5 %, zijnde het resultaat van de deling van de evolutie van de Belgische lonen (156,6) ten opzichte van 1996 (basis 100) en de evolutie van de lonen in de buurlanden (154,3) ten opzichte van 1996 (basis 100). Die handicap kan positief of negatief zijn. Een positieve handicap betekent dat de lonen in de buurlanden minder snel evolueerden dan in ons land. Een negatieve handicap betekent dat de lonen in de buurlanden sneller evolueerden dan in ons land. Een positieve handicap vertaalt zich in de vermindering van de maximaal beschikbare marge. Een negatieve handicap vertaalt zich deels in een vermindering van de historische loonkostenhandicap, deels in een hogere maximaal beschikbare marge waarover de sociale partners nog kunnen beslissen om ook die te besteden aan de vermindering van de historische handicap, (zie verder). Daarnaast worden ook de absolute en de historische loonkostenhandicap gedefinieerd. De omvang van deze laatste moet worden bepaald door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De gebruikte bronnen voor de vooruitzichten inzake inflatie en de loonkostenontwikkeling in de buurlanden worden geactualiseerd op basis van het huidig gebruik door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Voor de arbeidsduur wordt in de praktijk al langer gebruik gemaakt van de effectieve arbeidsduur dan van de conventionele, zodat de tekst aan de realiteit kan worden aangepast. Tenslotte wordt in de definitie van de indexeringen van de lonen ook verwezen naar de afgevlakte gezondheidsindex die sinds de indexsprong de nieuwe referentie is.

Artikel 4

Artikel 4 van de voormelde wet van 26 juli 1996 wordt opgeheven en inhoudelijk getransfereerd naar artikel 5 dat de inhoud van het tweejaarlijkse technische verslag bepaalt.

Artikel 5

Dit artikel vervolledigt het bestaande artikel 5 van de voormelde wet van 26 juli 1996 dat betrekking heeft op het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven aan de hand waarvan de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt bepaald.

Articles 2 et 3

L'article 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est adapté de sorte que le terme “monnaie nationale” est remplacé par le terme “euro”. Le handicap des coûts salariaux, tel que cette loi le comprend, est défini comme le handicap des coûts salariaux depuis 1996. Fin 2015, par exemple, ce handicap était de 1,5 %, soit le résultat de la division de l'évolution des salaires belges (156,6) par rapport à 1996 (base 100) par l'évolution des salaires des pays voisins (153,4) par rapport à 1996 (base 100). Ce handicap peut être positif ou négatif. Un handicap positif signifie que les salaires ont évolué plus lentement dans les pays voisins que dans notre pays. Un handicap négatif signifie que les salaires ont évolué plus rapidement dans les pays voisins que dans notre pays. Un handicap positif entraîne une réduction de la marge maximale disponible. Un handicap négatif se traduit, en partie, en une diminution du handicap historique des coûts salariaux et, en partie, en une marge maximale disponible plus grande, que les partenaires sociaux peuvent également, en tout ou en partie, destiner à éliminer le handicap historique. (voir ci-dessous). Les handicaps absolu et historique sont également définis. L'ampleur de ce dernier doit être déterminée par le Conseil Central de l'Economie. Les sources utilisées pour les prévisions de l'inflation et de l'évolution des salaires dans les pays voisins sont actualisées sur base de l'usage actuel du secrétariat du Conseil Central de l'Economie. La durée du travail est, en pratique, la durée effective du travail au lieu de la durée du travail conventionnelle, afin que le texte puisse correspondre à la réalité. Enfin, la définition des indexations fait référence à l'indice-santé lissé qui est la nouvelle référence depuis le saut d'index.

Article 4

L'article 4 de la loi du 26 juillet 1996 précitée, est abrogé et transféré en son contenu à l'article 5 qui fixe le contenu du rapport technique bisannuel.

Article 5

Cet article complète l'article 5 existant de la loi précitée du 26 juillet 1996 concernant le rapport technique du Conseil Central de l'Economie déterminant la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux.

Dit artikel bepaalt dat de Centrale Raad twee soorten rapporten aflevert. Ten eerste een tweejaarlijks verslag waarvan het deel over de loonkostenhandicap en de maximaal beschikbare marges onder de verantwoordelijkheid van het secretariaat valt, terwijl het deel over het loon- en werkgelegenheidsbeleid, de structurele competitiviteitskenmerken en andere aspecten van de arbeidsmarkt en de economie onder de verantwoordelijkheid van de sociale partners valt. Het tweede soort rapport wordt uitgebracht in de jaren waarin er geen technisch verslag is en actualiseert alle gegevens, maar berekent geen nieuwe maximale beschikbare marge.

Voortaan zal in deze rapporten ook verslag moeten uitgebracht worden over de absolute loonkostenhandicap, die het loonniveau van België vergelijkt met deze van de buurlanden, alsook over die absolute handicap rekening houdend met het verschil in productiviteit, en over de loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 gecorrigeerd voor alle sinds 1996 toegekende lastenverlagingen en loonsubsidies in België en de buurlanden. Voor de berekening van deze cijfers kan onder meer gebruik worden gemaakt van de methodologie die de Expertengroep voor de werkgelegenheid en de competitiviteit uitwerkte. Ook het respect voor de sociale vrede en het effect van de anciënniteit op de lonen zullen worden meegenomen in het rapport, net als een impactanalyse van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt en meer in het bijzonder de kansengroepen.

Voor de berekening van de loonkostenhandicap mag geen rekening worden gehouden met bestaande en toekomstige loonsubsidies. 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 verminderen. Alle patronale bijdrageverminderingen die vanaf 2017 door een regering zullen worden beslist, worden voor minstens 50 % besteed aan het wegwerken van onze historische handicap, zoals vastgesteld door CRB, zolang die niet is weggewerkt. De regering zal op het moment van de beslissing van de bijdragevermindering ook beslissen welk deel, en dus met een minimum van 50 %, aan het wegwerken van de historische handicap wordt besteed. Om te bepalen of de historische handicap is weggewerkt wordt gekeken of alle elementen die ingezet worden om de historische loonkostenhandicap te verminderen samen kleiner zijn dan de historische loonkostenhandicap.

Cet article dispose que le Conseil central doit émettre deux types de rapports. Premièrement, un rapport tous les deux ans, dont la partie relative au handicap des coûts salariaux et à la marge maximale disponible tombe sous la responsabilité du secrétariat, tandis que la partie relative à la politique des salaires et de l'emploi, aux aspects structurels de la compétitivité et aux autres aspects du marché du travail et de l'économie sont de la responsabilité des partenaires sociaux. Le second type de rapport est émis dans les années sans rapport technique et actualise les données, sans donner toutefois de marge maximale disponible.

Désormais, ces rapports devront contenir également un compte rendu sur le handicap des coûts salariaux absolu, qui compare les niveaux de salaires de la Belgique avec ceux des États voisins, ainsi que sur le handicap des coûts salariaux absolu, tenant compte de la différence du niveau de productivité, ainsi que sur le handicap des coûts salariaux par rapport à 1996, corrigé avec les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux accordés depuis 1996 en Belgique et dans les pays voisins. Pour le calcul de ces chiffres, la méthodologie élaborée dans le cadre des travaux du Groupe d'experts sur l'emploi et la compétitivité peut, entre autres, être utilisée. Le respect de la paix sociale et l'effet de l'ancienneté sur les salaires feront également partie du rapport, tout comme une analyse d'impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail et, en particulier, les groupes à risques.

Pour le calcul du handicap des coûts salariaux, les subsides salariaux actuels et futurs ne peuvent être pris en compte. 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. Toutes les diminutions de charges patronales qui seront décidées par un gouvernement à partir de 2017 seront affectées pour au moins 50 % à la suppression de notre handicap des coûts salariaux historique, tel que défini par le CCE, tant ce que celui-ci n'aura pas été éradiqué. Le gouvernement décidera au moment de la décision d'introduire une diminution de charges, quelle partie, avec un minimum de 50 %, contribuera à l'élimination du handicap historique. Pour déterminer si ce handicap est éliminé, on vérifiera si tous les éléments mis en œuvre pour diminuer le handicap historique des coûts salariaux sont inférieurs au handicap des coûts salariaux historique.

Er wordt telkens gepreciseerd dat de lastenverlagingen die niet of slechts gedeeltelijk meegenomen worden voor de berekening van de loonkostenhandicap, “op het moment van de berekening” worden uitgesloten van de berekening. Daarmee wordt bedoeld dat de omvang van de recente en vroegere lastenverlagingen die niet in rekening worden genomen, wordt bepaald op het ogenblik waarop de handicap wordt berekend. Dit heeft als enige bedoeling om ervoor te zorgen dat de handicap alleen berekend wordt met de gegevens die op dat moment voorhanden zijn en de herziening nadien geen invloed heeft op de vorige beschikbare marges of correctiemechanismen. Immers, op het moment van de bepaling van de handicap betreft de omvang van de lastenverlagingen een gefundeerde raming, aangezien de definitieve administratieve gegevens voor het laatste kwartaal pas beschikbaar zijn enkele maanden later. Door deze formulering wordt verhinderd dat de handicap van het betreffende jaar niet moet worden herberekend, om in de daaropvolgende periode een bijkomende positieve of negatieve correctie te gaan doen, wat de berekeningen nog verder zou bemoeilijken. Uiteraard wordt de impact van vroegere lastenverlagingen wel geactualiseerd bij de berekening van de handicap van ieder jaar.

De berekening van de maximaal beschikbare marge door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal voortaan op een andere manier gebeuren. Van de theoretisch beschikbare marge voor 2017-2018 die gecreëerd wordt door de loonstijgingen in de buurlanden wordt eerst en vooral de verwachte indexering in eigen land afgetrokken, vervolgens een correctieterm en tenslotte de veiligheidsmarge. De correctieterm combineert een aantal doelstellingen, namelijk het teruggeven van een niet gebruikte veiligheidsmarge, het bestemmen van een negatieve loonkostenhandicap en het wegwerken van een positieve loonkostenhandicap. Dit laatste geeft uitvoering aan de afspraak om de ontsporing van de lonen te voorkomen door de inhaalbeweging op de volgende marge van een eventuele ontsporing van de lonen. Tenslotte geeft de formulering van de correctieterm ook uitvoering aan de afspraken omtrent het bestemmen van een negatieve loonkostenhandicap. Zolang de historische loonhandicap, zoals vastgesteld door de CRB, niet is weggevoerd, wordt een eventuele negatieve loonhandicap ten aanzien van 1996, voor zover die niet het gevolg is van een daling van de lasten op arbeid die de regering heeft doorgevoerd, als volgt besteed: 50 % aan de verbetering van de competitiviteit, onder meer via een inhaalbeweging van onze loonhandicap uit het verleden, 50 % aan de verbetering van onze concurrentiekracht en/of aan de toekomstige loonmarge, door een beslissing van de sociale partners.

Il est précisé à chaque fois que les diminutions de cotisations qui ne sont pas ou pas entièrement pris en compte pour le calcul du handicap des coûts salariaux, sont exclus du calcul “au moment du calcul” du handicap des coûts salariaux. Cela vise à ce que l’ampleur de toutes les diminutions de charges antérieures et récentes qui n’ont pas été prises en compte soit déterminée au moment même du calcul du handicap. Cela a pour unique objectif de faire en sorte que le handicap ne soit calculé qu’avec les données disponibles à ce moment du calcul et que sa révision ultérieure n’ait pas d’influence sur les marges maximales disponibles ou les mécanismes de correction. En effet, au moment du calcul du handicap, l’ampleur des diminutions de charges est estimée, étant donné que les données administratives définitives pour le dernier trimestre ne sont disponibles que quelques mois après. Cette formulation permet d’éviter que le handicap d’une année déterminée ne doive être recalculé afin d’effectuer, lors d’une période ultérieure, des corrections positives ou négatives, ce qui rendrait les calculs encore plus complexes. Evidemment, l’impact des diminutions de charges antérieures et récentes sera actualisé lors du calcul du handicap de chaque année.

Le calcul de la marge maximale disponible par le secrétariat du Conseil Central de l’Economie se déroulera dorénavant d’une autre manière. La marge maximale disponible théorique pour la période 2017-2018, qui sera créée par l’augmentation des salaires dans les pays voisins sera d’abord diminuée des indexations prévues dans notre propre pays, d’un terme de correction ensuite et, enfin, de la marge de sécurité. Le terme de correction combine un certain nombre d’objectifs, notamment, la restitution aux travailleurs de la partie non utilisée de la marge de sécurité, l’attribution d’un handicap des coûts salariaux négatif et l’élimination d’un handicap positif. Ce dernier élément exécute l’accord d’assurer la prévention des dérapages salariaux par l’élimination sur la prochaine marge d’un éventuel dérapage salarial. Finalement, la formulation du terme de correction exécute également l’accord sur la destination d’un handicap négatif. Tant que le handicap salarial historique, tel que défini par le CCE, n’est pas résorbé, un éventuel handicap salarial négatif par rapport à la loi de ‘96, pour autant qu’il ne résulte pas d’une baisse des charges sur le travail décidée par le gouvernement, est affecté comme suit: 50 % sont affectés à l’amélioration de la compétitivité, notamment, via une élimination de notre handicap salarial historique, 50 % sont affectés à l’amélioration de notre compétitivité et/ou à la future marge salariale, par décision des partenaires sociaux.

De ontsparing van de lonen wordt ook voorkomen door de introductie van een veiligheidsmarge die vervolgens wordt toegepast en die 25 % bedraagt van de maximaal beschikbare marge voor de toepassing van deze voorzichtigheidsmarge, met een minimum van 0,5 procentpunt. Op die manier wordt de maximaal beschikbare marge verkleind zodat hogere inflatie dan verwacht of een kleinere loonontwikkeling in de buurlanden dan verwacht niet uitmondt in een toename van de handicap. Indien de veiligheidsmarge niet geheel of gedeeltelijk is opgebruikt tijdens de 2 vorige jaren, moet deze marge geheel of gedeeltelijk terugvloeien naar de werknemer. Kortom, deze veiligheidsmarge is niet verloren voor de werknemers.

De indexeringen en de baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd. Daardoor kan de maximaal beschikbare marge nooit onder nul zakken. Op die manier kunnen de voorziene indexeringen steeds worden gefinancierd.

Indien de toepassing van de garantie op de automatische indexeringen, maar met verrekening van de veiligheidsmarge, niet volstaan om de loonkostenhandicap in één IPA-periode in te halen, zal de regering maatregelen nemen, waarvoor ze eerst het advies vraagt aan de sociale partners dat binnen de twee maanden moet worden gegeven. Uiteraard moet ze afhankelijk van het gekozen instrument vervolgens de juridische weg van een wetsaanpassing of een koninklijk besluit volgen. Dit betreft dus geen machtiging van de Koning

Opdat de mechanismen van de berekening van de maximaal beschikbare marge en van de correctieterm duidelijk is, geven we een aantal voorbeelden die alle mogelijkheden afdekken. In ieder van de voorbeelden is de vorige veiligheidsmarge 0,5 %. In de eerste drie voorbeelden is de loonkostenhandicap negatief en de voorspellingsfout positief, maar kleiner dan de vorige veiligheidsmarge. Het niet gebruikte deel van de veiligheidsmarge vloeit terug naar de volgende maximaal beschikbare marge. Over de helft van het deel van de negatieve handicap die niet verklaard wordt door de veiligheidsmarge beslissen de sociale partners of deze niet, geheel of gedeeltelijk terugvloeit naar de volgende maximaal beschikbare marge. De andere helft van de handicap die niet ontstaan is door de veiligheidsmarge wordt gebruikt om de historische handicap weg te werken.

Bovendien moeten de sociale partners beslissen of ze de eerste helft ook nog geheel of gedeeltelijk aan het wegwerken van de historische handicap willen besteden. In de volgende drie voorbeelden is de voorspellingsfout negatief en de handicap ook. In dat geval moet niet alleen de veiligheidsmarge, maar ook de helft van de

La prévention des dérapages salariaux sera aussi assurée par l'introduction d'une marge de sécurité qui sera appliquée ensuite et qui atteint 25 % de la marge maximale disponible avant l'application de cette marge de sécurité, avec un minimum de 0,5 points de pourcentage. De cette façon, la marge maximale disponible est diminuée afin qu'une inflation plus importante que prévue ou qu'une augmentation salariale moins forte dans les pays voisins, ne se traduise pas dans une augmentation du handicap. Si la marge de sécurité n'a pas été utilisée en tout ou partie lors des 2 années précédentes, celle-ci doit être en tout ou partie restituée aux travailleurs. En d'autres termes, cette marge de sécurité n'est pas perdue pour les travailleurs.

Les indexations et les augmentations barémiques restent garanties. Cela implique que la marge maximale disponible ne pourra jamais être inférieure à zéro. De cette façon, les indexations prévues pourront toujours être financées.

Si l'application de la garantie de l'indexation automatique, mais avec prise en compte de la marge de sécurité, ne suffit pas pour résorber le handicap des coûts salariaux dans une période d'AIP, le gouvernement prendra des mesures, pour lesquelles il demandera préalablement l'avis des partenaires sociaux, qui devra être rendu endéans les deux mois. Il devra évidemment, il doit suivre la voie juridique d'une adaptation légale ou d'un arrêté royal, en fonction de l'instrument qui aura été choisi. Il ne s'agit donc pas d'une habilitation

Pour que les mécanismes de calcul de la marge maximale disponible et du terme de correction soient clairs, nous donnons quelques exemples qui couvrent toutes les possibilités. Dans chacun des exemples, la marge de sécurité précédente est 0,5 %. Dans les trois premiers exemples, le handicap des coûts salariaux est négatif et l'erreur de prévision est positive, mais inférieure à la marge de sécurité précédente. La partie non utilisée de la marge de sécurité retourne à la prochaine marge maximale disponible. Les partenaires sociaux décident si la moitié de la partie du handicap négatif qui n'est pas expliquée par la marge de sécurité, retourne entièrement, en partie ou pas du tout à la prochaine marge maximale disponible. L'autre moitié de la partie du handicap négatif qui n'est pas expliquée par la marge de sécurité est utilisée pour éliminer le handicap historique.

