

KONINKRIJK BELGIE	ROYAUME DE BELGIQUE
FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG	SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE
Voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie	Avant-projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne
FILIP, Koning der Belgen,	PHILIPPE, Roi des Belges,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.	A tous, présents et à venir, Salut.
Gelet op advies van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;	Vu l'avis ... du Conseil d'État donné le ..., en application de l'article 84, §1, alinéa 1 ^{er} , 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;
Op de voordracht van de Minister van Werk.	Sur la proposition du Ministre de l'Emploi.
HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:	NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :
De Minister van Werk is 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:	Le Ministre de l'Emploi est chargé de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des Représentants le projet de loi dont la teneur suit:
Hoofdstuk 1. - Inleidende bepaling	Chapitre 1er. - Disposition introductive
Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.	Article 1er. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.
Art. 2. Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.	Art. 2. La présente loi transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.
Hoofdstuk 2. - Definities en toepassingsgebied van de wet	Chapitre 2. – Définitions et champ d'application de la loi
<u>Afdeling 1 - Definities</u>	<u>Section 1 – Définitions</u>
Art. 3. Voor de toepassing van deze wet moet worden begrepen onder:	Art. 3. Pour l'application de cette loi, l'on comprend par :
1° CAO-wet: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve	1° loi-CCT : la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions

arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;	paritaires.
2° minimumloon: het in de wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde minimumloon, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;	2° salaire minimum : le salaire minimum fixé par la loi ou les conventions collectives de travail auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son emploi ;
3° wettelijk minimumloon: het bij of krachtens een wet vastgesteld minimumloon, met uitzondering van de minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard overeenkomstig afdeling 5 van hoofdstuk 2 van de CAO-wet;	3° salaire minimum légal : le salaire minimum fixé par ou en vertu d'une loi à l'exception des salaires minimums qui sont fixés dans les conventions collectives de travail rendues obligatoires conformément à la Section 5 du Chapitre 2 de la loi – CCT ;
4° representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties: de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties overeenkomstig artikel. 3 van de CAO-wet;	4° organisations représentatives des travailleurs et employeurs : les organisations représentatives des travailleurs et employeurs au sens de l'article 3 de la loi – CCT ;
5° collectieve arbeidsovereenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig hoofdstuk 2, afdeling 1 van de CAO-wet;	5° convention collective de travail : la convention collective de travail au sens du Chapitre 2, Section 1 de la loi – CCT ;
6° dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen: het percentage werknemers waarvoor een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, berekend als de verhouding tussen het aantal werknemers dat onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst valt, en het aantal werknemers waarvan de arbeidsvoorwaarden kunnen worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de CAO-wet;	6° taux de couverture des négociations collectives : le pourcentage des travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail, calculé comme un ratio entre le nombre de travailleurs couverts par le champ d'application des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par une convention collective de travail conformément à la loi – CCT ;
7° Minister van Werk: de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft;	7° Ministre du Travail : le ministre qui a le travail dans ses compétences ;
8° FOD WASO: de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.	8° SPF ETCS : le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
<u>Afdeling 2 - Toepassingsgebied</u>	<u>Section 2 – Champ d'application</u>
Art. 4. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO-wet.	Art. 4. § 1er. Cette loi est d'application aux travailleurs et aux employeurs, qui relève du champ d'application de la loi – CCT.
§ 2. In afwijking van § 1, is hoofdstuk 5 betreffende het recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.	§2. Par dérogation au § 1er, le chapitre 5 sur le droit de recours et la protection contre les traitements ou les conséquences défavorables est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.
Hoofdstuk 3. - Bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling	Chapitre 3. - Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

<p><u>Afdeling 1 – Verhoging van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen en het vergemakkelijken van de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over loonvaststelling</u></p>	<p><u>Section 1 – Accroissement du taux de couverture des négociations collectives et facilitation de l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires</u></p>
<p>Art. 5. Met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen, onthouden de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zich van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, de werking of het bestuur van hun respectievelijke organisaties.</p>	<p>Art. 5. Dans le but de promouvoir des négociations collectives, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs s'abstiennent de toute ingérence mutuelle par leurs représentants ou membres dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration de leurs organisations respectives.</p>
<p><u>Afdeling 2 – 80 procent drempel van de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau</u></p>	<p><u>Section 2 - Le seuil de 80 pour cent de taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel</u></p>
<p>Art. 6. § 1. De vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen gebeurt elke twee jaar telkens in de maand september door de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over deze vaststelling.</p>	<p>Art. 6. § 1er. La détermination du taux de couverture des négociations collectives par la Direction générale des Relations collectives de Travail du SPF ETCS a lieu tous les deux ans chaque fois en septembre. Le Conseil National du Travail sera consulté sur cette détermination.</p>
<p>De Minister van Werk wordt geïnformeerd over deze vaststelling.</p>	<p>Le Ministre du Travail est informé de cette détermination.</p>
<p>§ 2. In afwijking van § 1, gebeurt de eerste vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen twee maanden na de inwerkingtreding van deze wet.</p>	<p>§ 2. En dérogation au § 1er, la première détermination du taux de couverture des négociations collectives est effectuée deux mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>
<p>Art. 7. Indien de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen onder de drempel van 80 procent daalt, wordt voorzien in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te verbeteren. Dit kader komt tot stand via een wet, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>Art. 7. Si le taux de couverture négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, il est prévu un cadre afin d'améliorer les conditions pour les négociations collectives. Ce cadre se concrétise à travers d'une loi, après consultation du Conseil National du Travail.</p>
<p>Art. 8. § 1. Indien de dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen, onder de drempel van 80 procent daalt, wordt tevens een actieplan opgesteld, ter bevordering van collectieve onderhandelingen.</p>	<p>Art. 8. § 1er. Si le taux de couverture des négociations collectives descend en dessous du seuil de 80 pour cent, un plan d'action est également établi, en vue de la promotion des négociations collectives.</p>
<p>§ 2. De Minister van Werk nodigt in de eerste plaats de Nationale Arbeidsraad uit om een actieplan op te stellen. Indien de Nationale Arbeidsraad uiterlijk één jaar na de uitnodiging van de Minister geen actieplan heeft opgesteld, stelt de minister van Werk een actieplan op dat ter advies wordt voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>§ 2. Le Ministre du Travail invite en premier lieu le Conseil National du Travail pour dresser un plan d'action. Si le Conseil National du Travail n'a pas élaboré un plan d'action au plus tard un an après l'invitation du Ministre, le Ministre du Travail élabore un plan d'action qu'il soumet pour avis au Conseil National du Travail.</p>
<p>§ 3. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema</p>	<p>§ 3. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des</p>

