

AVIS N° 2.414

Séance du vendredi 29 mars 2024

Transposition de la directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

3.412
3.505

AVIS N° 2.414

Transposition de la directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

Par lettre du 6 décembre 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à se prononcer sur un 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.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 29 mars 2024, l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

1 OBJET ET PORTEE DE L'AVIS

Par lettre du 6 décembre 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à se prononcer sur un 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. Cet avant-projet de loi porte sur les matières sociales et d'emploi.

Étant donné que le Conseil en tant qu'organe de la concertation sociale belge pour le secteur privé, fixe, via notamment les CCT nos 43 et 50, le salaire minimum moyen garanti, salaire minimum conventionnel selon la définition de la directive précitée, et qu'il est un acteur crucial en ce domaine, la transposition de la directive précitée appelle à une implication et une participation des partenaires sociaux afin d'examiner dans quelle mesure l'arsenal législatif et conventionnel existant est conforme au prescrit de la directive et de l'adapter le cas échéant.

Dans sa lettre, le ministre invite le Conseil à rendre, au plus tard début février 2024, un avis compte tenu de la nécessité d'assurer la transposition dans les meilleurs délais, cette directive devant être transposée d'ici le 15 novembre 2024.

Il invite ensuite le Conseil, outre son avis quant à l'avant-projet de loi proprement dit, à poursuivre ses réflexions en ce qui concerne d'éventuelles initiatives visant à promouvoir et à renforcer le dialogue social et la négociation collective. Il demande à cet égard d'examiner si la convention collective de travail n° 5 et le cadre légal existant facilitent suffisamment le dialogue social en offrant aux acteurs les possibilités de protection et d'information nécessaires en vue de l'exercice de leur droit aux négociations (salariales) collectives tel que défini dans la directive.

Parallèlement à la transposition des matières sociales et de l'emploi pour lesquelles le Conseil est compétent, la directive susmentionnée doit également être transposée au niveau du secteur public. Ce volet de la transposition est pris en charge par la ministre la fonction publique, madame de Sutter. Une demande a été adressée à la cellule stratégique de la ministre afin que les partenaires sociaux soient impliqués dans cette transposition, en fonction du timing de consultation spécifique de ce régime.

La directive européenne comprend également un volet « marchés publics » pris en charge par la Chancellerie du premier ministre. Il ressort d'un échange de courriers avec les représentants de la Chancellerie du premier ministre que ceux-ci sont en train d'examiner si un exercice de transposition est nécessaire ou si la réglementation nationale existante est suffisante pour garantir cette transposition.

Pour rappel, dans le cadre de ses travaux en lien avec l'élaboration de la directive européenne, le Conseil a émis plusieurs avis afin de rappeler la spécificité du système belge sur la formation des salaires minimaux.

Le Conseil a ainsi rendu, le 5 février 2021, l'avis unanime n° 2.197 sur la proposition de la Commission européenne du 28 octobre 2020 quant à la nature conventionnelle du système belge de formation de salaires minimaux pour le secteur privé. Il a par ailleurs émis à la même date l'avis divisé n° 2.198 sur la proposition de directive de la Commission européenne concernant le salaire minimum européen.

Dans un deuxième temps, une fois la directive adoptée, le Conseil a émis, le 30 mai 2023, l'avis n° 2.369 concernant la phase préparatoire de l'exercice de transposition de la directive européenne.

2 POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a examiné avec attention l'avant-projet de loi qui lui a été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier du soutien et des explications détaillées des représentants de la Cellule stratégique du ministre du Travail et du SPF Emploi, qu'il tient à remercier vivement.

2.1 Considérations générales

Le Conseil tient tout d'abord à rappeler la nature conventionnelle du système belge de formation des salaires minimaux au niveau du secteur privé, comme exprimé antérieurement dans ses avis n° 2.197 du 5 février 2021 et 2.369 du 30 mai 2023. Plus encore, les salaires minimaux en Belgique sont de manière générale fixés conventionnellement, à quelques exceptions près pour lesquelles le législateur est intervenu. Cette spécificité a pour effet de faire du Conseil un acteur incontournable et de premier plan dans le travail de transposition de la directive européenne.

La nature conventionnelle de la fixation des salaires, plus particulièrement pour le secteur privé, a également pour conséquence qu'il est essentiel que les partenaires sociaux à tous les niveaux conservent leur pleine autonomie en matière de salaire minimum, indépendamment des autres matières visées par la directive européenne qui sont régies par des lois ou autres mesures d'exécution et pour lesquelles l'avis des partenaires sociaux est requis.