En outre, les partenaires sociaux doivent décider s'ils veulent également attribuer la première partie entièrement ou partiellement à la résorption du handicap historique. Dans les trois exemples suivants, l'erreur de prévision est négative et le handicap également. Dans ce cas, la totalité de la marge de sécurité, ainsi que la

handicap die niet ontstaan is door de veiligheidsmarge, terugvloeien naar de volgende marge. De andere helft van de handicap die niet ontstaan is door de veiligheidsmarge wordt gebruikt om de historische handicap weg te werken. Bovendien moeten de sociale partners beslissen of ze de eerste helft ook nog geheel of gedeeltelijk aan het wegwerken van de historische handicap willen besteden. In het achtste tot negende voorbeeld is de handicap positief en is de fout in de voorspellingen positief, maar kleiner dan de vorige veiligheidsmarge. In dat geval moet het ongebruikte deel van de veiligheidsmarge terugvloeien naar de werknemers, maar moet ook de positieve handicap worden afgetrokken van de volgende maximaal beschikbare marge. In de laatste drie voorbeelden is de handicap positief en de voorspellingsfout negatief. De volledige veiligheidsmarge moet dan worden teruggegeven aan de werknemers, terwijl de volledige handicap moet worden afgetrokken van de volgende maximale beschikbare marge.

moitié de la partie du handicap qui n'est pas expliquée par la marge de sécurité refluent donc vers la marge suivante. L'autre moitié du handicap qui n'est pas expliquée par la marge de sécurité est utilisée pour éliminer le handicap historique. En outre, les partenaires sociaux doivent décider d'attribuer tout ou une partie de la première moitié à l'élimination du handicap historique. Dans les exemples huit à neuf, le handicap est positif et l'erreur de prévision est positive, mais inférieure à la marge de sécurité précédente. Dans ce cas, la partie non utilisée de la marge de sécurité doit être rendue aux travailleurs, mais le handicap positif doit être déduit de la marge maximale suivante disponible. Dans les trois derniers exemples, le handicap est positif et l'erreur de prévision est négative. La totalité de la marge de sécurité doit alors être restituée aux travailleurs, tandis que l'entièreté du handicap positif doit être déduite de la marge maximale suivante disponible.

	Vb 1	Vb 2	Vb 3	Vb 4	Vb 5	Vb 6	Vb 7	Vb 8	Vb 9	Vb 10	Vb 11	Vb 12	
Vorige veiligheidsmarge	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	Marge de sécurité précédente
Loonkosten-handicap	-0,3%	-1,3%	-0,2%	-0,3%	-1,3%	-0,2%	0,3%	1,3%	0,2%	0,3%	1,3%	0,2%	Handicap des coûts salariaux
Voorspellingsfout	0,2%	0,2%	0,2%	-0,2%	-0,2%	-0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-0,2%	-0,2%	-0,2%	Faute de prévision

Verwachte loonevolutie buurlanden	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	Evolution des salaires pays voisins attendue
Verwachte indexering	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	Indexation attendue
Correctieterm	-0,3%	-0,8%	-0,3%	-0,5%	-0,9%	-0,5%	0,0%	1,0%	-0,1%	-0,2%	0,8%	-0,3%	Terme de correction
Tussenresultaat	2,3%	2,8%	2,3%	2,5%	2,9%	2,5%	2,0%	1,0%	2,1%	2,2%	1,2%	2,3%	
Nieuwe veiligheidsmarge	0,58%	0,70%	0,58%	0,63%	0,73%	0,63%	0,50%	0,50%	0,53%	0,55%	0,50%	0,58%	Nouvelle marge de sécurité

Afbouw historische handicap	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Élimination handicap historique
-----------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	---------------------------------

Maximaal beschikbare marge	1,73%	2,10%	1,73%	1,88%	2,18%	1,88%	1,50%	0,50%	1,58%	1,65%	0,70%	1,73%	Marge maximale disponible
Waarvan gegarandeerd deel	1,73%	1,60%	1,73%	1,88%	1,78%	1,88%	1,50%	0,50%	1,58%	1,65%	0,70%	1,73%	Dont partie garantie
Waarvan door partners te bestemmen deel	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Dont partie à destiner par les partenaires sociaux

Artikel 6

Dit artikel vervangt artikel 6 van de voormelde wet van 26 juli 1996 dat de procedure bevat voor het vastleggen van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling.

Paragraaf 1 zorgt ervoor dat een overeenkomst tussen de sociale partners over de maximale marge voor loonkostenontwikkeling verplicht wordt vastgelegd in een NAR-cao.

Paragraaf 1 voorziet dat een interprofessioneel akkoord in ieder geval voor 15 januari van het eerste jaar van het interprofessioneel akkoord (oneven jaar), moet plaatsvinden.

Concreet zal dus de marge worden vastgelegd ten laatste op 15 januari van het eerste jaar van het interprofessioneel akkoord.

Paragraaf 2 herschrijft de wijze waarop de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt bekomen. Er wordt steeds gewerkt op basis van de maximaal beschikbare marge berekend door het secretariaat die reeds een aantal correcties bevat. Bij de bepaling van de marge kunnen de partners de helft van een eventuele negatieve handicap, toch geheel of gedeeltelijk inzetten om de historische handicap te weg te werken.

Paragrafen 3 en 4 blijven ongewijzigd.

Paragraaf 5 vermeldt expliciet dat ook deze maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, geen afbreuk doet aan de indexeringen en baremieke verhogingen. De sociale partners kunnen – indien van toepassing – de baremieke verhogingen bespreken tijdens het sociaal overleg. Zoals opgemerkt bij de bespreking van de berekening van de maximaal beschikbare marge: indien de toepassing van de garantie op de automatische indexeringen, met verrekening van de veiligheidsmarge, niet volstaan om de loonkostenhandicap in één IPA-periode in te halen, zal de regering maatregelen nemen, waarvoor ze eerst het advies vraagt aan de sociale partners dat binnen de twee maanden moet worden gegeven

Artikel 7

Dit artikel herschrijft artikel 7 van de voormelde wet van 26 juli 1996 en bepaalt dat bij gebreke aan een akkoord tussen de sociale partners over de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, de marge wordt vastgesteld binnen een in Ministerraad overlegd besluit.

Article 6

Cet article remplace l'article 6 de la loi précitée du 26 juillet 1996 qui contient la procédure pour l'établissement de la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux.

Le paragraphe 1^{er} oblige qu'un accord entre les partenaires sociaux sur la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux soit obligatoirement contenu dans une CCT du CNT.

Ce paragraphe prévoit qu'un accord interprofessionnel doit, dans tous les cas, survenir au plus tard avant le 15 janvier de la première année de l'accord interprofessionnel (année impaire).

Concrètement, la marge sera donc fixée au plus tard le 15 janvier de la première année de l'accord interprofessionnel.

Le paragraphe 2 réécrit la manière selon laquelle la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux est atteinte. On travaille toujours sur base de la marge maximale disponible calculée par le secrétariat, qui contient déjà un certain nombre de corrections. Lors de la fixation de la marge, les partenaires sociaux peuvent utiliser entièrement ou partiellement la moitié d'un éventuel handicap négatif pour éliminer le handicap des coûts salariaux historique.

Les paragraphes 3 et 4 restent inchangés.

Le paragraphe 5 mentionne explicitement que cette marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux ne porte pas atteinte aux indexations et aux augmentations barémiques. Les partenaires sociaux peuvent – le cas échéant – parler des augmentations barémiques lors de la concertation sociale. Comme indiqué dans le commentaire sur le calcul de la marge maximale disponible: si l'application de la garantie de l'indexation automatique, avec prise en compte de la marge de sécurité, ne suffit pas pour résorber le handicap des coûts salariaux dans une période d'AIP, le gouvernement prendra des mesures, pour lesquelles il demandera préalablement l'avis des partenaires sociaux, qui devra être rendu endéans les deux mois.

Article 7

Cet article reformule l'article 7 de la loi précitée du 26 juillet 1996 et détermine qu'à défaut d'un accord entre les interlocuteurs sociaux sur la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, la marge est fixée par un arrêté délibéré en Conseil des ministres. A

Voortaan zal dit eveneens het geval zijn indien de maximale marge zoals afgesproken wordt tussen de sociale partners, niet in overeenstemming zou zijn met de bepalingen van artikel 5, § 1 en artikel 6, §§ 1 en 2.

Artikel 8

Artikel 8 brengt de noodzakelijke wijzigingen aan in de tekst met betrekking tot de sanctiebepaling van artikel 9 van de wet en maakt de procedureregels van het Sociaal Strafwetboek ook van toepassing op de overtreding en sanctionering van de loonnorm. De ambtenaren belast met het toezicht kunnen zich baseren op gegevens van de RSZ en op gegevens over de jaarrekeningen van de Nationale Bank, met name rubriek 62, om ondernemingen die zich in overtreding bevinden, op het spoor te komen.

Er wordt met de opmerkingen van de Raad van State rekening gehouden. Het werkwoord “vragen” werd in de Nederlandstalige tekst van artikel 9, § 1, tweede lid, toegevoegd.

De woorden “de voorgaande alinea” werden in de Nederlandstalige tekst van artikel 9, § 1, vierde lid, vervangen door de woorden “het voorgaande lid”.

Aan de sectorale sociale partners wordt de mogelijkheid gegeven om aan de directie collectieve arbeidsverhoudingen een advies te vragen omtrent de naleving van de loonnorm door een ontwerp-cao. Indien dit advies negatief is en de betrokken sociale partners hun cao ongewijzigd zouden goedkeuren, zal deze cao niet algemeen verbindend kunnen worden verklaard, zoals alle cao's die de loonnorm niet respecteren.

Artikelen 9 en 10

Deze artikelen hebben tot doel de terminologie met betrekking tot het door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven opgestelde rapport aan te passen, teneinde dit te laten sporen met de in het nieuwe artikel 5 gebruikte terminologie.

Artikel 10 past de datum aan waarop de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zijn rapport moet uitbrengen.

Artikel 11

Dit artikel past artikel 14, § 2 van de wet aan door de oude verwijzing naar de wet van 30 juni 1971 te schrappen (wegens overheveling naar het SSW) en

l'avenir, ceci sera également d'application si la marge maximale, telle que convenue entre les partenaires sociaux, ne respecte pas les dispositions de l'article 5, § 1^{er}, et de l'article 6, §§ 1^{er} et 2.

Article 8

L'article 8 apporte les modifications nécessaires dans l'article 9 de la loi, concernant les sanctions et rend les règles de procédure du Code de Droit pénal social applicables à la violation et la sanction de la norme salariale. Les fonctionnaires chargés du contrôle peuvent se baser sur les données de l'ONSS et des données des comptes annuels de la Banque Nationale, notamment la rubrique 62, pour identifier les entreprises qui se trouvent en infraction de la loi.

Il a été tenu compte des remarques du Conseil d'État. Le verbe “vragen” a été ajouté dans le texte en Néerlandais de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2.

Les mots “de voorgaande alinea” ont été remplacés par les mots “het voorgaande lid” dans le texte en Néerlandais de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 4.

Les partenaires sociaux sectoriels ont la possibilité de demander un avis à la direction de relations de travail collectives concernant la conformité avec la norme salariale d'un projet de CCT. Si cet avis est négatif, et que les partenaires sociaux concernés signent la CCT sans modification, celle-ci ne pourra pas être rendue obligatoire, comme cela est le cas pour tous les CCT qui ne respectent pas la norme salariale.

Articles 9 et 10

Ces articles ont pour but d'adapter la terminologie relative au rapport rédigé par le Conseil Central de l'économie afin de le faire correspondre avec la terminologie utilisée à l'article 5 nouveau.

L'article 10 adapte la date à laquelle le Conseil Central de l'économie devra rendre son rapport.

Article 11

Cet article adapte l'article 14, § 2 de la loi en supprimant le renvoi antérieur à la loi du 30 juin 1971 (vu sa transposition dans le code pénal social) et en

wordt dezelfde sanctie bepaald als voor de overtreding van de loonnorm.

Ingevolge de opmerking van de Raad van State met betrekking tot het ontworpen artikel 9, wordt hier verduidelijkt dat de geldboete bedoeld in artikel 14, § 2, niet vermenigvuldigbaar is met het aantal werknemers betrokken bij de inbreuk.

Artikelen 12 en 13

Artikelen 12 en 13 voeren in voormelde wet van 26 juli 1996 een hoofdstuk V/1 in, met als titel: “Bepaling betreffende het toezicht”, en in dit nieuw hoofdstuk een artikel 14/1 teneinde, wat betreft het toezicht op de naleving van sommige artikelen van deze wet, te verwijzen naar het Sociaal Strafwetboek en niet meer naar de oude wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Ingevolge de opmerking van de Raad van State met betrekking tot het ontworpen artikel 11, wordt de referentie naar de koninklijke besluiten van artikel 9, § 2, geschrapt wegens het feit dat deze al voorzien is in de vermelding van de koninklijke besluiten bedoeld in artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996.

Artikel 14

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van de wet en voorziet een overgangsregeling voor de tweejaarlijkse periode 2017-2018, teneinde het de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven mogelijk te maken om haar rapport op te stellen op basis van de nieuwe wet en het de sociale partners toe te laten om tot een interprofessioneel akkoord te komen voor de in de wet bepaald datum.

déterminant la même sanction que pour la violation de la norme salariale.

Suite à la remarque du Conseil d’État sur l’article 9 en projet, il est précisé ici que l’amende visée l’article 14, § 2, n’est pas multipliable par le nombre de travailleurs concernés par l’infraction.

Articles 12 et 13

Les articles 12 et 13 insèrent un chapitre V/1 intitulé “Disposition relative à la surveillance” dans la loi précitée du 26 juillet 1996 et dans ce nouveau chapitre un article 14/1 afin de se référer, en ce qui concerne la surveillance du respect de certains articles de cette loi, au Code pénal social et non plus à l’ancienne loi du 16 novembre 1972 concernant l’inspection du travail.

Suite à la remarque du Conseil d’État sur l’article 11 en projet, la référence aux arrêtés royaux visés à l’article 9, § 2 est supprimée vu que ces derniers sont déjà inclus dans la référence aux arrêtés royaux visés à l’article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996.

Article 14.

Cet article fixe l’entrée en vigueur de la loi et prévoit un régime transitoire pour la période de deux ans 2017 – 2018 afin de permettre aux interlocuteurs sociaux et au Conseil Central de l’Economie de confectionner son rapport suivant la nouvelle loi et permettre aux partenaires sociaux d’arriver à un accord interprofessionnel pour la date fixée dans la loi.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

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

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° onder het tweede streepje worden de woorden “uitgedrukt in nationale munt” en “de OESO” respectievelijk vervangen door de woorden “uitgedrukt in euro” en “het Instituut van Nationale Rekeningen en van de beschikbare nationale en internationale officiële bronnen”. Het woord “conventionele” wordt geschrapt.

2° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

— de “loonkost”: 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.)

3° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

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

4° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

— de “absolute loonkostenhandicap”: de verhouding tussen enerzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in België en anderzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in de drie referentie-lidstaten;

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-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

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les modifications suivantes sont apportées:

1° sous le deuxième tiret, les mots “exprimée en monnaie nationale” et “l'OCDE” sont respectivement remplacés par les mots “exprimée en euro” et “l'Institut des Comptes Nationaux et des sources officielles nationales et internationales disponibles”. Le mot “conventionnelle” est supprimé.

2° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

— le “coût salarial”: 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.

3° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

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

4° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

— le “handicap absolu des coûts salariaux”: le rapport entre, d'une, part la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées en Belgique et, d'autre part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois États membres de référence;

5° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

— de “historische loonkostenhandicap”: 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.

6° onder het streepje dat begint met het woord “de inflatie” worden de woorden “van de OESO” vervangen door de woorden “van de beschikbare officiële nationale en internationale bronnen”.

7° onder het streepje dat begint met de woorden “de indexerings” worden de woorden “het gezondheidsindexcijfer” vervangen door de woorden “de afgevlakte gezondheidsindex”.

Art. 3

In artikel 3, § 2, van dezelfde wet worden de woorden “uitgedrukt in gemeenschappelijke munt” vervangen door de woorden “uitgedrukt in euro”.

Art. 4

Artikel 4 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013, wordt opgeheven.

Art. 5

Artikel 5 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013, wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Tweejaarlijks in de even jaren brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor 15 december, een verslag uit.

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

Voor de berekening van de loonkostenhandicap houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1 % BV-vermindering naar een sociale werkgeversbijdragevermindering, maar wel met het effect van de verminderingen van de sociale werkgeversbijdragen ten gevolge van het competitiviteitspact van 2016, met uitzondering van de loonsubsidie voor ploegen- en nachtarbeid uit het competitiviteitspact. De verminderingen van sociale werkgeversbijdragen van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1 % BV-vermindering naar een sociale bijdragevermindering en met uitzondering van de bijdragenverminderingen van het competitiviteitspact in 2016, worden gebruikt om bij te dragen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

5° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

— le “handicap historique des coûts salariaux”: 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.

6° dans le tiret commençant par le mot “l’inflation” les mots “de l’OCDE” sont remplacés par les mots “des sources officielles nationales et internationales disponibles”.

7° dans le tiret commençant par les mots “l’indexation” les mots “l’indice-santé” sont remplacés par les mots “l’indice-santé lissé”;

Art. 3

Dans l’article 3 § 2, de la même loi, les mots “exprimé en monnaie commune” sont remplacés par les mots “exprimé en euro”.

Art 4

L’article 4 de la même loi, modifié par la loi du 12 juillet 2013, est abrogé.

Art. 5

L’article 5 de la même loi, modifié par la loi du 12 juillet 2013, est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Tous les deux ans, les années paires, le Conseil Central de l’Economie rédige un rapport avant le 15 décembre.

La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l’Economie et concerne les marges maximales pour l’évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux.

Pour le calcul du handicap des coûts salariaux le secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l’intégration du 1 % de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais bien avec l’effet des diminutions des charges patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, exception faite des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité. Les diminutions de cotisations patronales de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l’intégration du 1 % de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais à l’exception des diminutions des charges dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016, seront utilisées pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

Bij iedere nieuwe beslissing na of bovenop de taks shift 2016-2020 om de patronale bijdragen te verminderen, wordt minstens de helft ervan niet in rekening gebracht voor en op het moment van de berekening van de loonkostenhandicap. Dit deel van de verminderingen wordt daarentegen gebruikt om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge bedoeld in het tweede lid houdt het secretariaat rekening met de vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten in de twee volgende jaren. De volgende elementen worden door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ten opzichte van vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de buurlanden in mindering gebracht voor de berekening van de maximaal beschikbare marge:

- De voorziene indexeringen;
- Een correctieterm;
- Een veiligheidsmarge van 25 % van de resterende marge na toepassing van de verminderingen ten gevolge van de indexeringen en de correctieterm, met een minimum van 0,5 procentpunt.

De correctieterm bedoeld in het vorige lid wordt als volgt bepaald:

— Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap. Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap. De overige helft, in absolute waarde, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap;

— Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met de vorige veiligheidsmarge. Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap ook negatief is, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met de vorige veiligheidsmarge. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap;

— Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met het verschil tussen de vorige veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met het verschil tussen de vorige

A chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié au moins n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux. Cette partie des diminutions est, par contre, utilisée pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

Pour le calcul de la marge maximale disponible visée à l'alinéa deux, le secrétariat tient compte des prévisions pour l'évolution du coût salarial dans les états membres de référence au cours des deux années à venir. A la lumière des prévisions pour le développement du coût salarial dans les États membres de référence, les éléments suivants sont déduits par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie du calcul de la marge maximale disponible:

- Les indexations prévues;
- Un terme de correction;
- Une marge de sécurité de 25 % de la marge restante après application des diminutions suite aux indexations et au terme de correction, avec un minimum de 0,5 points de pourcentage.