en concrete maatregelen om de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen geleidelijk te verhogen waarbij de autonomie van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties wordt in acht genomen.	mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des organisations représentatives des travailleurs et employeurs.
§ 4. Het actieplan wordt regelmatig beoordeeld en aangepast indien nodig, overeenkomstig de in § 2 vastgelegde procedure. In ieder geval wordt het actieplan tenminste elke vijf jaar beoordeeld en aangepast.	§ 4. Le plan d'action est régulièrement réexaminé et adapté si nécessaire, conformément à la procédure prévue au § 2. En tout état de cause, le plan d'action est réexaminé et adapté au moins tous les cinq ans.
§ 5. Het actieplan en alle aanpassingen ervan worden openbaar gemaakt via een publicatie op de website van de FOD WASO en ter kennis gebracht van de Europese Commissie.	§ 5. Le plan d'action et toutes ses adaptations sont communiqués par voie d'une publication sur le site internet du SPF ETCS et portés à la connaissance de la Commission Européenne.
Hoofdstuk 4. – Informatie met betrekking tot de door minimumlonen geboden bescherming	Chapitre 4. - Information relative à la protection offerte par des salaires minimaux
Art. 9. § 1. De informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen, met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen, is beschikbaar op de website van de FOD WASO.	Art. 9. § 1er. L'information sur la protection des salaires minimums y compris l'information sur les mécanismes de réparation sont disponibles sur le site internet du SPF ETCS.
§ 2. Hiervoor wordt, in de schoot van de FOD WASO een databank opgericht, "de conventionele minimumlonen" genoemd.	§ 2. Dans ce cadre est créée au sein du SPF ETCS, une banque de données appelée « les salaires minimums conventionnels ».
Deze databank verzamelt de gegevens met betrekking tot de van kracht zijnde baremieke lonen, opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen een paritair orgaan, zoals gedefinieerd in de CAO-wet, met als doelstelling het informeren over en het analyseren van de bescherming met betrekking tot de minimumlonen in België.	Cette banque de données rassemble les données relatives aux salaires barémiques en vigueur, reprises dans une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire, tel que défini dans la loi - CCT, dans l'objectif d'informer et d'analyser la protection en matière de salaires minimums en Belgique.
De databank bevat geen persoonsgegevens zoals omschreven in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG.	Cette banque de données ne contient pas de données à caractère personnel comme décrits dans le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.
§ 3. De Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekking van de FOD WASO is verantwoordelijk voor het beheer en de gegevensverwerking van deze databank.	§ 3. La Direction générale des Relations collectives de travail du SPF ETCS est responsable de la gestion et le traitement des données de cette banque de données.
Hoofdstuk 5. – Recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen	Chapitre 5. - Droit à la réparation et à la protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables

Art. 10. § 1. Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten op het vlak van minimumlonen, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.	Art. 10. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en matière des salaires minimums, l'employeur ne peut adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.
In geval van uitzendarbeid kan, in voorkomend geval, de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.	En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l'employeur pour l'application du présent article.
§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:	§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par :
1° klacht:	1° plainte :
- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;	- une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe ;
- een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;	- une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents ;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;	- une action en justice introduite par le travailleur concerné ;
2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.	2° représentants dans l'entreprise : les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.
§ 3. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.	§ 3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à l'employeur contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.
Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden, na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is gegaan.	Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1er est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.
§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen die gelijk is, hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van twee tot drie maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.	§ 4. Lorsque la mesure défavorable est contraire au paragraphe premier, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant de deux à trois mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.
Art. 11. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze	Art. 11. Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, un employeur ne peut pas licencier ou préparer le licenciement d'un travailleur qui exerce ces droits.

rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.	
Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever moet bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.	A la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits qui découlent de la présente loi.
Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding welke gelijk is aan het brutoloon voor vier tot zes maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.	Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa premier, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de quatre à six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.
Hoofdstuk 6. – Inwerkingtreding	Chapitre 6. – Entrée en vigueur
Art. 12. Deze wet treedt in werking op 15 november 2024.	Art. 12. Cette loi entre en vigueur le 15 novembre 2024.
...	... , le... .
Van Koningswege :	Par le Roi :
De Minister van Werk	Le Ministre du Travail
<div>Pierre-Yves DERMAGNE</div>	

VOORONTWERP VAN WET

AVANT-PROJET DE LOI

INHOUD

1. Samenvatting
2. Memorie van toelichting
3. Voorontwerp van wet

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp zorgt voor de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

De richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten en heeft tot doelstelling betere leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie te creëren, met name op het vlak van de toereikendheid van minimumlonen voor werknemers teneinde aan opwaartse sociale convergentie bij te dragen en loonongelijkheid te verminderen.