Cela étant, s'il incombe à la Belgique, au titre de ses obligations, de vérifier la conformité de son arsenal normatif avec la directive européenne, le Conseil tient à se féliciter de ce que la Belgique fasse partie du peloton de tête en ce qui concerne le taux de couverture par la négociation collective. La Belgique connaît ainsi un taux de couverture des négociations collectives atteignant près de 96%¹.

Le salaire minimum interprofessionnel en Belgique ne concerne par ailleurs qu'une petite partie des travailleurs occupés.

Le Conseil souhaite d'ailleurs poursuivre à l'avenir son action dans le sens des objectifs poursuivis par la directive européenne.

2.2 Considérations spécifiques

S'alignant sur la structure de l'avant-projet de loi de transposition qui lui a été soumis pour avis, le Conseil souhaite formuler les remarques spécifiques suivantes.

2.2.1 Définitions et champ d'application

2.2.1.1 *Définitions*

Le Conseil peut s'accorder sur la définition du taux de couverture des négociations tel que prévue à l'article 3, 6° de l'avant-projet de loi.

¹ Base de données OCDE - <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

“Il fait cependant remarquer une incohérence entre la version francophone du texte et sa version néerlandophone : le texte en français mentionne erronément qu’il s’agit du taux de couverture des négociations sectorielles, alors que cette définition concerne les négociations collectives. Il demande donc que le texte français soit adapté en conséquence.

2.2.1.2 *Champ d’application*

Le Conseil relève que, selon l’exposé des motifs, cet avant-projet de loi s’applique à tous les travailleurs pour lesquels un salaire minimum conventionnel peut être fixé, c’est-à-dire tous les travailleurs qui sont couverts par la loi de 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ci-après loi de 1968), et en dehors de cette loi, tous les travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum légal n’est fixé.

Il constate en outre que l’article 4 couvre également les travailleurs (et leurs employeurs) dont le salaire est fixé légalement mais qui sont visés par la loi du 5 décembre 1968.

Le Conseil tient à cet égard à formuler plusieurs observations.

Premièrement le Conseil prend acte du large champ d’application de cet avant-projet de loi, celui-ci couvrant tout ce qui n’en est pas exclu, en ce compris tous les travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum légal n’est fixé, lorsque ceux-ci ne sont couverts ni par la loi de 1968 ni par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Deuxièmement, il ressort des explications orales données par la cellule stratégique du ministre du travail au cours des travaux du Conseil que la dernière catégorie de travailleurs visée par l’article 4, § 2 de l’avant-projet de loi² renvoie aux catégories spécifiques de travailleurs, au niveau du secteur privé, pour lesquelles le salaire minimum est fixé par ou en vertu d’une loi.

Ces explications orales, qui ne visent que le secteur privé, ne sont malheureusement pas conformes à l’exposé des motifs. Ce dernier précise que cette loi s’appliquera « à toutes les personnes qui effectuent un travail rémunéré sous autorité, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées », tout en ne s’appliquant pas aux personnes qui bénéficient d’un salaire minimum légal. Plus loin, l’exposé des motifs précise que cette loi s’appliquera à « tous les travailleurs qui entrent dans le champ d’application de la loi-CCT et, en dehors de la loi-CCT, à tous les travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum légal n’est fixé. Il s’agit par exemple des travailleurs ayant un statut juridique statutaire (...) ».

² L’article 4 § 2 de l’avant-projet de loi stipule que « La présente loi ne s’applique pas aux travailleurs et à leurs employeurs pour lesquels un salaire minimum légal est fixé par ou en vertu d’une loi, à l’exception des travailleurs et de leurs employeurs qui relèvent du champ d’application de la loi-CCT ».

Le Conseil regrette que, ni la cellule stratégique du ministre du travail, ni les services de l'administration, n'aient été en mesure de lui transmettre de liste claire répertoriant ces catégories spécifiques de travailleurs, à savoir :

- a) la liste des catégories de travailleurs du secteur privé dont le salaire minimum est actuellement réglé par la loi ;
- b) la liste des catégories de travailleurs pour lesquels aucun salaire minimum, ni légal ni conventionnel, ne s'applique actuellement.

Des courriers de l'administration adressés au Conseil font état de quelques exemples (polders, fabriques d'églises,...). Cette approche n'est pas satisfaisante, comme ce sera expliqué au point 2.2.3. infra.