Le terme de correction visé à l'alinéa précédent est déterminé de la façon suivante:

— Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou zéro, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux. Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux. L'autre moitié, en valeur absolue, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux ;

— Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est positif ou nul, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux diminué de la marge de sécurité précédente. Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est également négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, diminué de la marge de sécurité précédente. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux;

— Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou nul, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux, diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente,

veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

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

De fout in de vooruitzichten is positief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie in de referentielidstaten niet gelijk is aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap verhoogt. De fout in de vooruitzichten is negatief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie in de referentielidstaten niet gelijk is aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap vermindert.

Het mechanisme bedoeld in het vierde lid en de mechanismen die de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge toewijzen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in het zesde lid, worden toegepast tot het totaal van de bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap bedoeld in het derde, vierde, vijfde en zevende lid en in artikel 6§ 2, gelijk is aan de historische loonkostenhandicap, zodat deze is weggewerkt. Wanneer deze is weggewerkt, wordt de negatieve handicap die niet het gevolg is van de veiligheidsmarge toegewezen aan de maximaal beschikbare marge.

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

Indien de toepassing van de vorige leden tot gevolg heeft dat de maximaal beschikbare marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, zal de regering maatregelen nemen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.

De maximaal beschikbare marge wordt door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in het rapport opgedeeld in een deel dat sowieso beschikbaar is en een deel dat overeenstemt met de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch wordt toegewezen aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap zoals bedoeld in het zesde lid en waarover de sociale partners moeten beslissen of ze deze eventueel geheel of gedeeltelijk gebruiken om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonhandicap.

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

diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

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

L'erreur de prévision est positive lorsque les prévisions d'indexation et/ou de l'évolution des coûts salariaux dans les États membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à augmenter le handicap des coûts salariaux. L'erreur de prévision est négative lorsque les prévisions d'indexation et/ou de l'évolution des coûts salariaux dans les États membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à diminuer le handicap des coûts salariaux.

Le mécanisme visé dans le quatrième alinéa et les mécanismes qui attribuent la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visés au sixième alinéa, s'appliquent jusqu'à ce que le total des contributions à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux visé aux alinéas 3, 4, 5 et 8 et à l'article 6§ 2, est égal au handicap historique des coûts salariaux, de façon à éliminer ce dernier. Quand l'élimination est complète, le handicap négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité est attribué à la marge maximale disponible.

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

Si l'application des alinéas précédents a pour conséquence que la marge maximale disponible ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prendra des mesures après avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.

La marge maximale disponible sera scindée par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie, dans son rapport, en une partie disponible dans tous les cas et une partie qui correspond à la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas attribuée automatiquement à la contribution à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, telle que visée au sixième alinéa et dont les partenaires sociaux doivent décider s'ils l'utilisent éventuellement entièrement ou en partie pour contribuer au élimination du handicap historique des coûts salariaux.

Le rapport visé au deuxième alinéa comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

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

— De absolute loonkostenhandicap;

—

De absolute loonkostenhandicap, gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau;

— De loonkostenhandicap gecorrigeerd voor patronale bijdrageverminderingen en loonkostsubsidies in België en de referentie-lidstaten sinds 1996.

§ 2. Het tweede deel van het in de eerste paragraaf bedoelde verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren.

Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

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

§ 3. In het jaar dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geen verslag uitbrengt zoals bedoeld in paragraaf 1, publiceert het vóór 15 december een tussentijds verslag met de actualisering van het eerste deel met uitzondering van de maximaal beschikbare marge en het tweede deel van het verslag bedoeld in artikel 5.

§ 4. De verslagen bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3 worden onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamer en aan de regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.”

Art. 6

Artikel 6 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Om de twee jaar in de even jaren worden, vóór 15 december, op basis van het verslag bedoeld in artikel 5, § 1, eerste lid, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, onder meer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de twee volgende jaren vastgelegd. Er worden ook

Le Conseil Central de l'Economie fait également un rapport, dans la partie du rapport visée au deuxième alinéa, sur:

— Le handicap absolu des coûts salariaux ;

— Le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité;

— Le handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États-membre de référence depuis 1996.

§ 2. La deuxième partie du rapport visé au premier paragraphe comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique.

Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et au développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

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

§ 3. Dans l'année durant laquelle le Conseil central de l'Economie n'émet pas de rapport tel que visé au paragraphe 1^{er}, celui-ci publie, avant le 15 décembre, un rapport intermédiaire comprenant une actualisation de la première partie, à l'exception de la marge maximale disponible, et de la deuxième partie du rapport visé à l'article 5.

§ 4. Les rapports visés aux paragraphes 1^{er}, 2 et 3 sont transmis sans délai à la Chambre législative fédérale et au gouvernement, ainsi qu'aux partenaires sociaux.”

Art. 6

L'article 6 de la même loi, modifié par la loi du 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Tous les deux ans, pendant les années paires, avant le 15 décembre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l'article 5, § 1^{er}, 1^{er} alinéa, entre autres, des mesures pour l'emploi ainsi que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial des deux années suivantes. Cet accord fixe également des mesures

maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgelegd, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken. Eveneens wordt ruime aandacht besteed aan de mate waarin de doelstelling inzake opleiding gerespecteerd wordt en in welke mate de sectoren effectief hun inspanningen vergroten.

De in het eerste lid bedoelde marge wordt vervolgens vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bedoeld in de eerste paragraaf bedraagt ten hoogste de maximaal beschikbare marge bedoeld in artikel 5, § 1. De sociale partners kunnen de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch toegewezen is aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in artikel 5, zesde lid, integraal of gedeeltelijk bestemmen om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap. Deze marge kan uitgedrukt worden hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

§ 3. Bij gebreke aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen de twee maanden te rekenen vanaf de datum van het verslag bedoeld in artikel 5, paragrafen 1 en 2, roept de regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§ 4. In geval van een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 5. De maximale marge voor loonkostenontwikkeling bedraagt minimaal nul om toe te laten de voorziene indexeringen toe te passen. De indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd.

Indien de toepassing van het vorige lid tot gevolg heeft dat de maximale marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, dan zal de regering zoals bepaald in artikel 5, elfde lid, maatregelen nemen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.”

Art. 7

Artikel 7, § 1, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Bij gebreke aan een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners, binnen één maand na het

dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre. Une attention particulière est également consacrée au respect des objectifs liés à la formation et à vérifier dans quelle mesure les secteurs ont effectivement augmenté leurs efforts.

La marge visée à l'alinéa 1^{er} est ensuite fixée dans une convention collective du travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

§ 2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial, visée au paragraphe premier, est au maximum la marge maximale disponible, telle que visée à l'article 5, § 1^{er}. Les partenaires sociaux peuvent intégralement ou partiellement destiner la moitié du handicap des coûts salariaux négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas automatiquement attribué à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visé à l'article 5, sixième alinéa, à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux. Cette marge peut être exprimée soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter du rapport visé à l'article 5, paragraphes 1 et 2, le gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur base des données contenues dans ledit rapport.

§ 4. En cas d'accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 5. La marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux vaut au minimum zéro pour permettre les indexations prévues. Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

Si l'application de l'alinéa précédent a pour conséquence que la marge maximale ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prendra des mesures, telles que visées à l'article 5, 11^{ème} alinéa, après l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.”

Art. 7

L'article 7, § 1^{er}, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. A défaut d'accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des

bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg zoals bedoeld in artikel 6, § 3, legt de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig de bepalingen voorzien in artikel 6, § 1 en § 2, vast, hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

Het eerste lid is eveneens van toepassing indien de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling zoals afgesproken in het Interprofessioneel Akkoord of na bemiddelingsvoorstel van de regering, de bepalingen van artikel 5, § 1 en 6, § 1 en 2, niet respecteert.

Artikel 6, § 5, is van toepassing op het besluit bedoeld in het eerste en het tweede lid.”

Art. 8

In artikel 9 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 13 februari 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In paragraaf 1 worden het tweede tot en met het zevende lid vervangen door de volgende leden:

“Wanneer sectorale sociale partners zich willen vergewissen van de conformiteit van een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst met de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, kunnen zij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om advies.

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

De administratieve geldboete bedoeld in de voorgaande alinea wordt opgelegd door de bevoegde administratie bedoeld in de artikelen 16, 13° en 70 van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt opgelegd onder dezelfde voorwaarden en mits naleving van dezelfde regels als deze bedoeld in de artikelen 74 tot en met 91 en de artikelen 111 tot en met 116 van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers.

De beslissing die de administratieve geldboete bedoeld in het vierde lid oplegt, is vatbaar voor een beroep op grond van artikel 3 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht en volgens de vormen, termijn en reikwijdte bedoeld in dat artikel.”;

2° § 2 wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Ten aanzien van de werkgever die de bepalingen van de koninklijke besluiten genomen in uitvoering van artikel 7, § 2, niet naleeft, kan dezelfde geldboete als deze voorzien in § 1, derde lid, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten, worden opgelegd.

interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément aux dispositions prévues à l'article 6, § 1^{er} et § 2, soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

Le premier alinéa est aussi d'application si la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, telle que convenue dans l'Accord interprofessionnel ou après la proposition de médiation du gouvernement, ne respecte pas les dispositions de l'article 5, § 1^{er} et 6, § 1^{er} et 2.

L'article 6, § 5, est d'application à l'arrêté visé aux alinéas 1^{er} et 2^{ième}”.

Art. 8

Dans l'article 9 de la même loi, modifié par la loi du 13 février 1998, les modifications suivantes sont apportées:

1° Au paragraphe premier, les alinéas 2 à 7, sont remplacés par les alinéas suivantes:

“Si des partenaires sociaux sectoriels veulent s'assurer de la conformité d'un projet de convention collective avec la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, ils peuvent demander l'avis de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

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

L'amende administrative visée à l'alinéa précédent est infligée par l'administration compétente visée aux articles 16, 13° et 70 du Code pénal social.

Cette amende est infligée aux mêmes conditions et pour autant que les mêmes règles que celles visées aux articles 74 à 91 et aux articles 111 à 116 du Code pénal social, soient respectées.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.

La décision infligeant l'amende administrative visée à l'alinéa 4 est susceptible d'un recours, sur base de l'article 3 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et dans les formes, délai et champ d'application visés à cet article.”;

2° le § 2 est remplacé par la disposition suivante:

“Une amende égale à celle prévue au § 1^{er}, alinéa 3, peut être infligée dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, à l'employeur qui ne respecte pas les arrêtés pris en exécution de l'article 7, § 2.”

Art. 9

Artikel 14, § 2, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling:

“§ 2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete, die de bedragen voorzien in artikel 9, § 1, tweede lid, niet mag overschrijden. De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.

Art. 10

In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk V/1 ingevoegd, luidende: “Bepalingen betreffende het toezicht”.

Art. 11

Een artikel 14/1 wordt in het nieuwe hoofdstuk V/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 14/1. De inbreuken op de bepalingen van het koninklijk besluit bedoeld bij artikel 7, § 2, van artikel 9, § 1, eerste lid en § 2 van het koninklijk besluit bedoeld bij artikel 14, § 1, worden opgespoord en vastgesteld overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de bevoegdheden bedoeld in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.”.

Art. 12

Deze wet treedt in werking op 1 december 2016.

Art. 9

L'article 14, § 2, de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

“§ 2. Les infractions aux dispositions arrêtées par le présent article sont punies d'une amende administrative qui ne peut excéder les montants prévus à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de constat et de perception de cette amende.”

Art. 10

Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre V/1 intitulé: “Dispositions relatives à la surveillance”.

Art. 11

Un article 14/1 est inséré dans le nouveau chapitre V/1, rédigé comme suit:

“Art. 14/1. Les infractions aux dispositions de l'arrêté royal visé à l'article 7, § 2, de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 1^{ier} et § 2 de l'arrêté royal visé à l'article 14, § 1^{er}, sont recherchées, et constatées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des articles précités et de leurs arrêtés d'exécution.”.

Art. 12

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016.

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. - (v1) - 21/10/2016 13:04

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Kris PEETERS, Minister van Werk

Contactpersoon beleidscel

Naam : Bart Ooghe

E-mail : Bart.Ooghe@peeters.fed.be

Tel. Nr. : 02 233 51 16

Overheidsdienst

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Braekmans Philip

E-mail : philip.braekmans@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02 233 41 39

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

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

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Het voorontwerp van wet wil de huidige wet van 26 juli 1996 aanpassen, teneinde te vermijden dat de lonen in België sneller stijgen dan in onze drie buurlanden. Daartoe worden maatregelen genomen om ook de historische loonhandicap, opgelopen sinds 1996, weg te werken. Tevens wordt bepaald met welke binnenlands genomen maatregelen (bv. bijdrageverminderingen, loonsubsidies, ..) er al dan niet rekening mag worden gehouden bij het wegwerken van de voormelde handicap. Tenslotte worden ook de sancties op de niet-naleving van de wet geactualiseerd en efficiënter gemaakt.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

Ja Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Inspectie van Financiën, akkoordbevinding van de Minister van Begroting en advies van de Raad van State

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. - (v1) - 21/10/2016 13:04

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

1. Kansarmoedebestrijding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Er zijn personen betrokken. | Personen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

Het wetsontwerp en de huidige wet hebben betrekking op macro-economische gegevens. Personen zijn daarbij niet betrokken.

4. Gezondheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

5. Werkgelegenheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Door het wegwerken van de historische loonhandicap en het matigen van de lonen in de komende jaren, zal deze wetsaanpassing een mogelijks positief effect hebben op de werkgelegenheid.

6. Consumptie- en productiepatronen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

7. Economische ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Door het wegwerken van de historische loonhandicap en het matigen van de lonen in de komende jaren, zal deze wetsaanpassing een mogelijks positief effect hebben op de werkgelegenheid.

8. Investeringen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Door het wegwerken van de historische loonhandicap en het matigen van de lonen in de komende jaren, zal deze wetsaanpassing een mogelijks positief effect hebben op mogelijk toekomstige investeringen in België

9. Onderzoek en ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. - (v1) - 21/10/2016 13:04

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

onbekend

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Door het wegwerken van de historische loonhandicap en het matigen van de lonen in de komende jaren, zal deze wetsaanpassing een mogelijks positief effect hebben op de werkgelegenheid in de KMO's.

Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| Ondernemingen of burgers zijn betrokken. Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

12. Energie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

13. Mobiliteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

14. Voeding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

15. Klimaatverandering

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

18. Biodiversiteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

19. Hinder

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

20. Overheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. - (v1) - 21/10/2016 13:04

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

Impact op ontwikkelingslanden. | Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

De regeling is een intern Belgische reglementering.

Avant-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. - (v1) - 21/10/2016 13:04

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Kris PEETERS, Ministre de l'Emploi

Contact cellule stratégique

Nom : Bart Ooghe

E-mail : Bart.Ooghe@peeters.fed.be

Téléphone : 02 233 51 16

Administration

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Contact administration

Nom : Braekmans Philip

E-mail : philip.braekmans@werk.belgie.be

Téléphone : 02 233 41 39

B. Projet

Titre de la réglementation

Avant-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.

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

L'avant-projet de loi veut adapter la loi actuelle du 26 juillet 1996, afin d'éviter que les salaires en Belgique augmentent plus vite que dans les pays-limitrophes. A cette fin, on prend aussi des mesures pour résorber l'handicap salarial historique, attrapé depuis 1996. Le projet de loi détermine en outre les mesures prises au niveau belge (diminutions de cotisations, subsides salariales, ...) avec lesquelles on doit tenir compte pour résorber le handicap précité, Enfin, les sanctions au non-respect de la loi sont actualisées et rendues plus efficaces.

Analyses d'impact déjà réalisées :

Oui Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Inspection des Finances, accord du Ministre du Budget et avis du Conseil d'Etat

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Conseil centrale de l'Economie

Avant-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. - (v1) - 21/10/2016 13:04

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

1. Lutte contre la pauvreté

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

1. Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Des personnes sont concernées. | Aucune personne n'est concernée.

Expliquez pourquoi :

Le projet de loi et la loi actuelle ont trait sur des données macro-économiques. Des personnes ne sont pas concernées.

4. Santé

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

5. Emploi

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

En résorbant le handicap salarial historique et la modération des salaires dans les années à venir, l'adaptation légale aura un effet positif possible sur l'emploi.

6. Modes de consommation et production

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

7. Développement économique

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

En résorbant le handicap salarial historique et la modération des salaires dans les années à venir, l'adaptation légale aura un effet positif possible sur l'emploi.

8. Investissements

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

En résorbant le handicap salarial historique et la modération des salaires dans les années à venir, l'adaptation légale aura un effet positif possible sur les investissements en Belgique.

9. Recherche et développement

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

10. PME

2/4

Avant-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. - (v1) - 21/10/2016 13:04

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | Aucune entreprise n'est concernée.

Déterminez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

inconnu

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

En résorbant le handicap salarial historique et la modération des salaires dans les années à venir, l'adaptation légale aura un effet positif possible sur l'emploi dans le PME.

Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| Des entreprises/citoyens sont concernés. Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

12. Énergie

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

13. Mobilité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

14. Alimentation

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

15. Changements climatiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

16. Ressources naturelles

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

18. Biodiversité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

19. Nuisances

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

20. Autorités publiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

Avant-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. - (v1) - 21/10/2016 13:04

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

Impact sur les pays en développement. | Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

La réglementation est une réglementation interne-Belge.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 60.400/1 VAN 6 DECEMBER 2016**

Op 3 november 2016 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen”.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 29 november 2016. De kamer was samengesteld uit Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad, voorzitter, Wouter Pas en Patricia De Somere, staatsraden, Marc Rigaux, assessor, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Raf Aertgeerts, eerste auditeur-afdelingshoofd.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter Pas, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 6 december 2016.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe de wet van 26 juli 1996 “tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen” aan te passen teneinde de werkgelegenheid te bevorderen en de competitiviteit te beschermen. Deze aanpassingen betreffen hoofdzakelijk de nadere regels die de sociale partners moeten volgen om elke twee jaar de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling te bepalen, en om de manier te bepalen waarop lastenverlagingen de historische loonkostenhandicap helpen wegwerken.

VORMVEREISTEN

2. Uit de beslissing van de Ministerraad van 28 oktober 2016 blijkt onder meer dat het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven moet worden gevraagd. Uit het dossier dat bij de adviesaanvraag bij de Raad van State werd gevoegd, blijkt niet dat het advies reeds werd gevraagd of uitgebracht.