De Richtlijn brengt daartoe een procedureel kader tot stand dat uit drie grote luiken bestaat: het eerste luik betreft de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming, het tweede luik betreft de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen en het derde en laatste luik bevat een verbeterde toegang voor alle werknemers tot de bescherming door minimumlonen indien nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten daarin voorzien.

De richtlijn legt evenwel niet op dat nieuwe conventionele of wettelijke minimumlonen worden bepaald. In de Belgische private sector geldt het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen, vastgelegd in de algemeen verbindend verklaarde CAO nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad, als absolute minimumloon. Als gevolg hiervan voorziet dit wetsontwerp niet in een omzetting van het tweede luik van de richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft, daar zulke wettelijke minimumlonen enkel gelden voor werknemers die hun arbeidsstatuut of rechtspositie is vastgelegd krachtens of bij wet.

Dit wetsontwerp zet Richtlijn (EU) 2022/2041 om in het kader van de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht.

SOMMAIRE

1. Résumé
2. Exposé des motifs
3. Avant-projet de loi

RESUME

Ce projet de loi à l'ordre du jour vise à transposer partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 sur les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

La directive contribue au renforcement de la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux et vise à créer de meilleures conditions de vie et de travail dans l'Union, notamment en ce qui concerne le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs afin de contribuer à une convergence sociale ascendante et de réduire les inégalités salariales.

À cette fin, la directive établit un cadre procédural composé de trois éléments principaux : le premier élément concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires, le deuxième élément concerne la promotion de salaires minima légaux adéquats, et le troisième et dernier élément comprend l'amélioration de l'accès de tous les travailleurs à la protection offerte par les salaires minima lorsque la législation nationale et/ou les conventions collectives le prévoient.

Toutefois, la directive n'impose pas la fixation de nouveaux salaires minima conventionnels ou légaux. Dans le secteur privé belge, le revenu mensuel minimum garanti moyen fixé dans la CCT n° 43 du Conseil national du travail est d'application en tant que salaire minimum absolu. Par conséquent, ce projet de loi ne prévoit pas la transposition du deuxième volet de la directive, qui concerne la promotion de salaires minima légaux adéquats, étant donné que ces salaires minima légaux ne s'appliquent qu'aux travailleurs belges dont le statut professionnel ou le statut juridique est déterminé par ou en vertu de la loi.

Ce projet de loi transpose la directive (UE) 2022/2041 dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail.

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE GEDEELTELIJKE OMZETTING VAN RICHTLIJN (EU) 2022/2041 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN 19 OKTOBER 2022 BETREFFENDE TOEREIKENDE MINIMUMLONEN IN DE EUROPESE UNIE

AVANT-PROJET DE LOI TRANSPOSANT PARTIELLEMENT LA DIRECTIVE (UE) 2022/2041 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 19 OCTOBRE 2022 RELATIVE À DES SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS DANS L'UNION EUROPÉENNE

MEMORIE VAN TOELICHTING	EXPOSE DES MOTIFS
Dames en Heren,	Mesdames et Messieurs,
ALGEMENE TOELICHTING	EXPOSÉ GÉNÉRAL
Dit wetsontwerp zorgt voor een gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Deze richtlijn is op 15 november 2022 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 275 van 25 oktober 2022, P. 33 – 47) en moet uiterlijk op 15 november 2024 zijn omgezet.	Ce projet de loi transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 sur les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Cette directive est entrée en vigueur le 15 novembre 2022 (Journal officiel de l'Union européenne L 275, 25 octobre 2022, P. 33 - 47) et doit être transposée avant le 15 novembre 2024.
De richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten en heeft tot doelstelling betere leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie te creëren, met name op het vlak van de toereikendheid van minimumlonen voor werknemers teneinde aan opwaartse sociale convergentie bij te dragen en loonongelijkheid te verminderen.	La directive contribue au renforcement de la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux et vise à créer de meilleures conditions de vie et de travail dans l'Union, notamment en ce qui concerne l'adéquation des salaires minimaux pour les travailleurs afin de contribuer à une convergence sociale ascendante et de réduire les inégalités salariales.
De Richtlijn brengt daartoe een procedureel kader tot stand dat uit drie grote luiken bestaat: het eerste luik betreft de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming, het tweede luik betreft de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen en het derde en laatste luik bevat een verbeterde toegang voor alle werknemers tot de bescherming door minimumlonen indien nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten daarin voorzien.	À cette fin, la directive établit un cadre procédural composé de trois volets principaux : le premier volet concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires, le deuxième volet concerne la promotion de salaires minima légaux adéquats, et le troisième et dernier volet comprend l'amélioration de l'accès de tous les travailleurs à la protection offerte par les salaires minima lorsque la législation nationale et/ou les conventions collectives le prévoient.
De richtlijn legt evenwel niet op dat nieuwe conventionele of wettelijke minimumlonen worden bepaald.	Toutefois, la directive n'impose pas la fixation de nouveaux salaires minima conventionnels ou légaux.
Dit wetsontwerp legt in hoofdstuk 2 van de wet in de eerste plaats het materieel toepassingsgebied van deze wet vast evenals enkele definities.	Ce projet de loi fixe tout d'abord le champ d'application matériel de la loi ainsi que quelques définitions au chapitre 2.