Il demande que les services de l'administration poursuivent leur travail d'identification de ces catégories de travailleurs.

A défaut de liste précise des catégories de travailleurs du secteur privé dont le salaire minimum est actuellement réglé par la loi, le Conseil a tenté de réaliser lui-même cet exercice dans le cadre de son avis n° 2.369 du 30 mai 2023. Il est ainsi parti du constat selon lequel, au niveau du secteur privé, si les salaires minimaux sont, en règle générale, fixés conventionnellement, le législateur est intervenu pour quelques catégories spécifiques, qui font figure d'exception.

Il renvoie à l'énumération qu'il en a faite à l'époque, à savoir le dispositif des flexijobs, les starter jobs, les conventions de premier emploi et le système des agences locales pour l'emploi et du travail de proximité.

Le Conseil souligne toutefois que, depuis le 1^{er} janvier 2024, le dispositif des flexijobs ne fait plus partie dans sa totalité des exceptions spécifiques pour lesquelles le salaire minimum est fixé par la loi. Seul le dispositif des flexijobs dans le secteur horeca constitue désormais une catégorie particulière pour lequel un salaire minimum horaire est fixé par la loi.

Quant à l'articulation de ces catégories spécifiques de travailleurs, ainsi que de toutes celles qui pourraient s'y ajouter, avec le prescrit de la directive européenne à transposer (chapitre 2), le Conseil relève les éléments suivants :

- d'une part que concernant les catégories de travailleurs du secteur privé qui rencontrent des difficultés à intégrer ou à réintégrer le marché du travail et pour lesquelles un salaire minimum légal est fixé, il ressort du rapport du groupe d'experts européen que les variations s'appliquant aux travailleurs moyennant les conditions prévues par l'article 6 de la directive, pourraient être justifiées pour faciliter l'intégration de ces travailleurs sur le marché du travail. Le Conseil ne remet pas en cause cette position.

Il souhaite néanmoins attirer l'attention sur le rapport du groupe d'experts européen dans lequel la Commission européenne a rappelé que l'évaluation de la proportionnalité et de la non-discrimination d'une telle variation légale implique intrinsèquement l'examen de l'adéquation de celle-ci. Les critères de fixation des salaires minimaux, dont celui de l'adéquation, renvoient à cet égard à la fois aux besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux et à des facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi, comme le précise l'article 3 de la Convention n° 131 de l'OIT .

- d'autre part, pour ce qui concerne toutes les catégories de travailleurs spécifiques pour lesquelles, au niveau du secteur privé, le salaire minimum est fixé par ou en vertu d'une loi et qui ne sont pas considérés comme des variations, il estime que les procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires devront être établies par les Etats membres, conformément au chapitre 2 de la directive. Ces procédures de fixation et d'actualisation reposent sur différents critères établis de manière non exhaustive et définis par les Etats membres conformément à leurs pratiques nationales dans le droit national applicable.

2.2.2 Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

Le Conseil souligne l'importance en Belgique des négociations collectives au niveau interprofessionnel, des secteurs et des entreprises et que celles-ci sont menées dans le cadre établi entre autres par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et par la convention collective de travail n° 5 et les conventions collectives de travail sectorielles conclues en vertu de cette dernière.

2.2.2.1 *Principe de non-ingérence*

- Le Conseil constate que l'article 5, § 1 de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit que les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs participant ou souhaitant participer à la négociation collective s'abstiennent de toute ingérence mutuelle, par leurs représentants ou membres, dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration de leurs organisations respectives.

Selon l'exposé des motifs, cette disposition a pour objectif de combler une lacune car aucune disposition légale ne prévoit, en droit belge, la protection des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs contre toute ingérence mutuelle, comme l'exige l'article 4.1, point d) de la directive.

- Le Conseil peut marquer son accord pour inscrire le principe de non-ingérence dans une disposition légale.

Il rappelle toutefois que ce principe ressort, non seulement de la directive relative à des salaires minimaux adéquats, mais aussi des conventions de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (et en particulier son article 3.2) et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (et en particulier son article 2), respectivement ratifiées par la Belgique en 1951 et en 1953.³

Ces deux derniers instruments internationaux prévoient en effet le principe de non-ingérence mutuelle mais aussi des autorités publiques. La disposition légale envisagée devrait donc être complétée sur ce point.

En outre, une référence aux deux conventions susvisées de l'OIT devrait être ajoutée dans l'exposé des motifs.