Indien het ontwerp als gevolg van het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wijzigingen zou ondergaan, moeten die wijzigingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, nog worden onderworpen aan het advies van de Raad van State, afdeling Wetgeving.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 60.400/1 DU 6 DÉCEMBRE 2016**

Le 3 novembre 2016, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-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”.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 29 novembre 2016. La chambre était composée de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État, président, Wouter Pas et Patricia De Somere, conseillers d'État, Marc Rigaux, assesseur, Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Raf Aertgeerts, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter Pas, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 6 décembre 2016.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet d'adapter la loi du 26 juillet 1996 “relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité” en vue de promouvoir l'emploi et de protéger la compétitivité. Ces adaptations concernent principalement les modalités que devront suivre les partenaires sociaux pour déterminer, tous les deux ans, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, et la façon dont les diminutions de charges contribuent à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

FORMALITÉS

2. Il ressort notamment de la décision du Conseil des ministres du 28 octobre 2016 que l'avis du Conseil central de l'économie doit être demandé. Le dossier joint à la demande d'avis introduite auprès du Conseil d'État ne fait pas apparaître que l'avis a déjà été demandé ou émis.

Si le projet devait encore subir des modifications à la suite de l'avis du Conseil central de l'économie, il y aurait lieu, conformément à la règle prévue par l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, de soumettre encore ces modifications à l'avis du Conseil d'État, section de législation.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Bevoegdheid

3.1. Op grond van artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 “tot hervorming der instellingen” is de federale overheid bevoegd voor het “arbeidsrecht”, met inbegrip van het collectief arbeidsrecht.

Daarnaast is alleen de federale overheid, krachtens artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 3°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, bevoegd om, op algemene wijze, het inkomensbeleid te regelen. Die bevoegdheid omvat het nemen van maatregelen tot matiging van de inkomens, met inbegrip van de inkomens verbonden aan aangelegenheden waarvoor de gemeenschappen en de gewesten bevoegd zijn, in zoverre die door de wetgever noodzakelijk wordt geacht om de door hem vastgestelde doelstellingen te bereiken.¹ Het uitoefenen van deze algemene bevoegdheid veronderstelt een doelstelling die verantwoordt waarom een algemene en uniforme regeling nodig is.²

Zoals de toelichting bij het ontwerp verduidelijkt, beoogt het ontwerp, net zoals de bestaande wet van 26 juli 1996, de bevordering van de werkgelegenheid en de competitiviteit. Daartoe wil de regering de loonkostenhandicap met onze drie buurlanden doen verdwijnen, in overleg met de sociale partners.

Zoals ook het Grondwettelijk Hof heeft bevestigd, kunnen de doelstelling om de historisch opgebouwde loonkostenhandicap tegenover de buurlanden en belangrijkste handelspartners goed te maken teneinde het concurrentievermogen van ondernemingen te herstellen, ontegenzeggelijk beschouwd worden als een doelstelling die de federale overheid toelaat haar algemene bevoegdheid inzake inkomensbeleid uit te oefenen.³

INWERKINGTREDING VAN HET ONTWERP

4. Artikel 12 van het ontwerp bepaalt dat de wet in werking treedt op 1 december 2016. Op het ogenblik dat het wetsontwerp door de Kamer van volksvertegenwoordigers zal zijn aangenomen en door de Koning bekrachtigd en afgekondigd, zal de wet derhalve met terugwerkende kracht in werking treden.

De niet-retroactiviteit van wetten is een waarborg ter voorkoming van rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die

¹ GwH 13 oktober 2016, nr. 130/2016, B.8.1.

² Advies 57.195/1 van 11 maart 2015 over een voorontwerp van wet “tot verbetering van de werkgelegenheid”, (*Parl. St. Kamer*, 2014-2015, nr. 54-960/1, 43); advies 57.332/1/VR van 3 april 2015 over amendementen op het ontwerp van wet “tot verbetering van de werkgelegenheid” (*Parl. St. Kamer*, 2014-2015, nr. 54-960/9, 6). Deze adviezen hebben betrekking op het ontwerp van wet dat geleid heeft tot de wet van 23 april 2015 “tot verbetering van de werkgelegenheid”.

³ GwH, 13 oktober 2016, nr. 130/2016, B.9.3.

EXAMEN DU TEXTE

Compétence

3.1. En vertu de l'article 6, § 1^{er}, VI, dernier alinéa, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 “de réformes institutionnelles”, l'autorité fédérale est compétente pour le “droit du travail”, y compris le droit du travail collectif.

Par ailleurs, en vertu de l'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 3°, de la loi spéciale du 8 août 1980, l'autorité fédérale est seule compétente pour régler, de manière générale, la politique des revenus. Cette compétence comprend la prise de mesures visant à modérer les revenus, en ce compris les revenus liés à des matières pour lesquelles les communautés et les régions sont compétentes, dans la mesure jugée nécessaire par le législateur pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés¹. L'exercice de ce pouvoir général suppose un objectif justifiant la nécessité d'un régime général et uniforme².

Comme le précise l'exposé des motifs du projet, les objectifs de ce dernier sont, à l'instar de la loi existante du 26 juillet 1996, la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité. À cette fin, le gouvernement entend faire disparaître le handicap des coûts salariaux par rapport à nos trois pays voisins, en concertation avec les partenaires sociaux.

Comme la Cour constitutionnelle l'a confirmé, l'objectif visant à résorber notre handicap salarial constitué historiquement par rapport à nos pays voisins et plus importants partenaires commerciaux de façon à restaurer la compétitivité des entreprises, peut incontestablement être considéré comme un objectif permettant à l'autorité fédérale d'exercer sa compétence générale en matière de politique des revenus³.

ENTRÉE EN VIGUEUR DU PROJET

4. L'article 12 du projet dispose que la loi entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016. Au moment où le projet de loi sera adopté par la Chambre des représentants, puis sanctionné et promulgué par le Roi, la loi entrera par conséquent en vigueur avec effet rétroactif.

La non-rétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que le justiciable puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte

¹ C.C., 13 octobre 2016, n° 130/2016, B.8.1.

² Avis 57.195/1 du 11 mars 2015 sur un avant-projet de loi “concernant la promotion de l'emploi”, (*Doc. parl.*, Chambre, 2014-2015, n° 54-960/1, p. 43); avis 57.332/1/VR du 3 avril 2015 sur des amendements au projet de loi “concernant la promotion de l'emploi” (*Doc. parl.*, Chambre, 2014-2015, n° 54-960/9, p. 6). Ces avis concernent le projet de loi devenu la loi du 23 avril 2015 “concernant la promotion de l'emploi”.

³ C.C., 13 octobre 2016, n° 130/2016, B.9.3.

handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel worden verantwoord wanneer ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.⁴ Indien bovendien blijkt dat de terugwerkende kracht tot doel heeft de afloop van een gerechtelijke procedure in een welbepaalde zin te beïnvloeden of de rechtscolleges te verhinderen zich uit te spreken over een welbepaalde rechtsvraag, vergt de aard van het in het geding zijnde beginsel dat uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de wetgever, dat ten nadele van een categorie van burgers afbreuk doet aan de juridictionele waarborgen die aan allen worden geboden.⁵

Gevraagd naar een verantwoording voor de terugwerkende kracht, antwoordde de gemachtigde het volgende:

“De inwerkingtreding van de wet is voorzien op 01.12.2016. Deze eventuele beperkte terugwerkende kracht die het gevolg zou zijn van de duur van het wetgevingsproces wordt verantwoord omdat ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang, met name het uitvoeren van het regeerakkoord inzake loonmatiging dat met name voorziet dat de historisch opgebouwde loonhandicap sinds 1996 en daarvoor, moet afgebouwd worden door de mechanismen die voorzien zijn in het wetsontwerp. T.a.v de individuele rechtsonderhorigen, werkgevers en werknemers, heeft zij niet een onmiddellijk effect omdat de loonnorm pas daarna wordt vastgelegd via een algemeen verbindend verklaarde cao van de Nationale Arbeidsraad of een koninklijk besluit van de regering en pas later een effect heeft ten gevolge van de doorwerking van de loonnorm in de sectorale en bedrijfsakkoorden die traditioneel pas in de loop van het eerste kwartaal van de tweejaarlijkse periode op gang komen, *in casu* pas vanaf februari-maart 2017. De “terugwerkende kracht” is dus relatief.

Het is voor het overige duidelijk dat inzake sanctionering van de werkgever die de loonnorm zou overschrijden geen sancties kunnen opgelegd worden, voor de toepassing van “overeenkomsten” gesloten in de periode waarin de loonnorm nog niet van kracht was, en voor de periode waarin deze voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe loonnorm een effect hebben. Er is dus nooit sprake van een retroactieve sanctionering.”

Ingeval de terugwerkende kracht gehandhaafd blijft, verdient het aanbeveling deze verduidelijking in de memorie van toelichting op te nemen.

⁴ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie o.m.: GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 19 december 2013, nr. 172/2013, B.22; GwH 29 januari 2014, nr. 18/2014, B.10; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1; GwH 22 januari 2015, nr. 1/2015, B.4; GwH 7 mei 2015, nr. 54/2015, B.12; GwH 14 januari 2016, nr. 3/2016, B.22; GwH 3 februari 2016, nr. 16/2016, B.12.1; GwH 28 april 2016, nr. 58/2016, B.9.2.

⁵ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv. GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1; GwH 28 mei 2015, nr. 77/2015, B.4.1; GwH 24 maart 2016, nr. 48/2016, B.6; GwH 6 oktober 2016, nr. 126/2016, B.7.3.

est accompli. La rétroactivité peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général⁴. S'il s'avère en outre que la rétroactivité a pour but d'influencer dans un sens déterminé l'issue de l'une ou l'autre procédure judiciaire ou d'empêcher les juridictions de se prononcer sur une question de droit précise, la nature du principe en cause exige que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d'intérêt général justifient l'intervention du législateur, laquelle porte atteinte, au préjudice d'une catégorie de citoyens, aux garanties juridictionnelles offertes à tous⁵.

Interrogé sur la justification de cet effet rétroactif, le délégué a répondu ce qui suit:

“De inwerkingtreding van de wet is voorzien op 01.12.2016. Deze eventuele beperkte terugwerkende kracht die het gevolg zou zijn van de duur van het wetgevingsproces wordt verantwoord omdat ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang, met name het uitvoeren van het regeerakkoord inzake loonmatiging dat met name voorziet dat de historisch opgebouwde loonhandicap sinds 1996 en daarvoor, moet afgebouwd worden door de mechanismen die voorzien zijn in het wetsontwerp. T.a.v de individuele rechtsonderhorigen, werkgevers en werknemers, heeft zij niet een onmiddellijk effect omdat de loonnorm pas daarna wordt vastgelegd via een algemeen verbindend verklaarde cao van de Nationale Arbeidsraad of een koninklijk besluit van de regering en pas later een effect heeft ten gevolge van de doorwerking van de loonnorm in de sectorale en bedrijfsakkoorden die traditioneel pas in de loop van het eerste kwartaal van de tweejaarlijkse periode op gang komen, *in casu* pas vanaf februari-maart 2017. De “terugwerkende kracht” is dus relatief.

Het is voor het overige duidelijk dat inzake sanctionering van de werkgever die de loonnorm zou overschrijden geen sancties kunnen opgelegd worden, voor de toepassing van “overeenkomsten” gesloten in de periode waarin de loonnorm nog niet van kracht was, en voor de periode waarin deze voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe loonnorm een effect hebben. Er is dus nooit sprake van een retroactieve sanctionering.”

Si la rétroactivité est maintenue, il est recommandé de mentionner ces précisions dans l'exposé des motifs.

⁴ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, voir e.a.: C.C., 21 novembre 2013, n° 158/2013, B.24.2; C.C., 19 décembre 2013, n° 172/2013, B.22; C.C., 29 janvier 2014, n° 18/2014, B.10; C.C., 9 octobre 2014, n° 146/2014, B.10.1; C.C., 22 janvier 2015, n° 1/2015, B.4; C.C., 7 mai 2015, n° 54/2015, B.12; C.C., 14 janvier 2016, n° 3/2016, B.22; C.C., 3 février 2016, n° 16/2016, B.12.1; C.C., 28 avril 2016, n° 58/2016, B.9.2.

⁵ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir, par ex., C.C., 21 novembre 2013, n° 158/2013, B.24.2; C.C., 9 octobre 2014, n° 146/2014, B.10.1; C.C., 28 mai 2015, n° 77/2015, B.4.1; C.C., 24 mars 2016, n° 48/2016, B.6; C.C., 6 octobre 2016, n° 126/2016, B.7.3.

5. Daarnaast moet vastgesteld worden dat het ontwerp in een aantal termijnen voorziet die, gelet op de waarschijnlijke datum van totstandkoming van de wet, niet meer nageleefd zullen kunnen worden.

Zo wordt in het ontworpen artikel 5, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 bepaald dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven tweejaarlijks in de even jaren vóór 15 december het verslag uitbrengt, waarvan de inhoud nader bepaald wordt in het ontworpen artikel 5, § 1 en § 2.

In het ontworpen artikel 6, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 wordt bepaald dat om de twee jaar in de even jaren vóór 15 december, op basis van het verslag bedoeld in artikel 5, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, bepaalde werkgelegenheids- en loonkostenmaatregelen worden opgenomen.

Aangezien artikel 12 van het voorontwerp bepaalt dat de wet in werking treedt op 1 december 2016, heeft dit tot gevolg dat vóór 15 december 2016 in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners onder meer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling dienen te worden vastgelegd, op basis van een voordien uitgebracht⁶ verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Hoewel de bedoelde termijnen, blijkens de toelichting verschaft door de gemachtigde, als termijnen van orde moeten worden beschouwd, verdient het toch aanbeveling de inwerkingtreding van de wet op een latere datum te laten plaatsvinden, of op zijn minst te voorzien in een overgangsregeling met specifieke termijnen voor het uitbrengen van het eerste verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven onder de nieuwe regelgeving, alsook voor het eerste interprofessioneel akkoord zoals bedoeld in het ontworpen artikel 6, § 1, van de wet van 26 juli 1996.

Artikel 5

6. In het ontworpen artikel 5, § 1, zesde lid, van de wet van 26 juli 1996 komt herhaaldelijk de term “voorspellingsfout” voor, waarvoor in de Franse tekst de term “*erreur de prévision*” wordt gebruikt. In artikel 5, § 1, achtste lid, wordt tegenover de term “*erreur de prévision*” echter de term “fout in de vooruitzichten” gebruikt. Eenzelfde begrip dient voor de duidelijkheid en rechtszekerheid evenwel steeds door hetzelfde woord te worden weergegeven. Ook in de memorie van toelichting dient de terminologie op een consequente wijze te worden gehanteerd.

7. Het ontworpen artikel 5, § 1, elfde lid, bepaalt dat “indien de toepassing van de vorige leden tot gevolg heeft dat de maximaal beschikbare marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, (...) de regering

⁶ Het is niet duidelijk hoe de twee termijnen van 15 december met elkaar te verzoenen zijn, aangezien, indien het verslag op het einde van de daarvoor geldende termijn wordt uitgebracht, er geen tijd meer is om een interprofessioneel akkoord te sluiten.

5. Par ailleurs, force est de constater que le projet prévoit un certain nombre de délais qui, compte tenu de la date probable d'adoption de la loi, ne pourront plus être respectés.

Ainsi, l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 26 juillet 1996 prévoit que tous les deux ans, les années paires, avant le 15 décembre, le Conseil central de l'économie rédige un rapport dont le contenu est précisé à l'article 5, §§ 1^{er} et 2, en projet.

L'article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 26 juillet 1996 dispose que, tous les deux ans, pendant les années paires, avant le 15 décembre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, des mesures pour l'emploi et des mesures en matière de coût salarial.

Dès lors que l'article 12 de l'avant-projet prévoit que la loi entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016, il en résulte que l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux doit fixer, entre autres, des mesures pour l'emploi ainsi que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial avant le 15 décembre 2016, sur la base d'un rapport préalablement rédigé⁶ par le Conseil central de l'économie.

Bien que les délais visés, selon les précisions fournies par le délégué, doivent être considérés comme des délais d'ordre, il est néanmoins recommandé de fixer l'entrée en vigueur de la loi à une date ultérieure, ou à tout le moins de prévoir un régime transitoire fixant des délais spécifiques pour la rédaction du premier rapport du Conseil central de l'économie dans le cadre de la nouvelle réglementation, ainsi que pour le premier accord interprofessionnel visé à l'article 6, § 1^{er}, en projet, de la loi du 26 juillet 1996.

Article 5

6. Dans le texte néerlandais de l'article 5, § 1^{er}, alinéa 6, en projet, de la loi du 26 juillet 1996, le terme “*voorspellingsfout*”, qui correspond, dans le texte français, au terme “*erreur de prévision*”, est utilisé à plusieurs reprises. Or, l'article 5, § 1^{er}, alinéa 8, utilise le terme “*fout in de vooruitzichten*” comme équivalent du terme français “*erreur de prévision*”. Toutefois, dans un souci de clarté et de sécurité juridique, une même notion doit toujours être exprimée par le même terme. L'exposé des motifs doit également utiliser la terminologie d'une manière cohérente.

7. L'article 5, § 1^{er}, alinéa 11, en projet dispose que “si l'application des alinéas précédents a pour conséquence que la marge maximale disponible ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le

⁶ On n'aperçoit pas clairement comment les deux délais du 15 décembre peuvent être conciliés, dès lors que, si le rapport est rédigé à la fin du délai qui s'applique à celui-ci, il n'y a plus de temps pour conclure un accord interprofessionnel.

maatregelen (zal) nemen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.”

Uit de memorie van toelichting kan opgemaakt worden dat deze bepaling geen machtiging aan de Koning beoogt, maar dat de regering “[u]iteraard (...) afhankelijk van het gekozen instrument vervolgens de juridische weg van een wetsaanpassing of een koninklijk besluit [moet] volgen”.

De ontworpen bepaling houdt aldus geen bindende rechtsregel in. De bepaling moet bijgevolg geherformuleerd worden als een verplichting voor de regering om het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven te vragen over de nodige maatregelen, en als een verplichting voor de Centrale Raad om dit advies binnen een termijn van twee maanden uit te brengen.

Een gelijkaardige opmerking moet worden gemaakt bij het ontworpen artikel 6, § 5, tweede lid, van de wet van 26 juli 1996.

8. De vervanging van artikel 5 van de wet van 26 juli 1996 brengt met zich mee dat enkele andere bepalingen van die wet ook moeten worden aangepast. Het ontwerp moet op dit punt worden aangevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 12 van de wet van 26 juli 1996 nog sprake van “het technisch verslag bedoeld in artikel 5”, terwijl krachtens het ontwerp in artikel 5 enkel nog sprake zal zijn van “een verslag”, bestaande uit twee delen.