Vier van deze definities betreffen een omzetting van de definities van artikel 3 van de Richtlijn (EU) 2022/2041. Het betreft de definities van een minimumloon, een wettelijk minimumloon, de collectieve arbeidsovereenkomst en de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.	Quatre de ces définitions transposent les définitions de l'article 3 de la directive (UE) 2022/2041. Il s'agit des définitions du salaire minimum, du salaire minimum légal, de la convention collective et du taux de couverture des négociations collectives.
Uit deze definities vloeit voort dat algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten niet aanzien worden als een wettelijk minimumloon in de zin van deze richtlijn.	Il résulte de ces définitions que les conventions collectives rendues obligatoires ne sont pas considérées comme un salaire minimum légal au sens de cette directive.
In de Belgische private sector, dit zijn de werkgevers en de werknemers en de daarmee gelijkgestelden die onder de bevoegdheid van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen (hierna 'de CAO-wet'), geldt het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen, (hierna 'het GGMMI') vastgelegd in de opéénvolgende algemeen verbindend verklaarde CAO's nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad, als absolute minimumloon.	Dans le secteur privé belge, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs et ceux qui sont assimilés comme tels en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (ci-après « la loi - CCT »), le revenu mensuel minimum garanti moyen (ci-après « le RMMM ») fixé dans les conventions collectives successives rendue obligatoire n° 43 du Conseil national du travail s'applique en tant que le salaire minimum absolu.
Aldus hebben de interprofessionele sociale partners een nationaal interprofessioneel conventioneel minimumloon vastgelegd in dit gedeelte van de Belgische economie. In uitzonderlijke gevallen staan specifieke sociale of werkgelegenheidsmaatregelen afwijkingen of variaties op dit conventioneel minimumloon toe.	Les partenaires sociaux interprofessionnels ont donc établi un salaire minimum conventionnel national interprofessionnel dans cette partie de l'économie belge. Dans des cas exceptionnels, des mesures sociales ou d'emploi spécifiques permettent des dérogations ou des variations par rapport à ce salaire minimum conventionnel.
Als gevolg hiervan voorziet dit wetsontwerp niet in een omzetting van het tweede luik van de richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft. Voor de wettelijke minimumlonen, vastgelegd krachtens of bij wet, moet de procedure voor de vaststelling van toereikende wettelijke minimumlonen en de andere verplichtingen van het tweede luik van de richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft worden nageleefd.	Par conséquent, ce projet de loi ne prévoit pas la transposition du deuxième volet de la directive, qui concerne la promotion de salaires minima légaux adéquats. Pour ces salaires minima légaux, déterminé par ou en vertu de la loi, la procédure de fixation de salaires minimaux légaux adéquats et les autres obligations du deuxième volet de la directive relative à la promotion de salaires minima légaux adéquats doivent être respectées.
Het eerste luik van de Richtlijn, dat de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming betreft is terug te vinden in hoofdstuk 3 van dit ontwerp. Afdeling 1 van dit hoofdstuk geeft uitvoering aan artikel 4.1, d) van de Richtlijn met betrekking tot het nemen van maatregelen om vakbonden en werkgeversorganisaties te beschermen tegen elke inmenging in elkaars oprichting, werking of bestuur.	Le premier volet de la directive qui concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires se trouve au chapitre 3 de ce projet. La section 1 de ce chapitre transpose l'article 4.1, d) de la directive en ce qui concerne la prise de mesures pour protéger les syndicats et les organisations d'employeurs contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.
In afdeling 2 van hoofdstuk 3 wordt de vereiste van richtlijn 2022/2041 omgezet dat lidstaten met een dekkingsgraad van de collectieve arbeidsovereenkomsten op het nationale interprofessionele niveau lager dan 80% een	La section 2 du chapitre 3 transpose l'exigence de la directive 2022/2041 selon laquelle les États membres dont le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel est inférieur à 80 % doivent