- Par ailleurs, le Conseil rappelle que le principe de non-ingérence et le concept de liberté syndicale selon l'OIT ne dispensent pas les travailleurs, les employeurs et leurs organisations représentatives respectives de respecter la légalité. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention n° 87 de l'OIT. (article 8 de la Convention n° 87 précitée).
- De plus, le Conseil rappelle que le principe de non-ingérence mutuelle relève de longue date des pratiques nationales belges, notamment en matière d'élections sociales. L'inscription du principe de non-ingérence mutuelle dans une loi ne doit par conséquent pas modifier les pratiques et les principes généraux existants.

Ainsi notamment, son avis n° 453 du 25 juillet 1974 constitue une illustration du principe de non-ingérence mutuelle entre organisations représentatives des travailleurs d'une part et entre ces dernières et les organisations représentatives d'employeurs d'autre part. Dans cet avis, le Conseil estime en effet que la législation sur les conseils d'entreprise ne devrait pas en tout état de cause, être appliquée aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Le Conseil rappelle à cet égard l'engagement pris par les organisations représentées en son sein de ne pas déposer de liste de candidats, pour la constitution de conseils d'entreprise, au sein de leurs instances respectives.

³ Le concept de liberté syndicale selon l'OIT vise la liberté d'association tant des travailleurs que des employeurs et il en va de même concernant la protection du droit syndical (« freedom of association »).

- Le Conseil estime par conséquent que l'article 5 § 1^{er} de l'avant-projet de loi devrait être rédigé comme suit : « 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. »

« De même, les autorités publiques s'abstiennent de toute ingérence dans la constitution, le fonctionnement ou l'administration des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs »

- Enfin, le Conseil demande que le principe de négociation de bonne foi soit également ancré dans la législation, ce qui implique de modifier l'article 5, § 1^{er} de l'avant-projet de loi afin de le viser expressément.

2.2.2.2 *Facilitation de l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires*

- Le Conseil constate que l'article 5, § 2, alinéa 1^{er} de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit que l'employeur donne aux délégués des organisations représentatives des travailleurs participants ou souhaitant participer aux négociations collectives, la possibilité d'avoir tous les contacts nécessaires avec lui-même, ses mandataires et préposés et avec les travailleurs pour mener à bien les négociations collectives, sans affecter le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'exposé des motifs précise que le libellé de cette disposition tient compte de la formulation de la directive mais aussi des conclusions du Comité européen des droits sociaux concernant l'article 5 de la Charte sociale européenne (qui porte sur le droit syndical) et des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT concernant les conventions n° 87 et n° 98 précitées.

L'article 5, § 2, second alinéa prévoit qu'une convention collective de travail peut préciser les modalités « de cet accès au lieu de travail ». Selon l'exposé des motifs, cette disposition vise les conventions collectives de travail tant interprofessionnelles que sectorielles ou d'entreprise.

- Le Conseil indique avoir examiné l'article 5, § 2 de l'avant-projet de loi au regard de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et des autres conventions collectives de travail pertinentes du Conseil contenant des dispositions concernant les moyens et les facilités à accorder aux représentants des travailleurs afin d'exercer leurs missions.

Le Conseil estime que la négociation des salaires est une matière qui relève de la compétence des interlocuteurs sociaux. Par conséquent, elle ne doit pas être réglée par la loi.

Il se propose par conséquent de travailler à une recommandation basée sur la CCT n° 5, à finaliser avant la mi-novembre 2024.

2.2.2.3 *Le seuil de 80 pourcent de couverture des négociations collectives*

Le Conseil relève que les articles 6 et 7 de l'avant-projet de loi fixent le cadre et la procédure d'élaboration d'un plan d'action si le seuil de 80 pourcent de couverture des négociations collectives n'est pas atteint.

Il tient d'emblée à marquer sa satisfaction quant au taux de couverture de la négociation collective atteint par la Belgique, celui-ci atteignant près de 96%⁴.

Il souligne que les partenaires sociaux à tous les niveaux mettront tout en œuvre pour maintenir et préserver à l'avenir ce modèle qui offre un taux élevé de couverture par la négociation collective.

Il demande en outre au gouvernement de ne prendre aucune mesure qui aurait pour conséquence de réduire ce taux de couverture des négociations collectives.