Artikel 8

9. De Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 9, § 1, tweede lid, van de wet van 26 juli 1996 redigere men *in fine* als volgt: “(...) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om advies vragen”.

In het ontworpen artikel 9, § 1, vierde lid, schrijve men: “De administratieve geldboete bedoeld in het voorgaande lid (...)”.

Artikel 9

10. In het ontworpen artikel 14, § 2, van de wet van 26 juli 1996 wordt verwezen naar een administratieve geldboete “die de bedragen voorzien in artikel 9, § 1, tweede lid, niet mag overschrijden”. Wellicht worden de bedragen bedoeld waarin artikel 9, § 1, derde lid, na de wijziging door artikel 8 van het ontwerp, voorziet. Ook deze verwijzing maakt echter onvoldoende duidelijk welke maximale bedragen bedoeld worden. Het ontworpen artikel 9, § 1, zesde lid, van de wet van 26 juli 1996 bepaalt immers dat de geldboetes vermenigvuldigd worden met het aantal betrokken werknemers. De redactie van het ontworpen artikel 14, § 2, moet duidelijk maken of ook deze regel van toepassing wordt gemaakt.

gouvernement prendra des mesures après avis des partenaires sociaux au sein du Conseil central de l'Économie, qui devra être rendu endéans les deux mois”.

Il peut se déduire de l'exposé des motifs que cette disposition ne vise pas à accorder une habilitation au Roi, mais que le gouvernement “devra évidemment (...) suivre la voie juridique d'une adaptation légale ou d'un arrêté royal, en fonction de l'instrument qui aura été choisi”.

La disposition en projet ne comporte donc pas de norme contraignante. On reformulera par conséquent la disposition sous la forme d'une obligation faite au gouvernement de demander l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil central de l'économie à propos des mesures nécessaires et d'une obligation faite au Conseil central d'émettre cet avis dans un délai de deux mois.

Une observation similaire doit être formulée à l'égard de l'article 6, § 5, alinéa 2, en projet, de la loi du 26 juillet 1996.

8. Consécutivement au remplacement de l'article 5 de la loi du 26 juillet 1996, il faudra également adapter plusieurs autres dispositions de cette loi. Le projet doit être complété sur ce point. Ainsi, par exemple, l'article 12 de la loi du 26 juillet 1996 mentionne encore le “rapport technique visé à l'article 5”, alors que selon le projet, l'article 5 ne fera plus mention que d’“un rapport”, comportant deux parties.

Article 8

9. On rédigera la fin du texte néerlandais de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de la loi du 26 juillet 1996 comme suit: “(...) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om advies vragen”.

À l'article 9, § 1^{er}, alinéa 4, en projet, du texte néerlandais, on écrira: “De administratieve geldboete bedoeld in het voorgaande lid (...)”.

Article 9

10. L'article 14, § 2, en projet, de la loi du 26 juillet 1996 mentionne une amende administrative “qui ne peut excéder les montants prévus à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2”. Les montants visés sont sans doute ceux prévus par l'article 9, § 1^{er}, alinéa 3, après la modification par l'article 8 du projet. Toutefois, cette référence n'indique pas non plus avec suffisamment de clarté quels montants maximaux sont visés. L'article 9, § 1^{er}, alinéa 6, en projet, de la loi du 26 juillet 1996 dispose en effet que les amendes sont multipliées par le nombre de travailleurs concernés. L'énoncé de l'article 14, § 2, en projet doit clairement indiquer si cette règle est également rendue applicable.

Artikel 11

11. Artikel 11 van het voorontwerp van wet voegt in de wet van 26 juli 1996 een nieuw artikel 14/1 in.

De tekst van dit artikel 14/1 maakt echter niet voldoende duidelijk welke inbreuken worden beoogd. De gemachtigde stelt de volgende nieuwe tekst van artikel 14/1, eerste lid, voor: “De inbreuken op de bepalingen van artikel 9, § 1, eerste lid, en op de bepalingen van de koninklijke besluiten bedoeld bij artikel 7, § 2, artikel 9, § 2, en artikel 14, § 1, worden opgespoord en vastgesteld overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.” Ook ten aanzien van deze voorgestelde tekst moet opgemerkt worden dat het geen zin heeft te verwijzen naar de koninklijke besluiten bedoeld bij artikel 9, § 2, aangezien dit de koninklijke besluiten bedoeld in artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 zijn.

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Wilfried VAN VAERENBERGH

Article 11

11. L'article 11 de l'avant-projet de loi insère un nouvel article 14/1 dans la loi du 26 juillet 1996.

Le texte de cet article 14/1 ne précise cependant pas avec suffisamment de clarté les infractions visées. Le délégué propose le nouveau texte suivant pour l'article 14/1, alinéa 1^{er}: “Les infractions aux dispositions de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et aux dispositions des arrêtés royaux visés à l'article 7, § 2, à l'article 9, § 2, et à l'article 14, § 1^{er}, sont recherchées et constatées conformément au Code pénal social”. À propos de cette proposition de texte, on observera également qu'il est inutile de renvoyer aux arrêtés royaux visés à l'article 9, § 2, dès lors qu'il s'agit de ceux visés à l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996.

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Wilfried VAN VAERENBERGH

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de Eerste minister, de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De Eerste minister en de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse handel zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° onder het tweede streepje worden de woorden "uitgedrukt in nationale munt" en "de OESO" respectievelijk vervangen door de woorden "uitgedrukt in euro" en "het Instituut van Nationale Rekeningen en van de beschikbare nationale en internationale officiële bronnen". Het woord "conventionele" wordt geschrapt.

2° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

— de "loonkost": 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

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition du Premier ministre, du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le Premier ministre et le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sont chargés de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les modifications suivantes sont apportées:

1° sous le deuxième tiret, les mots "exprimée en monnaie nationale" et "l'OCDE" sont respectivement remplacés par les mots "exprimée en euro" et "l'Institut des Comptes Nationaux et des sources officielles nationales et internationales disponibles". Le mot "conventionnelle" est supprimé.

2° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

— le "coût salarial": 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

het Europees systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie.)

3° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

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

4° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

— de “absolute loonkostenhandicap”: de verhouding tussen enerzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in België en anderzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in de drie referentielidstaten;

5° na het streepje onder vorig punt wordt een streepje tussengevoegd, luidende als volgt:

— de “historische loonkostenhandicap”: 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.

6° onder het streepje dat begint met het woord “de inflatie” worden de woorden “van de OESO” vervangen door de woorden “van de beschikbare officiële nationale en internationale bronnen”.

7° onder het streepje dat begint met de woorden “de indexering” worden de woorden “het gezondheidsindexcijfer” vervangen door de woorden “de afgevlakte gezondheidsindex”.

Art. 3

In artikel 3, § 2, van dezelfde wet worden de woorden “uitgedrukt in gemeenschappelijke munt” vervangen door de woorden “uitgedrukt in euro”.

Art. 4

Artikel 4 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013, wordt opgeheven.

Européen et du Conseil relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans l'Union Européenne.

3° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

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

4° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

— le “handicap absolu des coûts salariaux”: le rapport entre, d'une part la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées en Belgique et, d'autre part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois États membres de référence;

5° après le tiret sous le point précédent, le tiret suivant est inséré, rédigé comme suit:

— le “handicap historique des coûts salariaux”: 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.

6° dans le tiret commençant par le mot “l'inflation” les mots “de l'OCDE” sont remplacés par les mots “des sources officielles nationales et internationales disponibles”.

7° dans le tiret commençant par les mots “l'indexation” les mots “l'indice-santé” sont remplacés par les mots “l'indice-santé lissé”;

Art. 3

Dans l'article 3 § 2, de la même loi, les mots “exprimé en monnaie commune” sont remplacés par les mots “exprimé en euro”.

Art 4

L'article 4 de la même loi, modifié par la loi du 12 juillet 2013, est abrogé.

Art. 5

Artikel 5 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013, wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Tweejaarlijks in de even jaren brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor 15 december, een verslag uit.

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

Voor de berekening van de loonkostenhandicap houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1 % BV-vermindering naar een sociale werkgeversbijdragevermindering, maar wel met het effect van de verminderingen van de sociale werkgeversbijdragen ten gevolge van het competitiviteitspact van 2016, met uitzondering van de loonsubsidie voor ploegen- en nachtarbeid uit het competitiviteitspact. De verminderingen van sociale werkgeversbijdragen van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1 % BV-vermindering naar een sociale bijdragevermindering en met uitzondering van de bijdragenverminderingen van het competitiviteitspact in 2016, worden gebruikt om bij te dragen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

Bij iedere nieuwe beslissing na of bovenop de taks shift 2016-2020 om de patronale bijdragen te verminderen, wordt minstens de helft ervan niet in rekening gebracht voor en op het moment van de berekening van de loonkostenhandicap. Dit deel van de verminderingen wordt daarentegen gebruikt om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge bedoeld in het tweede lid houdt het secretariaat rekening met de vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten in de twee volgende jaren. De volgende elementen worden door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ten opzichte van vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de buurlanden in mindering gebracht voor de berekening van de maximaal beschikbare marge:

- De voorziene indexeringen;
- Een correctieterm;

Art. 5

L'article 5 de la même loi, modifié par la loi du 12 juillet 2013, est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Tous les deux ans, les années paires, le Conseil Central de l'Economie rédige un rapport avant le 15 décembre.

La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l'Economie et concerne les marges maximales pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux.

Pour le calcul du handicap des coûts salariaux le secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1 % de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des charges patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, exception faite des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité. Les diminutions de cotisations patronales de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1 % de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais à l'exception des diminutions des charges dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016, seront utilisées pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

A chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié au moins n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux. Cette partie des diminutions est, par contre, utilisée pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

Pour le calcul de la marge maximale disponible visée à l'alinéa deux, le secrétariat tient compte des prévisions pour l'évolution du coût salarial dans les états membres de référence au cours des deux années à venir. A la lumière des prévisions pour le développement du coût salarial dans les États membres de référence, les éléments suivants sont déduits par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie du calcul de la marge maximale disponible:

- Les indexations prévues;
- Un terme de correction;

— Een veiligheidsmarge van 25 % van de resterende marge na toepassing van de verminderingen ten gevolge van de indexeringen en de correctieterm, met een minimum van 0,5 procentpunt.

De correctieterm bedoeld in het vorige lid wordt als volgt bepaald:

— Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap. Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap. De overige helft, in absolute waarde, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap;

— Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met de vorige veiligheidsmarge. Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap ook negatief is, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met de vorige veiligheidsmarge. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap;

— Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met het verschil tussen de vorige veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met het verschil tussen de vorige veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

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

De voorspellingsfout is positief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie

— Une marge de sécurité de 25 % de la marge restante après application des diminutions suite aux indexations et au terme de correction, avec un minimum de 0,5 points de pourcentage.

Le terme de correction visé à l'alinéa précédent est déterminé de la façon suivante:

— Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou zéro, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux. Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux. L'autre moitié, en valeur absolue, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux;

— Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est positif ou nul, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux diminué de la marge de sécurité précédente. Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est également négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, diminué de la marge de sécurité précédente. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux;

— Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou nul, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux, diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

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

L'erreur de prévision est positive lorsque les prévisions d'indexation et/ou de l'évolution des coûts

in de referentielidstaten niet gelijk zijn aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap verhoogt. De voorspellingsfout is negatief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie in de referentielidstaten niet gelijk is aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap vermindert.

Het mechanisme bedoeld in het vierde lid en de mechanismen die de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge toewijzen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in het zesde lid, worden toegepast tot het totaal van de bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap bedoeld in het derde, vierde, vijfde en zevende lid en in artikel 6, § 2, gelijk is aan de historische loonkostenhandicap, zodat deze is weggewerkt. Wanneer deze is weggewerkt, wordt de negatieve handicap die niet het gevolg is van de veiligheidsmarge toegewezen aan de maximaal beschikbare marge.

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

Indien de toepassing van de vorige leden tot gevolg heeft dat de maximaal beschikbare marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, neemt de regering maatregelen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.

De maximaal beschikbare marge wordt door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in het rapport opgedeeld in een deel dat sowieso beschikbaar is en een deel dat overeenstemt met de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch wordt toegewezen aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap zoals bedoeld in het zesde lid en waarover de sociale partners moeten beslissen of ze deze eventueel geheel of gedeeltelijk gebruiken om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonhandicap.

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

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

salariaux dans les États membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à augmenter le handicap des coûts salariaux. L'erreur de prévision est négative lorsque les prévisions d'indexation et/ou de l'évolution des coûts salariaux dans les États membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à diminuer le handicap des coûts salariaux.

Le mécanisme visé dans le quatrième alinéa et les mécanismes qui attribuent la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visés au sixième alinéa, s'appliquent jusqu'à ce que le total des contributions à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux visé aux alinéas 3, 4, 5 et 8 et à l'article 6, § 2, est égal au handicap historique des coûts salariaux, de façon à éliminer ce dernier. Quand l'élimination est complète, le handicap négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité est attribué à la marge maximale disponible.

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

Si l'application des alinéas précédents a pour conséquence que la marge maximale disponible ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prend des mesures après avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.

La marge maximale disponible sera scindée par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie, dans son rapport, en une partie disponible dans tous les cas et une partie qui correspond à la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas attribuée automatiquement à la contribution à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, telle que visée au sixième alinéa et dont les partenaires sociaux doivent décider s'ils l'utilisent éventuellement entièrement ou en partie pour contribuer au élimination du handicap historique des coûts salariaux.

Le rapport visé au deuxième alinéa comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le Conseil Central de l'Economie fait également un rapport, dans la partie du rapport visée au deuxième alinéa, sur:

- De absolute loonkostenhandicap;
- De absolute loonkostenhandicap, gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau;
- De loonkostenhandicap gecorrigeerd voor patronale bijdrageverminderingen en loonkostsubsidies in België en de referentielidstaten sinds 1996.

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

Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

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

§ 3. In het jaar dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geen verslag uitbrengt zoals bedoeld in paragraaf 1, publiceert het vóór 15 december een tussentijds verslag met de actualisering van het eerste deel met uitzondering van de maximaal beschikbare marge en het tweede deel van het verslag bedoeld in artikel 5.

§ 4. De verslagen bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3 worden onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamer en aan de regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.”

Art. 6

Artikel 6 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt:

- Le handicap absolu des coûts salariaux;
- Le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité;
- Le handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États-membre de référence depuis 1996.

§ 2. La deuxième partie du rapport visé au premier paragraphe comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des États membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique.

Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et au développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

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

§ 3. Dans l'année durant laquelle le Conseil central de l'Economie n'émet pas de rapport tel que visé au paragraphe 1^{er}, celui-ci publie, avant le 15 décembre, un rapport intermédiaire comprenant une actualisation de la première partie, à l'exception de la marge maximale disponible, et de la deuxième partie du rapport visé à l'article 5.

§ 4. Les rapports visés aux paragraphes 1^{er}, 2 et 3 sont transmis sans délai à la Chambre législative fédérale et au gouvernement, ainsi qu'aux partenaires sociaux.”

Art. 6

L'article 6 de la même loi, modifié par la loi du 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit:

“§ 1. Om de twee jaar in de oneven jaren worden, vóór 15 januari, op basis van het verslag bedoeld in artikel 5, § 1, eerste lid, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, onder meer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de twee jaren van het interprofessioneel akkoord vastgelegd. Er worden ook maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgelegd, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken. Eveneens wordt ruime aandacht besteed aan de mate waarin de doelstelling inzake opleiding gerespecteerd wordt en in welke mate de sectoren effectief hun inspanningen vergroten.

De in het eerste lid bedoelde marge wordt vervolgens vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bedoeld in de eerste paragraaf bedraagt ten hoogste de maximaal beschikbare marge bedoeld in artikel 5, § 1. De sociale partners kunnen de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch toegewezen is aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in artikel 5, zesde lid, integraal of gedeeltelijk bestemmen om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap. Deze marge kan uitgedrukt worden hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

§ 3. Bij gebreke aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen de twee maanden te rekenen vanaf de datum van het verslag bedoeld in artikel 5, paragrafen 1 en 2, roept de regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§ 4. In geval van een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 5. De maximale marge voor loonkostenontwikkeling bedraagt minimaal nul om toe te laten de voorziene

“§ 1^{er}. Tous les deux ans, pendant les années impaires, avant le 15 janvier, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, entre autres, des mesures pour l'emploi ainsi que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial des deux années de l'accord interprofessionnel. Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre. Une attention particulière est également consacrée au respect des objectifs liés à la formation et à vérifier dans quelle mesure les secteurs ont effectivement augmenté leurs efforts.

La marge visée à l'alinéa 1^{er} est ensuite fixée dans une convention collective du travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

§ 2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial, visée au paragraphe premier, est au maximum la marge maximale disponible, telle que visée à l'article 5, § 1^{er}. Les partenaires sociaux peuvent intégralement ou partiellement destiner la moitié du handicap des coûts salariaux négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas automatiquement attribué à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visé à l'article 5, sixième alinéa, à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux. Cette marge peut être exprimée soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter de la date du rapport visé à l'article 5, paragraphes 1 et 2, le gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur base des données contenues dans ledit rapport.

§ 4. En cas d'accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 5. La marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux vaut au minimum zéro pour permettre les

indexeringen toe te passen. De indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd.

Indien de toepassing van het vorige lid tot gevolg heeft dat de maximale marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, dan neemt de regering zoals bepaald in artikel 5, elfde lid, maatregelen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.”

Art. 7

Artikel 7, § 1, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Bij gebreke aan een akkoord tussen de regering en de sociale gesprekspartners, binnen één maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg zoals bedoeld in artikel 6, § 3, legt de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig de bepalingen voorzien in artikel 6, § 1 en § 2, vast, hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

Het eerste lid is eveneens van toepassing indien de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling zoals afgesproken in het Interprofessioneel Akkoord of na bemiddelingsvoorstel van de regering, de bepalingen van artikel 5, § 1 en 6, §§ 1 en 2, niet respecteert.

Artikel 6, § 5, is van toepassing op het besluit bedoeld in het eerste en het tweede lid.”

Art. 8

In artikel 9 van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 13 februari 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In paragraaf 1 worden het tweede tot en met het zevende lid vervangen door de volgende leden:

“Wanneer sectorale sociale partners zich willen vergewissen van de conformiteit van een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst met de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, kunnen zij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om advies vragen.

indexations prévues. Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

Si l'application de l'alinéa précédent a pour conséquence que la marge maximale ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prend des mesures, telles que visées à l'article 5, 11^e alinéa, après l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.”

Art. 7

L'article 7, § 1^{er}, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

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

Le premier alinéa est aussi d'application si la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, telle que convenue dans l'Accord interprofessionnel ou après la proposition de médiation du gouvernement, ne respecte pas les dispositions de l'article 5, § 1^{er} et 6, §§ 1^{er} et 2.