actieplan moeten opstellen ter bevordering van collectief onderhandelen. Dit wetsontwerp legt een kader dat geactiveerd wordt indien deze dekkingsgraad onder de 80% valt.	élaborer un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Ce projet de loi établit un cadre qui est activé si ce taux de couverture tombe en dessous de 80 %.
De informatie over de bescherming door minimumloon is een omzetting van artikel 11 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 en wordt geregeld door hoofdstuk 4 van dit wetsontwerp. De informatie over de bescherming met betrekking tot de minimumlonen met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen wordt beschikbaar gesteld via de website van de FOD WASO.	Les informations sur la protection par le salaire minimum sont une transposition de l'article 11 de la directive (UE) 2022/2041 et sont régies par le chapitre 4 de ce projet de loi. Les informations sur la protection du salaire minimum, y compris les informations sur les mécanismes de recours, seront disponibles sur le site web du SPF ETCS.
De conventionele minimumlonen zullen worden gepubliceerd in de databank "conventionele minimumlonen". Deze databank zal aldus geen persoonsgebonden looninformatie bevatten.	Les salaires minimums conventionnels seront publiés dans la base de données "salaires minimums conventionnels". Cette base de données ne contiendra donc aucune information salariale à caractère personnel.
Hoofdstuk 5 van dit ontwerp voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht heeft neergelegd tegen zijn werkgever of een procedure heeft ingeleid om de rechten, waarin dit ontwerp voorziet, te doen naleven. Daarnaast wordt ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die hebben gebruik gemaakt van de rechten voorzien in dit ontwerp.	Enfin, le chapitre 5 du présent projet prévoit une protection contre tout traitement défavorable pour le travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par le présent projet. En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans ce projet.
Overeenkomstig artikel 17 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 moeten de lidstaten passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners daadwerkelijk bij de uitvoering van deze richtlijn worden betrokken. De Nationale Arbeidsraad heeft op 29 maart 2024 advies nr. 2414 uitgebracht over het voorontwerp van deze wet.	Conformément à l'article 17 de la directive (UE) 2022/2041, les États membres doivent prendre les mesures pour assurer la participation effective des partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre de cette directive. Le Conseil national du travail a émis l'avis n° 2414 sur l'avant-projet de cette loi le 29 mars 2024.
ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR	COMMENTAIRE DES ARTICLES
Artikel 1	Article 1er
Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.	L'article 1er définit la base constitutionnelle en matière de la compétence.
In deze bepaling is immers nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.	Cette disposition précise que la présente loi réglemente une matière visée à l'article 74 de la Constitution.
Art. 2	Art. 2
In dit artikel wordt bepaald dat via dit ontwerp van wet gedeeltelijk omzetting wordt gegeven aan Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.	Cet article prévoit que, par le biais de ce projet de loi, la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne est partiellement transposée.

Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.	Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par les directives communautaires.
Art. 3	Art. 3
Dit artikel legt de definities van dit wetsontwerp vast, waarvan vier definities een rechtstreekse omzetting zijn van de definities opgenomen in artikel 3 van Richtlijn (EU) 2022/2041. Het betreft de definities van een minimumloon, een wettelijk minimumloon, de collectieve arbeidsovereenkomst en de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.	Cet article présente les définitions de ce projet de loi, dont quatre transposent directement les définitions contenues dans l'article 3 de la directive (UE) 2022/2041. Il s'agit des définitions du salaire minimum, du salaire minimum légal, de la convention collective de travail et du taux de couverture des négociations collectives.
Een minimumloon omvat enkel het minimumloon, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.	Le salaire minimum comprend uniquement le salaire minimum auquel le salarié a droit en vertu de son emploi à la charge de l'employeur.
Uit de definitie van een wettelijk minimumloon volgt dat minimumlonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten welke algemeen verbindend zijn verklaard, niet aanzien worden als een wettelijk minimumloon in de zin van de Richtlijn (artikel 3, 2). Deze definitie omvat daarom onder andere niet het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) vastgelegd via cao nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad of andere minimumlonen vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. De criteria voor de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen opgenomen in artikel 5 van Richtlijn (EU) 2022/2041 zijn daarop dus niet van toepassing.	Il découle de la définition du salaire minimum légal que les salaires minimums prévus par les conventions collectives rendues obligatoires ne sont pas considérés comme un salaire minimum légal au sens de la directive (article 3, paragraphe 2). Cette définition n'inclut donc pas, entre autres, le revenu mensuel moyen garanti (RMMM) fixé par la convention collective n° 43 du Conseil national du travail ou d'autres salaires minimaux fixés dans des conventions collectives de travail. Les critères d'adéquation des salaires minimaux légaux énoncés à l'article 5 de la directive (UE) 2022/2041 ne leur sont donc pas applicables.
Een collectieve arbeidsovereenkomst is een overeenkomst die is afgesloten overeenkomstig de cao-wet. Volgens deze wet kan een collectieve arbeidsovereenkomst enkel schriftelijk worden gegaan, wat ook een vereiste is van Richtlijn (EU) 2022/2041.	Une convention collective de travail est une convention conclue conformément à la loi - CCT. Selon cette loi, une convention collective ne peut être conclue que par écrit, ce qui est également une exigence de la directive (UE) 2022/2041.
De dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen wordt eveneens gedefinieerd conform Richtlijn (EU) 2022/2041. Die omvat alle collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten overeenkomstig de cao-wet. Het is van belang te benadrukken dat deze definitie betrekking heeft op alle collectieve arbeidsovereenkomsten en niet enkel op collectieve arbeidsovereenkomsten over de loonvorming.	Le taux de couverture des négociations collectives est également défini conformément à la directive (UE) 2022/2041. Elle comprend toutes les conventions collectives conclues conformément à la loi - CCT. Il est important de souligner que cette définition couvre toutes les conventions collectives et pas seulement les conventions collectives sur la formation des salaires.
Art. 4	Art. 4
Artikel 4 bepaalt het toepassingsgebied van dit ontwerp van wet. Dit ontwerp van wet is van toepassing op alle personen die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de cao-wet). In artikel 2 van de cao-wet wordt het materieel toepassingsgebied gedefinieerd.	L'article 4 définit le champ d'application de ce projet de loi. Ce projet de loi s'applique à toutes les personnes qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (loi - CCT). L'article 2 de la loi - CCT définit le champ d'application matériel.