Compte tenu de ce taux élevé de couverture et la volonté du Conseil de le maintenir à ce niveau, le Conseil ne peut que constater le caractère très détaillé et théorique de ces dispositions, visant avant tout à mettre la législation nationale en conformité par rapport au prescrit de la directive européenne. Il estime néanmoins positif que l'avant-projet de loi lui donne l'initiative pour l'établissement d'un plan d'action dans l'hypothèse où le taux de couverture de la négociation collective devait chuter sous les 80%.

Le Conseil se demande toutefois s'il ressort suffisamment du texte de l'avant-projet de loi que le taux de couverture de 80% vise le niveau national.

Il ressort à cet égard du rapport du groupe d'experts européen que dès qu'un travailleur est couvert par une convention collective de travail, indépendamment du niveau auquel celle-ci est conclue, ce travailleur sera considéré comme couvert par la négociation collective.

⁴ Base de données OCDE - <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

Il estime cependant que, dans un souci de clarté et de sécurité juridique, cette précision devrait être apportée en référence à l'article 4.2 de la directive européenne et propose dans ce cadre de préciser dans le titre de la section 2 que le seuil de 80 pourcent de couverture des négociations collectives doit être atteint au niveau national et interprofessionnel.

2.2.2.4 *Période de détermination du taux de couverture des négociations collectives*

Le Conseil prend note du fait que l'article 8 de l'avant-projet de loi dont saisine prévoit actuellement que « le Conseil est informé quant à la détermination du taux de couverture des négociations collectives ».

Le Conseil demande à ce que le rôle des partenaires sociaux soit renforcé par rapport à ces thématiques qui le concernent au premier plan en le consultant sur cette question. Il invite dès lors le gouvernement à adapter le libellé de la disposition de la manière suivante : « le Conseil est consulté quant à la détermination du taux de couverture des négociations ».

Par ailleurs, le Conseil estime que la place actuelle de cette disposition de l'avant-projet de loi n'est pas opportune car elle laisse sous-entendre que la détermination périodique du taux de couverture ne devrait être réalisée que dans l'hypothèse où le taux de couverture tombe sous les 80 pourcent.

Il plaide dès lors pour déplacer cette disposition avant l'article 6 de l'avant-projet de loi tout en y précisant que cette évaluation aura lieu tous les deux ans, quel que soit le taux de couverture constaté.

2.2.3 Possibilité élargie de conclure une convention collective relative aux salaires minimaux

Le Conseil relève que l'avant-projet de loi dont saisine prévoit en son article 9 la possibilité pour les partenaires sociaux du Conseil national du Travail d'étendre le champ d'application d'un salaire minimum conventionnel par le biais d'une nouvelle convention collective de travail conclue au niveau interprofessionnel ou par l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail interprofessionnelles existantes, au bénéfice des catégories de travailleurs se situant entre le secteur public et le secteur privé et qui ne sont actuellement couvertes ni par la loi de 1968 ni par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Le Conseil partage l'objectif de couverture maximale des travailleurs poursuivi par l'instauration de cette mesure et estime que tout devra être mis en œuvre pour régler cette absence de couverture de certains groupes de travailleurs.

Le Conseil note également des informations fournies par l'administration et la cellule stratégique du ministre du travail que cette zone grise concernerait des groupes de travailleurs se situant avant tout au niveau des institutions qui gravitent autour des institutions des services publics, tant au niveau fédéral, que des Communautés et Régions.

Compte tenu des premiers travaux d'identification de ces groupes par l'administration, le Conseil invite l'administration et les autorités compétentes au niveau du secteur public à poursuivre les travaux d'identification de ces groupes et à ce que ces dernières prennent en premier lieu les mesures nécessaires de façon à couvrir l'ensemble des travailleurs qui relèvent du secteur public.

Il rappelle que si, sur la base de cet exercice d'identification, les travailleurs non couverts par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, sont identifiés comme relevant du secteur privé, ceux-ci sont par conséquent automatiquement couverts par la loi du 5 décembre 1968.

Enfin, il souhaite être tenu informé des résultats de ces travaux d'identification. En effet, s'il ressort qu'au terme de cet exercice d'identification, des zones grises subsistent, le Conseil se propose, le cas échéant et si cela s'avérait nécessaire, de réexaminer cette question à son niveau.

Enfin, outre l'absence de vision claire quant aux travailleurs visés, la mise en place d'un tel régime supplétif soulève selon lui de nombreuses questions, notamment en termes de légitimité des membres représentant les organisations d'employeurs à prendre des mesures pour des groupes dont ils ne disposeraient pas de la représentativité.