L'article 6, § 5, est d'application à l'arrêté visé aux alinéas 1^{er} et 2^e.”

Art. 8

Dans l'article 9 de la même loi, modifié par la loi du 13 février 1998, les modifications suivantes sont apportées:

1° Au paragraphe premier, les alinéas 2 à 7, sont remplacés par les alinéas suivants:

“Si des partenaires sociaux sectoriels veulent s'assurer de la conformité d'un projet de convention collective avec la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, ils peuvent demander l'avis de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

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

De administratieve geldboete bedoeld in het voorgaande lid wordt opgelegd door de bevoegde administratie bedoeld in de artikelen 16, 13° en 70 van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt opgelegd onder dezelfde voorwaarden en mits naleving van dezelfde regels als deze bedoeld in de artikelen 74 tot en met 91 en de artikelen 111 tot en met 116 van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers.

De beslissing die de administratieve geldboete bedoeld in het vierde lid oplegt, is vatbaar voor een beroep op grond van artikel 3 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht en volgens de vormen, termijn en reikwijdte bedoeld in dat artikel.”;

2° § 2 wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Ten aanzien van de werkgever die de bepalingen van de koninklijke besluiten genomen in uitvoering van artikel 7, § 2, niet naleeft, kan dezelfde geldboete als deze voorzien in § 1, derde lid, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten, worden opgelegd.

Art. 9

In artikel 12, § 1, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— in § 1 wordt het woord “technisch” geschrapt;

— in § 2 worden de woorden “30 november” vervangen door de woorden “15 december”.

Art. 10

In artikel 13, § 2, van dezelfde wet, wordt het woord “technisch” geschrapt.

Art. 11

Artikel 14, § 2, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling:

Une amende administrative de 250 à 5 000 euros peut être infligée à l’employeur qui ne respecte pas l’obligation visée à l’alinéa 1^{er}.

L’amende administrative visée à l’alinéa précédent est infligée par l’administration compétente visée aux articles 16, 13° et 70 du Code pénal social.

Cette amende est infligée aux mêmes conditions et pour autant que les mêmes règles que celles visées aux articles 74 à 91 et aux articles 111 à 116 du Code pénal social, soient respectées.

L’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.

La décision infligeant l’amende administrative visée à l’alinéa 4 est susceptible d’un recours, sur base de l’article 3 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et dans les formes, délai et champ d’application visés à cet article.”;

2° le § 2 est remplacé par la disposition suivante:

“Une amende égale à celle prévue au § 1^{er}, alinéa 3, peut être infligée dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, à l’employeur qui ne respecte pas les arrêtés pris en exécution de l’article 7, § 2.”

Art. 9

A l’article 12, § 1^{er}, de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

— au § 1^{er} le mot “technique” est supprimé;

— au § 2 les mots “30 novembre” sont remplacés par les mots “15 décembre”.

Art. 10

A l’article 13, § 2, de la même loi, le mot “technique” est supprimé.

Art. 11

L’article 14, § 2, de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

“§ 2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete, die de bedragen voorzien in artikel 9, § 1, derde lid, niet mag overschrijden.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.

Art. 12

In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk V/1 ingevoegd, luidende: “Bepalingen betreffende het toezicht”.

Art. 13

Een artikel 14/1 wordt in het nieuwe hoofdstuk V/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 14/1. De inbreuken op de bepalingen van artikel 9, § 1, eerste lid, en op de bepalingen van de koninklijke besluiten bedoeld bij artikel 7, § 2, en artikel 14, § 1, worden opgespoord en vastgesteld overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de bevoegdheden bedoeld in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.”.

“§ 2. Les infractions aux dispositions arrêtées par le présent article sont punies d’une amende administrative qui ne peut excéder les montants prévus à l’article 9, § 1^{er}, alinéa 3.

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

Art. 12

Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre V/1 intitulé: “Dispositions relatives à la surveillance”.

Art. 13

Un article 14/1 est inséré dans le nouveau chapitre V/1, rédigé comme suit:

“Art. 14/1. Les infractions aux dispositions de l’article 9, § 1^{er}, alinéa 1^{er} et aux dispositions des arrêtés royaux visées à l’article 7, § 2, et 14, § 1^{er}, sont recherchées, et constatées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu’ils agissent d’initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d’information, de conseil et de surveillance relative au respect des articles précités et de leurs arrêtés d’exécution.”.

Art. 14

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2017.

In afwijking van het eerste lid wordt, voor de tweejaarlijkse periode 2017-2018:

— het in artikel 5, § 1, bedoelde verslag uitgebracht voor 5 januari 2017, en

— het in artikel 6, § 1, bedoelde interprofessioneel akkoord gesloten voor 31 januari 2017.

Gegeven te Brussel, 25 december 2016

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De eerste minister,

Charles MICHEL

*De vice-eersteminister en minister van Werk,
Economie en Consumenten,
belast met buitenlandse handel,*

Kris PEETERS

Art. 14

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

En dérogation à l'alinéa 1^{er} et pour la période de deux ans 2017-2018:

— le rapport tel que visé à l'article 5 § 1^{er}, est rédigé avant le 5 janvier 2017, et

— l'accord interprofessionnel tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, est conclu avant le 31 janvier 2017.

Donné à Bruxelles, le 25 décembre 2016

FILIP

PAR LE ROI:

Le premier ministre,

Charles MICHEL

*Le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi,
de l'Économie et des Consommateurs,
chargé du Commerce extérieur,*

Kris PEETERS

BIJLAGE

ANNEXE

Oorspronkelijke tekst

Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

TITEL I. - Algemene bepaling.

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II. - Preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.**HOOFDSTUK I. - Definities en toepassingsgebied**

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

- de "referentie-lidstaten" : de volgende lidstaten van de Europese Unie : Duitsland, Frankrijk en Nederland;
- de "loonkostenontwikkeling" : de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse conventionele arbeidsduur, uitgedrukt in nationale munt, in België en in de referentie-lidstaten. Voor de loonsverhoging in België en in de referentie-lidstaten wordt uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van de OESO;

Gewijzigde tekst

Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

- de "loonkostenontwikkeling" : de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur, uitgedrukt in euro, in België en in de referentie-lidstaten. Voor de loonsverhoging in België en in de referentie-lidstaten wordt uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van het Instituut van Nationale Rekeningen en van de beschikbare nationale en internationale officiële bronnen;
- de "loonkost" : 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;
- de "loonkostenhandicap" : het verschil tussen de loonkostenontwikkeling in België en die in de referentie-lidstaten sinds 1996, uitgedrukt als een percentage ten opzichte van 1996;
- de "absolute loonkostenhandicap": de verhouding tussen enerzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in België en anderzijds de deling van de loonkost van de

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

- de "indexering" : de verhoging van de lonen die voortvloeit uit de toepassing van de indexeringsmechanismen zoals zij zijn omschreven in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer;

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

- de "werkgelegenheid" : het aantal tewerkgestelde personen, in totaal en per sector, in de privé-sector in België en in de referentie-lidstaten, alsook het aantal in voltijdse equivalenten;

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

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

§ 2. Het relatief belang van elke referentielidstaat wordt voor ieder jaar bepaald door het gewicht van het bruto binnenlands produkt in waarde van dat land in het totale bruto binnenlands produkt van alle referentie-lidstaten samen, uitgedrukt in gemeenschappelijke munt.

§ 3. De Koning kan, na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, bij in Ministerraad

werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in de drie referentie-lidstaten

- de "historische loonkostenhandicap": 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

- de «inflatie»: de procentuele verhoging van het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen. Voor de verwachte inflatie wordt uitgegaan van de gegevens van het Instituut van nationale rekeningen en van de beschikbare officiële nationale en internationale bronnen;

- de "indexering" : de verhoging van de lonen die voortvloeit uit de toepassing van de indexeringsmechanismen zoals zij zijn omschreven in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de koppeling van de lonen aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer;

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

overlegd besluit, de technische berekeningswijze van de factoren bedoeld in § 1 nader regelen.

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

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

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de Regering.

§ 2. De Regering kan over het verslag bedoeld in §1 overleg plegen met de sociale gesprekspartners.

Art. 5. Jaarlijks brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor 30 september, een technisch verslag uit over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, op basis van de evolutie in de voorbije twee jaar evenals de verwachte loonkostenontwikkeling in de referentie-lidstaten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de verwachte inflatie en anderzijds de marge voor reële loonsverhogingen.

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

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de

Afgeschafft

Ar. 5. §1. Tweejaarlijks in de even jaren brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor 15 december, een verslag uit.

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

Voor de berekening van de loonkostenhandicap houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen

Regering, alsook aan de sociale van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1% BV-vermindering naar een sociale werkgeversbijdragevermindering, maar wel met het effect van de verminderingen van de sociale werkgeversbijdragen ten gevolge van het competitiviteitspact van 2016, met uitzondering van de loonsubsidie voor ploegen en nachtarbeid uit het competitiviteitspact. De verminderingen van sociale werkgeversbijdragen van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1% BV-vermindering naar een sociale bijdragevermindering en met uitzondering van de bijdragenverminderingen van het competitiviteitspact in 2016, worden gebruikt om bij te dragen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

Bij iedere nieuwe beslissing na of bovenop de taks shift 2016-2020 om de patronale bijdragen te verminderen, wordt minstens de helft ervan niet in rekening gebracht voor en op het moment van de berekening van de loonkostenhandicap. Dit deel van de verminderingen wordt daarentegen gebruikt om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge bedoeld in het tweede lid houdt het secretariaat rekening met de vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten in de twee volgende jaren. De volgende elementen worden door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ten opzichte van vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de buurlanden in mindering gebracht voor de berekening van de maximaal beschikbare marge:

- De voorziene indexeringen;
- Een correctieterm;
- Een veiligheidsmarge van 25% van de resterende marge na toepassing van de verminderingen ten gevolge van de indexeringen en de correctieterm, met een minimum van 0,5 procentpunt.

De correctieterm bedoeld in het vorige lid wordt als volgt bepaald:

- Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de

loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap. Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap. De overige helft, in absolute waarde, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

- Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met de vorige veiligheidsmarge. Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap ook negatief is, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met de vorige veiligheidsmarge. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap
- Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met het verschil tussen de vorige veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met het verschil tussen de vorige veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het

wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

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

De voorspellingsfout is positief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie in de referentielidstaten niet gelijk zijn aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap verhoogt. De voorspellingsfout is negatief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie in de referentielidstaten niet gelijk is aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap vermindert.

Het mechanisme bedoeld in het vierde lid en de mechanismen die de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge toewijzen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in het zesde lid, worden toegepast tot het totaal van de bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap bedoeld in het derde, vierde, vijfde en zevende lid en in artikel 6, §2, gelijk is aan de historische loonkostenhandicap, zodat deze is weggewerkt. Wanneer deze is weggewerkt, wordt de negatieve handicap die niet het gevolg is van de veiligheidsmarge toegewezen aan de maximaal beschikbare marge.

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

Indien de toepassing van de vorige leden tot gevolg heeft dat de maximaal beschikbare marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, neemt de regering maatregelen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.

De maximaal beschikbare marge wordt door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in het rapport opgedeeld in een deel dat sowieso beschikbaar is en een deel dat overeenstemt met de helft van de negatieve

loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch wordt toegewezen aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap zoals bedoeld in het zesde lid en waarover de sociale partners moeten beslissen of ze deze eventueel geheel of gedeeltelijk gebruiken om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonhandicap.

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

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

- De absolute loonkostenhandicap;
- De absolute loonkostenhandicap, gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau;
- De loonkostenhandicap gecorrigeerd voor patronale bijdrageverminderingen en loonkostsubsidies in België en de referentie-lidstaten sinds 1996.

§2. Het tweede deel van het in de eerste paragraaf bedoelde verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren.

Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

Het verslag bevat eveneens een analyse van de naleving van de sociale vrede en van de invloed

van de anciënniteit op de lonen, alsook een analyse van de impact van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen en op de integratie van moeilijk inzetbare groepen op de arbeidsmarkt in het bijzonder.

§3. In het jaar dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geen verslag uitbrengt zoals bedoeld in paragraaf 1, publiceert het vóór 15 december een tussentijds verslag met de actualisering van het eerste deel met uitzondering van de maximaal beschikbare marge en het tweede deel van het verslag bedoeld in artikel 5.

§4. De verslagen bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3 worden onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamer en aan de Regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.

HOOFDSTUK III. - De collectieve loononderhandelingen.

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

§ 2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling houdt rekening met de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten zoals deze verwacht wordt voor de komende twee jaar van het interprofessioneel

Art. 6. §1. Om de twee jaar in de oneven jaren worden, vóór 15 januari, op basis van het verslag bedoeld in artikel 5, §1, eerste lid, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, onder meer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de twee jaren van het interprofessioneel akkoord vastgelegd. Er worden ook maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgelegd, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken. Eveneens wordt ruime aandacht besteed aan de mate waarin de doelstelling inzake opleiding gerespecteerd wordt en in welke mate de sectoren effectief hun inspanningen vergroten.

De in het eerste lid bedoelde marge wordt vervolgens vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bedoeld in de eerste paragraaf bedraagt ten hoogste de maximaal beschikbare marge bedoeld in artikel 5, §1. De sociale partners kunnen de helft van de

akkoord, maar bedraagt minimaal de indexering en de baremieke verhogingen.

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

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

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

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

Art. 7. § 1. Bij gebreke van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners, binnen eer maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg zoals bedoeld in artikel 6, § 3, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 6, §§ 1 en 2, vastleggen, met als minimum

negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch toegewezen is aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in artikel 5, zesde lid, integraal of gedeeltelijk bestemmen om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap. Deze marge kan uitgedrukt worden hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

§3. Bij gebreke aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen de twee maanden te rekenen vanaf de datum van het verslag bedoeld in artikel 5, paragrafen 1 en 2, roept de Regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§4. In geval van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§5. De maximale marge voor loonkostenontwikkeling bedraagt minimaal nul om toe te laten de voorziene indexeringen toe te passen. De indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd.

Indien de toepassing van het vorige lid tot gevolg heeft dat de maximale marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, dan neemt de regering zoals bepaald in artikel 5, elfde lid, maatregelen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.

Art. 7. §1. Bij gebreke aan een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners, binnen één maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg zoals bedoeld in artikel 6, § 3, legt de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig de bepalingen voorzien in artikel 6, §1 en § 2, vast, hetzij via twee jaarlijkse

de indexerings- en de baremieke verhogingen.

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

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

2° een soepelere organisatie van de arbeidsmarkt.

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

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

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

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

Ten aanzien van de werkgever die de verplichting bedoeld in het eerste lid niet naleeft, kan een administratieve geldboete van 10 000 tot 200 000 frank worden opgelegd.

De door de Koning aangewezen ambtenaar

percentages, hetzij via één tweemaaligs percentage.

Het eerste lid is eveneens van toepassing indien de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling zoals afgesproken in het Interprofessioneel Akkoord of na bemiddelingsvoorstel van de Regering, de bepalingen van artikel 5, §1 en 6, §§1 en 2, niet respecteert.

Artikel 6, §5, is van toepassing op het besluit bedoeld in het eerste en het tweede lid.

Wanneer sectorale sociale partners zich willen vergewissen van de conformiteit van een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst met de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, kunnen zij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om advies vragen.

Ten aanzien van de werkgever die de verplichting bedoeld in het eerste lid niet naleeft, kan een administratieve geldboete van 250 tot 5.000 euro worden opgelegd.

De administratieve geldboete bedoeld in het voorgaande lid wordt opgelegd door de bevoegde administratie bedoeld in de artikelen 16, 13° en 70 van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt opgelegd onder dezelfde voorwaarden en mits naleving van dezelfde regels als deze bedoeld in de artikelen 74 tot en met 91 en de artikelen 111 tot en met 116 van het Sociaal Strafwetboek.

beslist, nadat de werkgever de mogelijkheid geboden werd zijn verweermiddelen naar voren te brengen, of wegens de niet-naleving van de in het eerste lid bedoelde verplichting een administratieve geldboete moet worden opgelegd.

Die geldboete wordt opgelegd onder dezelfde voorwaarden en mits naleving van dezelfde regels als deze bedoeld in de artikelen 2, 3, 6, 8 en 9 tot en met 13 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zijn van toepassing op de (werkgever) die de bepalingen van de besluiten, genomen ter uitvoering van artikel 7, § 2, niet naleven.

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

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

HOOFDSTUK IV. - Bijsturingsmechanismen.

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

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

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

Art. 13. § 1. Bij gebreke van een akkoord tussen

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers.

De beslissing die de administratieve geldboete bedoeld in het vierde lid oplegt, is vatbaar voor een beroep op grond van artikel 3 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht en volgens de vormen, termijn en reikwijdte bedoeld in dat artikel.

§2. Ten aanzien van de werkgever die de bepalingen van de koninklijke besluiten genomen in uitvoering van artikel 7, §2, niet naleeft, kan dezelfde geldboete als deze voorzien in §1, derde lid, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten, worden opgelegd.

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

§ 2. De sociale gesprekspartners stellen de eventuele overschrijding vast ten laatste op 15 december van het eerste jaar en passen het bijsturingsmechanisme toe bedoeld in artikel 11, § 2, of in voorkomend geval, § 1. Bij gebreke van een consensus tussen de sociale gesprekspartners roept de Regering de sociale gesprekspartners voor 31 december van het eerste jaar voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel.

de Regering en de sociale gesprekspartners binnen een maand na de bijeenroeping van de sociale gesprekspartners, bedoeld in artikel 12, § 2, tweede lid, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van het bijsturingsmechanisme bedoeld in artikel 11, § 2, of, in voorkomend geval, § 1, opleggen, met als minimale loonkostenontwikkeling de indexerings- en de baremieke verhogingen.

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

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

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

1° de oorzaken van deze ontwikkeling onderzoeken en

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

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

HOOFDSTUK V. - Bijkomende bepalingen.

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

§ 2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete die de bedragen,

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

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

§2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete, die de bedragen

bedoeld in de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten ingeval van inbreuk op sommige sociale wetten, niet mag overschrijden.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.

N.B. Artikelen 15 tot en met 51 zijn ongewijzigd gebleven.

voorzien in artikel 9, §1, derde lid, niet mag overschrijden.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.