Voor hoofdstuk 5 geldt een afwijking van het toepassingsgebied. Artikelen 10 en 11 van het ontwerp die voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming geldt een afwijking van het toepassingsgebied, zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, anders gezegd op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.	Le chapitre 5 fait l'objet d'une dérogation au champ d'application. Les articles 10 et 11 du projet qui prévoient la protection contre les traitements défavorables et la protection contre le licenciement appliquent une dérogation au champ d'application, s'appliquent aux personnes liées par un contrat de travail, c'est-à-dire aux travailleurs du secteur privé que les travailleurs contractuels du secteur public.
Art. 5	Art. 5
Afdeling 1 van hoofdstuk 3 geeft uitvoering aan artikel 4.1 van de richtlijn 2022/2041. Dit artikel 4.1 dat tot doel heeft om de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen te vergroten en de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over loonvaststelling te vergemakkelijken, draagt de lidstaten op om (1) de capaciteit van de sociale partners te bevorderen om collectieve loononderhandelingen op alle niveaus te voeren, (2) constructieve, zinvolle en zaakkundige loononderhandelingen tussen de sociale partners te stimuleren op voet van gelijkheid en met garanties inzake toegang tot nodige informatie, (3) maatregelen te nemen om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen te beschermen alsook maatregelen om werknemers en vakbondsvertegenwoordigers te beschermen tegen discriminatie en (4) vakbonden en werkgeversorganisaties te beschermen tegen inmenging door elkaar in hun oprichting, werking of bestuur.	La section 1 du chapitre 3 met en œuvre l'article 4.1 de la directive 2022/2041. Cet article 4.1, qui vise à accroître du taux de couverture des négociations collectives et à faciliter l'exercice du droit de négociation collective sur la détermination des salaires, charge les États membres (1) de promouvoir la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations salariales collectives à tous les niveaux, (2) promouvoir des négociations salariales constructives, significatives et factuelles entre les partenaires sociaux, sur un pied d'égalité, et avec des garanties d'accès aux informations nécessaires, (3) prendre des mesures pour protéger l'exercice du droit de négociation collective ainsi que des mesures pour protéger les travailleurs et les représentants syndicaux contre la discrimination, et (4) protéger les syndicats et les organisations d'employeurs contre l'ingérence des uns et des autres dans leur création, leur fonctionnement ou leur gouvernance.
Het artikel 4.1 vergt derhalve van de lidstaten dat zij de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over loonvaststelling bevorderen en nagaan of de bestaande maatregelen de actoren voldoende beschermen bij de uitoefening van hun recht op collectieve onderhandelingen. Overeenkomstig overweging 24 van de richtlijn zou met dergelijke maatregelen het onder meer voor vakbondsvertegenwoordigers makkelijker kunnen worden gemaakt om contact te leggen met werknemers.	L'article 4.1, impose donc aux États membres de promouvoir l'exercice du droit de négociation collective sur la détermination des salaires et de vérifier si les mesures existantes protègent de manière adéquate les acteurs dans l'exercice de leur droit de négociation collective. Conformément au considérant 24 de la directive, ces mesures pourraient comprendre, entre autres, des mesures visant à faciliter l'accès des représentants syndicaux aux travailleurs.
Het Belgisch collectief overleg wordt reeds decennialang goed omkaderd via verschillende wetten. Denken we hierbij maar aan de 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de	La négociation collective belge est bien encadrée par diverses lois depuis des décennies. Il s'agit notamment de la loi du 29 mai 1952 organisant le Conseil national du travail, de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de la loi du 19 mars 1991 fixant des règles particulières pour le licenciement des représentants du