Le Conseil n'étant à ce stade pas en mesure de juger de l'étendue du champ d'application de cette disposition, il demande que celle-ci soit retirée du dispositif de l'avant-projet de loi.

2.2.4 Information relative à la protection offerte par des salaires minimaux

Le Conseil relève que l'article 10 de l'avant-projet de loi formalise l'existence de bases de données sur les salaires minimaux conventionnels et l'information sur la protection des salaires minimaux disponibles sur le site internet du SPF Emploi.

Le Conseil n'a pas de remarques à formuler par rapport à cette disposition proprement dite.

2.2.5 Suivi et collecte des données

Le Conseil constate que l'article 10 de la directive européenne prévoit que les Etats membres fournissent, tous les deux ans, avant le 1^{er} octobre de l'année de déclaration, des données et informations concernant :

- «- le taux de couverture des négociations collectives et l'évolution de cette couverture ;
- pour les salaires minimaux légaux: i) le niveau du salaire minimum légal et la part des travailleurs couverts par ce salaire; ii) une description des variations et retenues existantes, ainsi que les raisons de leur introduction et la part des travailleurs couverts par les variations, dans la mesure où les données sont disponibles;
- pour la protection offerte par des salaires minimaux prévue uniquement par des conventions collectives: i) les taux de rémunération les plus bas prévus par des conventions collectives couvrant les bas salaires ou une estimation de ceux-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises, et la part des travailleurs couverts par ces conventions ou une estimation de celle-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises; ii) le niveau des salaires versés aux travailleurs n'étant pas couverts par des conventions collectives, ainsi que le rapport entre ce niveau et celui des salaires versés aux travailleurs couverts par des conventions collectives. »

Dans le cadre de ces collectes d'informations, des données anonymisées, objectives et transparentes doivent également être garanties.

Il renvoie par ailleurs à son avis n° 2.369 dans lequel le Conseil estime qu'il serait utile d'examiner dans quelle mesure certains suivis et collectes existants pourraient être améliorés, notamment en matière sectorielle.

Quant à la collecte des informations sur les salaires conventionnels, il indique, après examen suite à son avis précité, qu'il dispose de données salariales récentes.

Par ailleurs, les données de l'enquête sur la structure des salaires datent de 2021.

Le Conseil réitère son souhait qu'il y ait davantage de collaboration entre tous les acteurs concernés par la thématique des salaires, à savoir outre lui-même, l'ONSS (à la source des données concrètes en matière de salaire minimum), le SPF Emploi (pour les données collectées au niveau sectoriel) et le Conseil Central de l'Economie, et ce, afin de disposer de données salariales actuelles et pertinentes dans le cadre de la transposition de la directive européenne.

Enfin, le Conseil réitère le constat selon lequel les informations relatives au taux de couverture de la négociation collective manquent parfois de clarté. Il souhaiterait dès lors pouvoir être pleinement consulté et disposer d'informations plus détaillées et transparentes lorsque ces statistiques lui sont communiquées, ce qui ne peut que profiter à tous les acteurs concernés.

2.2.6 Droit à la réparation et à la protection contre un traitement défavorable

Le Conseil constate que l'article 11 de l'avant-projet de loi précise la notion de plainte à appliquer dans le cadre de cette disposition.

Il plaide pour que soit précisé dans l'exposé des motifs que sont également visées les plaintes introduites par le travailleur par l'intermédiaire de son organisation représentative.

Quant à l'indemnité à appliquer en matière de protection contre le licenciement et de protection contre un traitement défavorable, le Conseil propose, aux articles 11 et 12 de l'avant-projet de loi, l'introduction d'une fourchette équivalent au salaire de 4 à 6 mois en cas de licenciement et de 2 à 3 mois en cas de traitement défavorable.

2.2.7 Remarque technique transversale

Le Conseil fait remarquer que différentes terminologies sont employées en français dans l'avant-projet de loi de transposition (articles 3,6°, 6, 7 et 8) pour faire référence au taux de couverture des négociations collectives. Il demande que la terminologie « taux de couverture » soit utilisée de manière uniforme dans l'ensemble du texte, conformément au texte de la directive européenne.

Le Conseil fait savoir que, vu la nature essentiellement conventionnelle de la fixation des salaires minimaux, il se réserve la possibilité d'évaluer dans une phase ultérieure de ses travaux l'impact de la directive sur les instruments conventionnels qui relèvent de sa compétence.