HOOFDSTUK V/1. - Bepalingen betreffende het toezicht

Art. 14/1. De inbreuken op de bepalingen van artikel 9, §1, eerste lid, en op de bepalingen van de koninklijke besluiten bedoeld bij artikel 7, §2, en artikel 14, § 1, worden opgespoord en vastgesteld overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de bevoegdheden bedoeld in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Texte de base**Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité****TITRE II. – Sauvegarde préventive de la compétitivité.****CHAPITRE I. - Définitions et champ d'application.**

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

- « Etats membres de référence » : les Etats membres de l'Union européenne suivants : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas ;
- « évolution du coût salarial » : l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne conventionnelle de travail, exprimée en monnaie nationale, en Belgique et dans les Etats membres de référence. L'augmentation salariale en Belgique et dans les Etats membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l'OCDE ;

Texte adapté**Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité**

- « évolution du coût salarial » : l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne de travail, exprimée en euro, en Belgique et dans les Etats membres de référence. L'augmentation salariale en Belgique et dans les Etats membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l'Institut des Comptes Nationaux et des sources officielles nationales et internationales disponibles ;
- le « coût salarial » : 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 ;
- le « handicap des coûts salariaux » : l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence depuis 1996, exprimé comme un pourcentage par rapport à 1996 ;
- le « handicap absolu des coûts salariaux » : le rapport entre, d'une, part la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées en Belgique et, d'autre part, la division des coûts

- « inflation » : l'augmentation, exprimée en pourcentage, de l'indice-santé des prix à la consommation. L'inflation attendue est basée sur les données de l'Institut des comptes nationaux et de l'OCDE ;
- « indexation » : l'augmentation des salaires résultant de l'application des mécanismes d'indexation tels que décrits dans les conventions collectives de travail existantes relatives à la liaison des salaires à l'indice-santé ;
- « augmentation barémique » : l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail ;
- « emploi » : le nombre de personnes occupées dans le secteur privé, globalement et par secteur, en Belgique et dans les Etats membres de référence, ainsi que le nombre en équivalents temps plein ;
- « interlocuteurs sociaux » : les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil national du travail.

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

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

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

salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois Etats-membres de référence ;

-le « handicap historique des coûts salariaux » : 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 ;

- « inflation » : l'augmentation, exprimée en pourcentage, de l'indice-santé des prix à la consommation. L'inflation attendue est basée sur les données de l'Institut des comptes nationaux et des sources officielles nationales et internationales disponibles ;

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

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

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

Art. 4. § 1. Deux fois par an, avant le 31 janvier et le 31 juillet, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du Travail émettent un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les Etats membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des Etats membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations. Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement.

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

Art. 5. Chaque année, le Conseil central de l'économie émet, avant le 30 septembre, un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les Etats membres de référence. Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part. Tous les deux ans, les années paires, ce rapport comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes. Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement, ainsi qu'aux interlocuteurs sociaux.

Disposition abrogée

Art. 5. §1. Tous les deux ans, les années paires, le Conseil Central de l'Economie rédige un rapport avant le 15 décembre.

La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l'Economie et concerne les marges maximales pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux.

Pour le calcul du handicap des coûts salariaux le secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des charges patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, exception faite des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité. Les diminutions de

cotisations patronales de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais à l'exception des diminutions des charges dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016, seront utilisées pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

A chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié au moins n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux. Cette partie des diminutions est, par contre, utilisée pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

Pour le calcul de la marge maximale disponible visée à l'alinéa deux, le secrétariat tient compte des prévisions pour l'évolution du coût salarial dans les états membres de référence au cours des deux années à venir. A la lumière des prévisions pour le développement du coût salarial dans les Etats-membres de référence, les éléments suivants sont déduits par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie du calcul de la marge maximale disponible :

- Les indexations prévues ;
- Un terme de correction ;
- Une marge de sécurité de 25% de la marge restante après application des diminutions suite aux indexations et au terme de correction, avec un minimum de 0,5 points de pourcentage.

Le terme de correction visé à l'alinéa précédent est déterminé de la façon suivante :

- Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou zéro, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux. Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux. L'autre moitié, en valeur absolue, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux ;
- Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est

positif ou nul, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux diminué de la marge de sécurité précédente. Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est également négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, diminué de la marge de sécurité précédente. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux ;

- Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou nul, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux, diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

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

L'erreur de prévision est positive lorsque les prévisions d'indexation et/ou de l'évolution des coûts salariaux dans les Etats membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à augmenter le handicap des coûts salariaux. L'erreur de prévision est négative lorsque les prévisions d'indexation

et/ou de l'évolution des coûts salariaux dans les Etats membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à diminuer le handicap des coûts salariaux.

Le mécanisme visé dans le quatrième alinéa et les mécanismes qui attribuent la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visés au sixième alinéa, s'appliquent jusqu'à ce que le total des contributions à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux visé aux alinéas 3, 4, 5 et 8 et à l'article 6§2, est égal au handicap historique des coûts salariaux, de façon à éliminer ce dernier. Quand l'élimination est complète, le handicap négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité est attribué à la marge maximale disponible.

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

Si l'application des alinéas précédents a pour conséquence que la marge maximale disponible ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prend des mesures après avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.

La marge maximale disponible sera scindée par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie, dans son rapport, en une partie disponible dans tous les cas et une partie qui correspond à la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas attribuée automatiquement à la contribution à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, telle que visée au sixième alinéa et dont les partenaires sociaux doivent décider s'ils l'utilisent éventuellement entièrement ou en partie pour contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux.

Le rapport visé au deuxième alinéa comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le Conseil Central de l'Economie fait également

un rapport, dans la partie du rapport visée au deuxième alinéa, sur :

- Le handicap absolu des coûts salariaux ;
- Le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité ;
- Le handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats-membre de référence depuis 1996.

§2. La deuxième partie du rapport visé au premier paragraphe comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des Etats membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique.

Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et au développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

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

§3. Dans l'année durant laquelle le Conseil central de l'Economie n'émet pas de rapport tel que visé au paragraphe 1^{er}, celui-ci publie, avant le 15 décembre, un rapport intermédiaire comprenant une actualisation de la première partie, à l'exception de la marge maximale disponible, et de la deuxième partie du rapport visé à l'article 5.

§4. Les rapports visés aux paragraphes 1ers, 2 et

CHAPITRE III. – Les négociations salariales collectives.

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

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

La marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence au cours des deux années précédentes. Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter du rapport technique visé à l'article 5, le Gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport.

3 sont transmis sans délai à la Chambre législative fédérale et au Gouvernement, ainsi qu'aux partenaires sociaux.

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

La marge visée à l'alinéa 1^{er} est ensuite fixée dans une convention collective du travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial, visée au paragraphe premier, est au maximum la marge maximale disponible, telle que visée à l'article 5, §1. Les partenaires sociaux peuvent intégralement ou partiellement destiner la moitié du handicap des coûts salariaux négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas automatiquement attribué à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visé à l'article 5, sixième alinéa, à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux. Cette marge peut être exprimée soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter de la date du rapport visé à l'article 5, paragraphes 1 et 2, le Gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur base des données contenues dans ledit rapport.

§ 4. En cas d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 7. § 1. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, conformément aux conditions prévues à l'article 6, §§ 1^{er} et 2, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

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

§4. En cas d'accord entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§5. La marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux vaut au minimum zéro pour permettre les indexations prévues. Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

Si l'application de l'alinéa précédent a pour conséquence que la marge maximale ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prend des mesures, telles que visées à l'article 5, 11^{ème} alinéa, après l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.

Art. 7. § 1^{er}. A défaut d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément aux dispositions prévues à l'article 6, §1^{er} et §2, soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

Le premier alinéa est aussi d'application si la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, telle que convenue dans l'Accord interprofessionnel ou après la proposition de médiation du Gouvernement, ne respecte pas les dispositions de l'article 5, §1 et 6, §§1^{er} et 2.

L'article 6, §5, est d'application à l'arrêté visé aux alinéas 1^{er} et 2^{ème}.

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

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

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

Les fonctionnaires désignés par le Roi exercent la surveillance du respect de l'obligation visée à l'alinéa premier.

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

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

A l'égard de l'employeur qui ne respecte pas l'obligation visée à l'alinéa premier, une amende administrative de 10 000 à 200 000 francs peut être infligée.

Le fonctionnaire désigné par le Roi décide, après avoir mis l'employeur en mesure de présenter ses moyens de défense, s'il y a lieu d'infliger une amende administrative du chef du non-respect de l'obligation visée à l'alinéa premier.

Cette amende est infligée aux mêmes conditions et pour autant que les mêmes règles que celles visées aux articles 2, 3, 6, 8, et 9 à 13 de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, soient respectées.

§ 2. Les dispositions du Chapitre V de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, s'appliquent aux (employeurs) qui ne respectent pas les arrêtés pris en application de l'article 7, § 2.

§ 3. Avant le 30 novembre de chaque année, le Conseil supérieur pour l'emploi formulera des recommandations sur les conventions collectives de travail au niveau intersectoriel ou sectoriel,

Si des partenaires sociaux sectoriels veulent s'assurer de la conformité d'un projet de convention collective avec la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, ils peuvent demander l'avis de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Une amende administrative de 250 à 5.000 euros peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas l'obligation visée à l'alinéa 1^{er}.

L'amende administrative visée à l'alinéa précédent est infligée par l'administration compétente visée aux articles 16, 13° et 70 du Code pénal social.

Cette amende est infligée aux mêmes conditions et pour autant que les mêmes règles que celles visées aux articles 74 à 91 et aux articles 111 à 116 du Code pénal social, soient respectées.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.

La décision infligeant l'amende administrative visée à l'alinéa 4 est susceptible d'un recours, sur base de l'article 3 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et dans les formes, délai et champ d'application visés à cet article.

§2. Une amende égale à celle prévue au §1^{er}, alinéa 3, peut être infligée dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, à l'employeur qui ne respecte pas les arrêtés pris en exécution de l'article 7, §2.

qui ne comportent pas de mesures suffisantes en faveur de l'emploi. Sur la base de ces recommandations, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres prendre les mesures appropriées qui s'imposent.

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

CHAPITRE IV. – Mécanismes de correction.

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

§ 2. Les interlocuteurs sociaux constatent le dépassement éventuel au plus tard le 30 novembre de la première année et appliquent le mécanisme de correction prévu à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1^{er}. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux, le Gouvernement convoque ceux-ci à une concertation avant le 31 décembre de la première année et formule une proposition de médiation.

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

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

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

§ 3. Lorsque l'évolution de l'emploi constatée est inférieure à celle des Etats membres de référence, le Gouvernement et les interlocuteurs

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

§ 2. Les interlocuteurs sociaux constatent le dépassement éventuel au plus tard le 15 décembre de la première année et appliquent le mécanisme de correction prévu à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1^{er}. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux, le Gouvernement convoque ceux-ci à une concertation avant le 31 décembre de la première année et formule une proposition de médiation.

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

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

sociaux en concertation :

1° examineront les causes de cette évolution et

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

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

CHAPITRE V. – Dispositions complémentaires.

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

§ 2. Les infractions aux dispositions arrêtées en vertu du présent article sont punies d'une amende administrative qui ne peut excéder les montants prévus dans la loi des 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités de l'établissement et de la perception de cette amende.

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

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités de constat et de perception de cette amende.

CHAPITRE V/1. – Dispositions relatives à la surveillance.

Art. 14/1. Les infractions aux dispositions de l'article 9, §1^{er}, alinéa 1^{er} et aux dispositions des arrêtés royaux visées à l'article 7, §2, et 14, §1^{er}, sont recherchées, et constatées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des articles précités et de leurs arrêtés d'exécution.

N.B. Les articles 15 à 51 n'ont pas été modifiés.

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

Gecoördineerde versie

TITEL I. - Algemene bepaling.

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II. - Preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

HOOFDSTUK I. - Definities en toepassingsgebied.

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

- de "referentie-lidstaten" : de volgende lidstaten van de Europese Unie : Duitsland, Frankrijk en Nederland;
- de "loonkostenontwikkeling" : de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur, uitgedrukt in euro, in België en in de referentie-lidstaten. Voor de loonsverhoging in België en in de referentie-lidstaten wordt uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van het Instituut van Nationale Rekeningen en van de beschikbare nationale en internationale officiële bronnen;
- de "loonkost" : 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.);
- de "loonkostenhandicap" : het verschil tussen de loonkostenontwikkeling in België en die in de referentie-lidstaten sinds 1996, uitgedrukt als een percentage ten opzichte van 1996;
- de "absolute loonkostenhandicap": de verhouding tussen enerzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in België en anderzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in de drie referentie-lidstaten;
- de "historische loonkostenhandicap": 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.
- de «inflatie»: de procentuele verhoging van het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen. Voor de verwachte inflatie wordt uitgegaan van de gegevens van het Instituut van nationale rekeningen en van de beschikbare officiële nationale en internationale bronnen;
- de "indexering" : de verhoging van de lonen die voortvloeit uit de toepassing van de indexeringsmechanismen zoals zij zijn omschreven in de bestaande collectieve

arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindexcijfer;

- de "baremieke verhoging" : de bestaande loonsverhoging wegens dienstanciënniteit, leeftijd, normale bevorderingen of individuele categorieveranderingen, bij collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegd;
- de "werkgelegenheid" : het aantal tewerkgestelde personen, in totaal en per sector, in de privé-sector in België en in de referentie-lidstaten, alsook het aantal in voltijdse equivalenten;
- de "sociale gesprekspartners": de representatieve organisaties die de werknemers en de werkgevers vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 2bis. Deze wet is van toepassing:

- a) op de werkgevers en op de werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- b) op de organismen die ingedeeld zijn bij de economische overheidsbedrijven zoals bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

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

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

§ 3. De Koning kan, na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, bij in Ministerraad overlegd besluit, de technische berekeningswijze van de factoren bedoeld in § 1 nader regelen.

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

Art. 4. Afgeschaft

Art. 5. §1. Tweejaarlijks in de even jaren brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, voor 15 december, een verslag uit.

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

Voor de berekening van de loonkostenhandicap houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1% BV-vermindering naar een sociale werkgeversbijdragevermindering, maar wel met het effect van de verminderingen van de sociale werkgeversbijdragen ten gevolge van het competitiviteitspact van 2016, met uitzondering van de

loonsubsidie voor ploegen- en nachtarbeid uit het competitiviteitspact. De verminderingen van sociale werkgeversbijdragen van de taks shift 2016-2020 met inbegrip van de verschuiving van de 1% BV-vermindering naar een sociale bijdragevermindering en met uitzondering van de bijdragenverminderingen van het competitiviteitspact in 2016, worden gebruikt om bij te dragen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

Bij iedere nieuwe beslissing na of bovenop de taks shift 2016-2020 om de patronale bijdragen te verminderen, wordt minstens de helft ervan niet in rekening gebracht voor en op het moment van de berekening van de loonkostenhandicap. Dit deel van de verminderingen wordt daarentegen gebruikt om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge bedoeld in het tweede lid houdt het secretariaat rekening met de vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten in de twee volgende jaren. De volgende elementen worden door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ten opzichte van vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling in de buurlanden in mindering gebracht voor de berekening van de maximaal beschikbare marge:

- De voorziene indexeringen;
- Een correctieterm;
- Een veiligheidsmarge van 25% van de resterende marge na toepassing van de verminderingen ten gevolge van de indexeringen en de correctieterm, met een minimum van 0,5 procentpunt.

De correctieterm bedoeld in het vorige lid wordt als volgt bepaald:

- Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap. Indien de voorspellingsfout groter is dan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap. De overige helft, in absolute waarde, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.
- Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met de vorige veiligheidsmarge. Indien de voorspellingsfout negatief is en de loonkostenhandicap ook negatief is, dan is de correctieterm gelijk aan de helft van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met de vorige veiligheidsmarge. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap
- Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is positief of nul, dan is de correctieterm gelijk aan de loonkostenhandicap verminderd met het verschil tussen de vorige veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. Indien de voorspellingsfout positief of nul is maar kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge en de loonkostenhandicap is negatief, dan is de correctieterm gelijk aan de helft

van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten verminderd met het verschil tussen de vorige veiligheidsmarge en de voorspellingsfout. De overige helft, in absolute waarde, van de loonkostenhandicap die niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten, dient om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.

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

De voorspellingsfout is positief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie in de referentielidstaten niet gelijk zijn aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap verhoogt. De voorspellingsfout is negatief wanneer de vooruitzichten van de indexeringen en/of de loonkostenevolutie in de referentielidstaten niet gelijk is aan de realisatie en wanneer deze de loonkostenhandicap vermindert.

Het mechanisme bedoeld in het vierde lid en de mechanismen die de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge toewijzen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in het zesde lid, worden toegepast tot het totaal van de bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap bedoeld in het derde, vierde, vijfde en zevende lid en in artikel 6, §2, gelijk is aan de historische loonkostenhandicap, zodat deze is weggewerkt. Wanneer deze is weggewerkt, wordt de negatieve handicap die niet het gevolg is van de veiligheidsmarge toegewezen aan de maximaal beschikbare marge.

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

Indien de toepassing van de vorige leden tot gevolg heeft dat de maximaal beschikbare marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, neemt de regering maatregelen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.

De maximaal beschikbare marge wordt door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in het rapport opgedeeld in een deel dat sowieso beschikbaar is en een deel dat overeenstemt met de helft van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch wordt toegewezen aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap zoals bedoeld in het zesde lid en waarover de sociale partners moeten beslissen of ze deze eventueel geheel of gedeeltelijk gebruiken om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonhandicap.

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

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

- De absolute loonkostenhandicap;
- De absolute loonkostenhandicap, gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau;

- De loonkostenhandicap gecorrigeerd voor patronale bijdrageverminderingen en loonkostsubsidies in België en de referentie-lidstaten sinds 1996.

§2. Het tweede deel van het in de eerste paragraaf bedoelde verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren.

Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

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

§3. In het jaar dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geen verslag uitbrengt zoals bedoeld in paragraaf 1, publiceert het vóór 15 december een tussentijds verslag met de actualisering van het eerste deel met uitzondering van de maximaal beschikbare marge en het tweede deel van het verslag bedoeld in artikel 5.

§4. De verslagen bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3 worden onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamer en aan de Regering, alsook aan de sociale gesprekspartners."

HOOFDSTUK III. - De collectieve loononderhandelingen.

Art. 6. §1. Om de twee jaar in de oneven jaren worden, vóór 15 januari, op basis van het verslag bedoeld in artikel 5, §1, eerste lid, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, onder meer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de twee jaren van het interprofessioneel akkoord vastgelegd. Er worden ook maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgelegd, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken. Eveneens wordt ruime aandacht besteed aan de mate waarin de doelstelling inzake opleiding gerespecteerd wordt en in welke mate de sectoren effectief hun inspanningen vergroten.

De in het eerste lid bedoelde marge wordt vervolgens vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bedoeld in de eerste paragraaf bedraagt ten hoogste de maximaal beschikbare marge bedoeld in artikel 5, §1. De sociale partners kunnen de

helpt van de negatieve loonkostenhandicap die niet te wijten is aan de veiligheidsmarge en die niet automatisch toegewezen is aan het bijdragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap, bedoeld in artikel 5, zesde lid, integraal of gedeeltelijk bestemmen om bij te dragen tot het wegwerken van de historische loonkostenhandicap. Deze marge kan uitgedrukt worden hetzij via twee jaarlijkse percentages, hetzij via één tweejaarlijks percentage.