<p>personeelsafgevaardigden. Voor het collectief overleg op ondernemingsniveau moet ook worden gewezen op de door de sociale partners gesloten cao nr. 5 en de in uitvoering van deze cao gesloten sectorale cao's. In de mate dat bepaalde elementen via CAO zijn vastgelegd, komt het aan de sociale partners toe om desgevallend deze instrumenten aan te passen.</p>	<p>personnel. Pour les négociations collectives au niveau de l'entreprise, il convient également de se référer à la convention collective n° 5 conclue par les partenaires sociaux et aux conventions collectives sectorielles conclues en application de cette convention collective. Dans la mesure où certains éléments sont fixés par convention collective, il appartient aux partenaires sociaux d'adapter ces instruments si nécessaire.</p>
<p>Met betrekking tot de bescherming van de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen moet evenwel worden vastgesteld dat geen wettelijke bepaling voorziet in een bescherming van de vakbonden en werkgeversorganisaties tegen elke inmenging door elkaar, door elkaars vertegenwoordigers of leden in hun oprichting, werking en bestuur, zoals vereist door artikel 4.1 d) van de richtlijn.</p>	<p>Toutefois, en ce qui concerne la protection de l'exercice du droit à la négociation collective, il convient de noter qu'aucune disposition légale ne prévoit la protection des syndicats et des organisations d'employeurs contre toute ingérence mutuelle, de leurs représentants ou de leurs membres dans leur création, leur fonctionnement et leur gestion, comme l'exige l'article 4.1, point d), de la directive.</p>
<p>Artikel 5 van dit ontwerp vult deze lacune op door uitdrukkelijk te bepalen dat, met het oog op de bevordering van collectieve onderhandelingen, de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zich dienen te onthouden van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, werking of bestuur van hun respectievelijke organisaties.</p>	<p>L'article 5 du présent projet comble cette lacune en prévoyant explicitement que, dans le but de promouvoir des négociations collectives, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs doivent s'abstenir de toute ingérence mutuelle ou de leurs représentants ou membres dans la création, le fonctionnement ou la gestion de leurs organisations respectives.</p>
<p>Art. 6</p>	<p>Art. 6</p>
<p>Dit artikel legt vast op welke welk moment de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau wordt berekend. Er werd geopteerd om de tweejaarlijkse cyclus van de interprofessionele onderhandelingen te volgen. De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over deze vaststelling zodoende dat hij hierover een advies kan uitbrengen.</p>	<p>Cet article définit à quel moment le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel est calculé. Il a été choisi de suivre le cycle biennal des négociations interprofessionnelles. Le Conseil National du Travail est consulté sur cette détermination afin qu'il puisse émettre un avis à ce sujet.</p>
<p>Art. 7</p>	<p>Art. 7</p>
<p>Dit artikel vormt de omzetting van artikel 4.2 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat voorziet dat wanneer de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau onder de 80% daalt er moet worden voorzien in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te verbeteren.</p>	<p>Cet article transpose l'article 4.2 de la directive (UE) 2022/2041 qui prévoit que lorsque le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel baisse en dessous de 80 %, un cadre visant à améliorer les conditions des négociations collectives doit être mis en place.</p>
<p>Art. 8</p>	<p>Art. 8</p>
<p>Dit artikel vormt de omzetting van artikel 4.2 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat bepaalt dat wanneer de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen op het nationale interprofessionele niveau onder de 80% daalt een kader wordt voorzien om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren alsook een actieplan wordt opgesteld ter</p>	<p>Cet article transpose l'article 4.2 de la directive (UE) 2022/2041, qui prévoit que lorsque le taux de couverture des négociations collectives au niveau national interprofessionnel descend en dessous de 80 %, il est prévu un cadre pour créer des conditions pour les négociations collectives ainsi que l'établissement d'un plan d'action visant à</p>

bevordering van collectieve onderhandelingen dat minstens eens in de vijf jaar geëvalueerd wordt en indien nodig wordt bijgewerkt.	promouvoir les négociations collectives qui sera réexaminé au moins tous les cinq ans et mis à jour si nécessaire.
Evident worden de sociale partners actief betrokken bij de uitwerking, implementatie en evaluatie van dit kader en actieplan.	Il est évident que les partenaires sociaux sont impliqués dans l'élaboration, l'implémentation et l'évaluation de ce cadre et du plan d'action.
Art. 9	Art. 9
Dit artikel zet artikel 11 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 om dat bepaalt dat lidstaten de informatie de bescherming met betrekking tot de minimumlonen met inbegrip van informatie over verhaalmechanismen gemakkelijk voor het publiek beschikbaar moeten stellen.	Cet article transpose l'article 11 de la directive (UE) 2022/2041, qui impose aux États membres de mettre à la disposition du public des informations sur la protection en matière de salaire minimum, y compris des informations sur les mécanismes de recours.
Met betrekking tot de conventionele minimumlonen is daartoe een databank opgericht waarin geen persoonsgegevens zoals omschreven in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG worden opgenomen.	En ce qui concerne les salaires minima conventionnels, une base de données est créée à cet effet, qui ne comprend pas de données à caractère personnel au sens du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.
Art. 10	Art. 10
De bepalingen van hoofdstuk 5 kennen een ander toepassingsgebied dan de andere bepalingen, zij zijn van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst en dus zowel op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.	Les dispositions du chapitre 5 prévoient un autre champ d'application que les autres dispositions et sont d'application à tous les travailleurs avec un contrat de travail et donc aussi bien les travailleurs du secteur privé que les travailleurs contractuels du secteur public.
Dit artikel betreft de omzetting van artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om de werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door de werkgever of tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen de werkgever of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.	Cet article concerne la transposition de l'article 12 de la directive (UE) 2022-2041 qui prévoit que les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris les représentants des travailleurs, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur ou contre toute conséquence défavorable d'une plainte déposée contre l'employeur ou d'une procédure engagée pour faire valoir les droits prévus par cette directive.
Om die reden wordt hier een bescherming tegen nadelige behandeling door de werkgever ingevoerd voor een werknemer die een klacht tegen zijn werkgever heeft ingediend of een gerechtelijke procedure heeft gestart tegen zijn werkgever om de rechten die voortvloeien uit deze wet, te doen naleven.	C'est pourquoi une protection contre un traitement défavorable par l'employeur est introduite en faveur d'un travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure en justice contre son employeur pour faire valoir les droits prévus par cette loi.

In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van deze maatregel.	En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est le cas échéant assimilé à l'employeur pour l'application de cette mesure.
Onder nadelige behandeling moet bijvoorbeeld worden verstaan:	Par mesures défavorables, il faut entendre, à titre d'exemples non exhaustifs:
— elke wijziging naar een minder voordelige arbeidspost;	— tout changement vers un poste de travail moins avantageux;
— een degradatie;	— la rétrogradation;
— de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling;	— le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel;
— de overgang van een arbeidsovereenkomst met een groot aantal arbeidsduren naar een arbeidsovereenkomst met een laag aantal arbeidsduren;	— le passage d'un contrat de travail prévoyant un grand nombre d'heures de travail vers un contrat de travail prévoyant un nombre d'heures de travail bas;
— een wijziging van de arbeidsplaats.	— un changement de lieu de travail
Onder klacht moet worden begrepen:	Par plainte, on entend:
— een interne klacht door de werknemer ingesteld binnen de onderneming; dit betreft niet alleen een klacht bij de welzijnsactoren maar ook elke andere vorm van klacht binnen de onderneming;	— une plainte interne introduite par le travailleur au sein de l'entreprise; cela vise non seulement une plainte auprès des acteurs du bien-être mais aussi tout autre type de plaintes propres à l'entreprise;
— een klacht ingediend bij de bevoegde inspectiediensten;	— une plainte introduite auprès des services d'inspection compétents;
— een gerechtelijke procedure die wordt ingesteld door de betrokken werknemer tegen zijn werkgever.	— une action en justice introduite par le travailleur concerné contre son employeur.
Die bescherming bestaat erin dat wanneer door een werknemer, al dan niet via de tussenkomst van een representatieve werknemersorganisatie, tegen de werkgever voormelde klacht wordt ingediend of voormelde procedure wordt ingesteld wegens een schending van de rechten die uit dit ontwerp voortvloeien, deze werkgever geen nadelige maatregel mag treffen ten aanzien van deze werknemer, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht of de procedure.	Cette protection consiste dans le fait que, lorsque la plainte susmentionnée est déposée ou que la procédure susmentionnée est engagée par un travailleur contre l'employeur, que ce soit par l'intervention d'une organisation représentative des travailleurs ou non, en raison d'une violation des droits découlant du présent projet, cet employeur ne peut plus prendre aucune mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur, sauf pour des motifs étrangers à la plainte ou à la procédure.
Zoals vereist door artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 moeten in dergelijke situatie ook de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming worden beschermd tegen een nadelige behandeling door de werkgever. Om die reden wordt de bescherming tegen nadelige behandeling voor de betrokken werknemer uitgebreid tot de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht tegen de werkgever.	Comme l'exige l'article 12 de la directive (UE) 2022/2041, dans une telle situation, les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent également être protégés contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur. Pour cette raison, la protection contre les traitements défavorables à l'égard du travailleur concerné est étendue aux personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans l'introduction de la plainte contre l'employeur.
Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn	Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable à l'encontre du travailleur concerné ou de ses

<p>vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht of het instellen van de procedure, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht of procedure, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht of procedure is ingediend. Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de voormelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.</p>	<p>représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois à compter du dépôt de la plainte ou de l'introduction de la procédure, il appartient à l'employeur contre lequel la plainte ou la procédure a été introduite de prouver que la mesure défavorable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte ou à la procédure. Si une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai susmentionné est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.</p>
<p>Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel werd getroffen omwille van het instellen van de klacht of de procedure, moet de werkgever een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van twee tot drie maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade.</p>	<p>Lorsqu'il est estimé que la mesure défavorable a été prise en raison du dépôt de la plainte ou de l'engagement de la procédure, l'employeur doit verser une indemnité égale soit à une indemnisation forfaitaire égale à deux à trois mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi par l'intéressé.</p>
<p>Deze vergoeding mag worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.</p>	<p>Cette indemnité peut être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.</p>
<p>Art. 11</p>	<p>Art. 11</p>
<p>Dit artikel betreft eveneens de omzetting van artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2022/2041 dat voorziet in een specifieke bescherming tegen ontslag voor werknemers die gebruik maken van de rechten die voortvloeien uit deze richtlijn.</p>	<p>Cet article concerne également la transposition de l'article 12 de la directive (UE) 2022/2041 qui prévoit une protection spécifique contre le licenciement pour les travailleurs qui font usage des droits découlant de cette directive.</p>
<p>Om die reden voorziet dit artikel in een specifieke ontslagbescherming die tegemoetkomt aan de voorwaarden en modaliteiten opgelegd door de richtlijn en uitvoering geeft aan het advies nr. 2414 van de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>Pour cette raison, cet article prévoit une protection spécifique contre le licenciement qui répond aux conditions et modalités imposées par la directive et met en œuvre l'avis n° 2414 du Conseil national du travail.</p>
<p>Deze ontslagbescherming bestaat erin dat de werkgever een werknemer, die gebruikt maakt van de rechten die voortvloeien uit dit ontwerp, niet mag ontslaan noch enige voorbereiding voor dit ontslag mag treffen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van deze rechten. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.</p>	<p>Cette protection contre le licenciement consiste dans le fait que l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui fait usage des droits découlant du présent projet, ni ne prendre aucune disposition en vue de ce licenciement, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice de ces droits. L'employeur doit, à la demande du travailleur, l'informer par écrit des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.</p>
<p>Slaagt de werkgever niet in deze bewijslast, zal de werkgever aan de betrokken werknemer een forfaitaire vergoeding moeten betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor vier tot zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Si l'employeur ne parvient pas à s'acquitter de cette charge de la preuve, il devra verser au travailleur en question une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de quatre à six mois, sans préjudice de l'indemnité due au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.</p>

Deze vergoeding mag worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.	Cette indemnité peut être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.
Art. 12	Art. 12
Dit artikel bepaalt de datum van inwerkingtreding van deze wet.	Cet article détermine la date d'entrée en vigueur de cette loi.

De Minister van Werk

Le Ministre du Travail

Pierre-Yves DERMAGNE