§3. Bij gebreke aan een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen de twee maanden te rekenen vanaf de datum van het verslag bedoeld in artikel 5, paragrafen 1 en 2, roept de Regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§4. In geval van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§5. De maximale marge voor loonkostenontwikkeling bedraagt minimaal nul om toe te laten de voorziene indexeringen toe te passen. De indexeringen en baremieke verhogingen zijn steeds gegarandeerd.

Indien de toepassing van het vorige lid tot gevolg heeft dat de maximale marge niet toelaat de loonkostenhandicap in één tweejaarlijkse periode weg te werken, gegeven de op dat moment beschikbare vooruitzichten, dan neemt de regering zoals bepaald in artikel 5, elfde lid, maatregelen na het advies van de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat op een termijn van 2 maanden gegeven moet zijn.

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

Het eerste lid is eveneens van toepassing indien de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling zoals afgesproken in het Interprofessioneel Akkoord of na bemiddelingsvoorstel van de Regering, de bepalingen van artikel 5, §1 en 6, §§1 en 2, niet respecteert.

Artikel 6, §5, is van toepassing op het besluit bedoeld in het eerste en het tweede lid.”.

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

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

2° een soepelere organisatie van de arbeidsmarkt.

Art. 7_DUITSTALIGE_GEMEENSCHAP.

§ 1. Bij gebreke van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners, binnen een maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg zoals bedoeld in artikel 6, § 3, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 6, §§ 1 en 2, vastleggen, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen.

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

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

2° een soepelere organisatie van de arbeidsmarkt.

Op grond van de machtiging als bedoeld in het eerste lid kunnen geen maatregelen worden genomen die strekken tot het verminderen van de sociale zekerheidsbijdragen voor de werkgevers in de bagger- en de sleepvaartsector en in de sector van de koopvaardij.

Art. 7_BRUSSELS_HOOFDSTEDELIJK_GEWEST.

§ 1. Bij gebreke van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners, binnen een maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg zoals bedoeld in artikel 6, § 3, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 6, §§ 1 en 2, vastleggen, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen.

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

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

2° een soepelere organisatie van de arbeidsmarkt.

Op grond van de machtiging als bedoeld in het eerste lid kunnen geen maatregelen worden genomen die strekken tot het verminderen van de sociale zekerheidsbijdragen voor de werkgevers in de bagger- en de sleepvaartsector en in de sector van de koopvaardij.

Art. 7bis. Onverminderd de bepalingen van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en zijn uitvoeringsbesluiten is de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, zoals bepaald in uitvoering van de artikelen 6, § 1, en 7, § 1, van toepassing op de economische overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4, van de voormelde wet, gedurende de periode van twee jaar die samenvalt met de door de in artikel 6, § 4, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, gedekte periode of met het in artikel 7, § 1, bedoelde koninklijk besluit.

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

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

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

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

Wanneer sectorale sociale partners zich willen vergewissen van de conformiteit van een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst met de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, kunnen zij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om advies vragen.

Ten aanzien van de werkgever die de verplichting bedoeld in het eerste lid niet naleeft, kan een administratieve geldboete van 250 tot 5.000 euro worden opgelegd.

De administratieve geldboete bedoeld in het voorgaande lid wordt opgelegd door de bevoegde administratie bedoeld in de artikelen 16, 13° en 70 van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt opgelegd onder dezelfde voorwaarden en mits naleving van dezelfde regels als deze bedoeld in de artikelen 74 tot en met 91 en de artikelen 111 tot en met 116 van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met een maximum van 100 werknemers.

De beslissing die de administratieve geldboete bedoeld in het vierde lid oplegt, is vatbaar voor een beroep op grond van artikel 3 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht en volgens de vormen, termijn en reikwijdte bedoeld in dat artikel.”;

§2. Ten aanzien van de werkgever die de bepalingen van de koninklijke besluiten genomen in uitvoering van artikel 7, §2, niet naleeft, kan dezelfde geldboete als deze voorzien in §1, derde lid,

onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten, worden opgelegd.

§ 3. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal vóór 30 november van elk jaar aanbevelingen formuleren over de collectieve arbeidsovereenkomsten op intersectoraal of sectoraal niveau, die onvoldoende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid bevatten. Op basis van deze aanbevelingen kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de gepaste maatregelen nemen die noodzakelijk zijn. Deze aanbevelingen hebben tot doel de ontwikkeling van de werkgelegenheid af te stemmen op die van de drie referentie-lidstaten, met als ambitie minstens de totale intersectorale werkgelegenheid te vrijwaren.

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

1° de winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet;

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

3° de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, worden toegekend, met dien verstande dat de eerste verdeelbare winst deze is van het boekjaar met afsluitdatum ten vroegste op 31 december 2001;

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

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

HOOFDSTUK IV. - Bijsturingsmechanismen.

Art. 11. § 1. De tweejaarlijkse intersectorale collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in artikel 6 voorzien in een bijsturingsmechanisme dat van toepassing is wanneer op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostenontwikkeling in België hoger is dan deze in de referentie-lidstaten.

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

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

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

§ 2. De sociale gesprekspartners stellen de eventuele overschrijding vast ten laatste op 15 december van het eerste jaar en passen het bijsturingsmechanisme toe bedoeld in artikel 11, § 2, of in voorkomend geval, § 1.

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

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

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

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

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

1° de oorzaken van deze ontwikkeling onderzoeken en

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

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

HOOFDSTUK V. - Bijkomende bepalingen.

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

§2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete, die de bedragen voorzien in artikel 9, §1, derde lid, niet mag overschrijden.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.

HOOFDSTUK V/1. - Bepalingen betreffende het toezicht

Art. 14/1. De inbreuken op de bepalingen van artikel 9, §1, eerste lid, en op de bepalingen van de koninklijke besluiten bedoeld bij artikel 7, §2, en artikel 14, § 1, worden opgespoord en vastgesteld overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de bevoegdheden bedoeld in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

(...)

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

Version coordonnée.

TITRE I. - Disposition générale.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE II. - Sauvegarde préventive de la compétitivité.

CHAPITRE I. - Définitions et champ d'application.

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

- "Etats membres de référence" : les Etats membres de l'Union européenne suivants : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas;
- "évolution du coût salarial" : l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne de travail, exprimée en euro, en Belgique et dans les Etats membres de référence. L'augmentation salariale en Belgique et dans les Etats membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l'Institut des Comptes Nationaux et des sources officielles nationales et internationales disponibles;
- le « coût salarial » : 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 ;
- le « handicap des coûts salariaux » : l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les Etats-membres de référence depuis 1996, exprimé comme un pourcentage par rapport à 1996 ;
- le « handicap absolu des coûts salariaux » : le rapport entre, d'une, part la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées en Belgique et, d'autre part, la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois Etats-membres de référence ;
- le « handicap historique des coûts salariaux » : 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 ;

- "inflation" : l'augmentation, exprimée en pourcentage, de l'indice-santé des prix à la consommation. L'inflation attendue est basée sur les données de l'Institut des comptes nationaux et des sources officielles nationales et internationales disponibles;
- "indexation" : l'augmentation des salaires résultant de l'application des mécanismes d'indexation tels que décrits dans les conventions collectives de travail existantes relatives à la liaison des salaires à l'indice-santé lissé;
- "augmentation barémique" : l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail;
- "emploi" : le nombre de personnes occupées dans le secteur privé, globalement et par secteur, en Belgique et dans les Etats membres de référence, ainsi que le nombre en équivalents temps plein ;
- "interlocuteurs sociaux" : les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil national du travail.

Art. 2bis. La présente loi est d'application:

- a) aux employeurs et aux travailleurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires;
- b) aux organismes classés parmi les entreprises publiques économiques, telles que visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

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

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

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

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

Art. 4. Abrogé.

Art. 5. §1. Tous les deux ans, les années paires, le Conseil Central de l'Economie rédige un rapport avant le 15 décembre.

La première partie du rapport est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du Conseil Central de l'Economie et concerne les marges maximales pour l'évolution du coût salarial et le handicap des coûts salariaux.

Pour le calcul du handicap des coûts salariaux le secrétariat ne tient pas compte au moment du calcul de ce handicap des diminutions de cotisations de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais bien avec l'effet des diminutions des charges patronales suite au pacte de compétitivité de 2016, exception faite des subsides salariaux pour le travail en équipe et le travail de nuit issus du pacte de compétitivité. Les diminutions de cotisations patronales de sécurité sociale du tax shift 2016-2020, en ce compris l'intégration du 1% de non versement du précompte dans les diminutions des charges sociales patronales, mais à l'exception des diminutions des charges dans le cadre du pacte de compétitivité de 2016, seront utilisées pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

A chaque nouvelle décision de réduire les cotisations patronales après ou en sus du tax shift 2016-2020, au moins la moitié au moins n'est pas prise en compte pour et au moment du calcul du handicap des coûts salariaux. Cette partie des diminutions est, par contre, utilisée pour contribuer à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

Pour le calcul de la marge maximale disponible visée à l'alinéa deux, le secrétariat tient compte des prévisions pour l'évolution du coût salarial dans les états membres de référence au cours des deux années à venir. A la lumière des prévisions pour le développement du coût salarial dans les Etats-membres de référence, les éléments suivants sont déduits par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie du calcul de la marge maximale disponible :

- Les indexations prévues ;
- Un terme de correction ;
- Une marge de sécurité de 25% de la marge restante après application des diminutions suite aux indexations et au terme de correction, avec un minimum de 0,5 points de pourcentage.

Le terme de correction visé à l'alinéa précédent est déterminé de la façon suivante :

- Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou zéro, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux. Si l'erreur de prévision est plus grande que la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux. L'autre moitié, en valeur absolue, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux ;
- Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est positif ou nul, le terme de correction est égal au handicap des coûts salariaux diminué de la marge de sécurité précédente. Si l'erreur de prévision est négative et que le handicap des coûts salariaux est également négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, diminué de la marge de sécurité précédente. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux;
- Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est positif ou nul, le terme de correction est égal

au handicap des coûts salariaux, diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. Si l'erreur de prévision est positive ou nulle, mais inférieure ou égale à la marge de sécurité précédente et que le handicap des coûts salariaux est négatif, le terme de correction est égal à la moitié du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, diminué de la différence entre la marge de sécurité précédente et l'erreur de prévision. L'autre moitié, en valeur absolue, du handicap des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité précédente, contribue à éliminer le handicap historique des coûts salariaux.

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

L'erreur de prévision est positive lorsque les prévisions d'indexation et/ou de l'évolution des coûts salariaux dans les Etats membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à augmenter le handicap des coûts salariaux. L'erreur de prévision est négative lorsque les prévisions d'indexation et/ou de l'évolution des coûts salariaux dans les Etats membres de référence n'est pas égale à la réalisation et que cela contribue à diminuer le handicap des coûts salariaux.

Le mécanisme visé dans le quatrième alinéa et les mécanismes qui attribuent la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visés au sixième alinéa, s'appliquent jusqu'à ce que le total des contributions à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux visé aux alinéas 3, 4, 5 et 8 et à l'article 6§2, est égal au handicap historique des coûts salariaux, de façon à éliminer ce dernier. Quand l'élimination est complète, le handicap négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité est attribué à la marge maximale disponible.

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

Si l'application des alinéas précédents a pour conséquence que la marge maximale disponible ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prend des mesures après avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois.

La marge maximale disponible sera scindée par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie, dans son rapport, en une partie disponible dans tous les cas et une partie qui correspond à la moitié du handicap négatif des coûts salariaux qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas attribuée automatiquement à la contribution à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, telle que visée au sixième alinéa et dont les partenaires sociaux doivent décider s'ils l'utilisent éventuellement entièrement ou en partie pour contribuer au élimination du handicap historique des coûts salariaux.

Le rapport visé au deuxième alinéa comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le Conseil Central de l'Economie fait également un rapport, dans la partie du rapport visée au deuxième alinéa, sur :

- Le handicap absolu des coûts salariaux ;
- Le handicap absolu des coûts salariaux, corrigé pour le niveau de productivité ;
- Le handicap des coûts salariaux, corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les Etats-membre de référence depuis 1996.

§2. La deuxième partie du rapport visé au premier paragraphe comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des Etats membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique.

Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, en particulier quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en matière de recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux facteurs de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et au développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

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

§3. Dans l'année durant laquelle le Conseil central de l'Economie n'émet pas de rapport tel que visé au paragraphe 1er, celui-ci publie, avant le 15 décembre, un rapport intermédiaire comprenant une actualisation de la première partie, à l'exception de la marge maximale disponible, et de la deuxième partie du rapport visé à l'article 5.

§4. Les rapports visés aux paragraphes 1er, 2 et 3 sont transmis sans délai à la Chambre législative fédérale et au Gouvernement, ainsi qu'aux partenaires sociaux. ».

CHAPITRE III. - Les négociations salariales collectives.

Art. 6. §1er. Tous les deux ans, pendant les années impaires, avant le 15 janvier, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l'article 5, §1er, 1ier alinéa, entre autres, des mesures pour l'emploi ainsi que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial des deux années de l'accord interprofessionnel. Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre. Une attention particulière est également consacrée au respect des objectifs liés à la formation et à vérifier dans quelle mesure les secteurs ont effectivement augmenté leurs efforts.

La marge visée à l'alinéa 1er est ensuite fixée dans une convention collective du travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

§2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial, visée au paragraphe premier, est au maximum la marge maximale disponible, telle que visée à l'article 5, §1. Les partenaires sociaux peuvent intégralement ou partiellement destiner la moitié du handicap des coûts salariaux négatif qui n'est pas dû à la marge de sécurité et qui n'est pas automatiquement attribué à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux, visé à l'article 5, sixième alinéa, à contribuer à l'élimination du handicap historique des coûts salariaux. Cette marge peut être exprimée soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter de la date du rapport visé à l'article 5, paragraphes 1 et 2, le Gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur base des données contenues dans ledit rapport.

§4. En cas d'accord entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§5. La marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux vaut au minimum zéro pour permettre les indexations prévues. Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

Si l'application de l'alinéa précédent a pour conséquence que la marge maximale ne permet pas d'absorber le handicap des coûts salariaux au cours d'une période de deux ans, étant donné les prévisions disponibles à ce moment, le gouvernement prend des mesures, telles que visées à l'article 5, 11ème alinéa, après l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Central de l'Economie, qui devra être rendu endéans les deux mois. » .

Art. 7. § 1er. A défaut d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément aux dispositions prévues à l'article 6, §1er et §2, soit par deux pourcentages annuels, soit par un pourcentage bisannuel.

Le premier alinéa est aussi d'application si la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, telle que convenue dans l'Accord interprofessionnel ou après la proposition de médiation du Gouvernement, ne respecte pas les dispositions de l'article 5, §1 et 6, §§1er et 2.

L'article 6, §5, est d'application à l'arrêté visé aux alinéas 1er et 2ème ».

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

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

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

Art. 7_COMMUNAUTE_GERMANOPHONE.

§ 1. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, conformément aux conditions prévues à l'article 6, §§ 1er et 2, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

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

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

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

L'habilitation visée à l'alinéa 1er ne permet pas de prendre des mesures visant à diminuer les cotisations de sécurité sociale pour les employeurs des secteurs du dragage, du remorquage et de la marine marchande.

Art. 7_REGION_DE_BRUXELLES-CAPITALE.

§ 1. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, conformément aux conditions prévues à l'article 6, §§ 1er et 2, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

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

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

2° une plus grande souplesse dans l'organisation du marché de travail. L'habilitation visée à l'alinéa premier ne permet pas la prise de mesures visant à réduire les cotisations de sécurité sociale pour les employeurs du secteur du dragage, du remorquage et de la marine marchande.

Art. 7bis. Sans porter préjudice aux dispositions de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et de ses arrêtés d'exécution, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial telle que déterminée en application des articles 6, § 1er, et 7, § 1er, est

d'application aux entreprises publiques économiques, visées à l'article 1er, § 4, de la loi précitée durant la période de deux années qui coïncide avec la période couverte par la convention collective de travail, visée à l'article 6, § 4, ou avec l'arrêté royal, visé à l'article 7, § 1er.

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

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

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

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

Si des partenaires sociaux sectoriels veulent s'assurer de la conformité d'un projet de convention collective avec la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, ils peuvent demander l'avis de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Une amende administrative de 250 à 5.000 euros peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas l'obligation visée à l'alinéa 1er,.

L'amende administrative visée à l'alinéa précédent est infligée par l'administration compétente visée aux articles 16, 13° et 70 du Code pénal social.

Cette amende est infligée aux mêmes conditions et pour autant que les mêmes règles que celles visées aux articles 74 à 91 et aux articles 111 à 116 du Code pénal social, soient respectées.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.

La décision infligeant l'amende administrative visée à l'alinéa 4 est susceptible d'un recours, sur base de l'article 3 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et dans les formes, délai et champ d'application visés à cet article. » ;

§2. Une amende égale à celle prévue au §1er, alinéa 3, peut être infligée dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, à l'employeur qui ne respecte pas les arrêtés pris en exécution de l'article 7, §2.

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

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

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

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

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

3° les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés étant entendu que le premier bénéfice distribuable est celui de l'exercice comptable qui se clôture au plus tôt le 31 décembre 2001 ;

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

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

CHAPITRE IV. - Mécanismes de correction.

Art. 11. § 1. Les conventions collectives de travail intersectorielles biennales visées à l'article 6 prévoient un mécanisme de correction qui s'applique lorsqu'il s'avère, à la fin de la première année, que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.

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

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

Art. 12. § 1. Le dépassement de l'évolution du coût salarial visé à l'article 11, § 1er, est constaté par les interlocuteurs sociaux sur la base du rapport visé à l'article 5.
§ 2. Les interlocuteurs sociaux constatent le dépassement éventuel au plus tard le 15 décembre de la première année et appliquent le mécanisme de correction prévu à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1er.

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

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

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

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

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

1° examineront les causes de cette évolution et

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

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

CHAPITRE V. - Dispositions complémentaires

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

§ 2. Les infractions aux dispositions arrêtées par le présent article sont punies d'une amende administrative qui ne peut excéder les montants prévus à l'article 9, §1er, alinéa 3. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités de constat et de perception de cette amende

CHAPITRE V/1. – Dispositions relatives à la surveillance

Art. 14/1. Les infractions aux dispositions de l'article 9, §1er, alinéa 1ier et aux dispositions des arrêtés royaux visées à l'article 7, §2, et 14, §1er, sont recherchées, et constatées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des articles précités et de leurs arrêtés d'exécution.

(...)