

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 17 OKTOBER 2017

Voormiddag

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 17 OCTOBRE 2017

Matin

De openbare commissievergadering wordt geopend om 10.39 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

La réunion publique de commission est ouverte à 10.39 heures et présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

01 Échange de vue avec le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur la révision de la directive européenne relative au détachement de travailleurs salariés et questions jointes de

- M. Jean-Jacques Flahaux au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la révision de la directive européenne sur les travailleurs détachés" (n° 19467)

- M. David Clarinval au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'état d'avancement des travaux sur la directive européenne sur le détachement de travailleurs" (n° 19531)

- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'application de la loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs" (n° 20325)

- M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la révision de la directive européenne sur le détachement de travailleurs" (n° 21201)

- M. Frédéric Daerden au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la proposition de révision de la directive de 1996 sur les travailleurs détachés" (n° 21215)

01 Gedachtewisseling met de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over de herziening van de Europese richtlijn met betrekking op de detachering van werknemers en samengevoegde vragen van

- de heer Jean-Jacques Flahaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de herziening van de Europese richtlijn inzake de detachering van werknemers" (nr. 19467)

- de heer David Clarinval aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stand van de werkzaamheden inzake de Europese detacheringsrichtlijn" (nr. 19531)

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de toepassing van de wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers" (nr. 20325)

- de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de herziening van de Europese detacheringsrichtlijn" (nr. 21201)

- de heer Frédéric Daerden aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het voorstel tot herziening van de richtlijn van 1996 inzake de detachering van werknemers" (nr. 21215)

De **voorzitter**: Collega's, mijnheer de minister, wij hebben vandaag, op vraag van onder anderen de collega's van Ecolo-Groen, een hopelijk interessante gedachtewisseling over de problematiek van de detachering van werknemers.

Er zijn een aantal mondelinge vragen ingediend. De minister zal eerst een inleidende uiteenzetting houden.

Daarna zullen de collega's die een vraag hebben ingediend het woord krijgen, maar uiteraard kunnen ook alle andere collega's interveniëren als zij dat wensen; daarom is het een gedachtewisseling. Zoals steeds voorziet de minister in interessante slides bij zijn uiteenzetting.

01.01 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, dames en heren, zoals steeds hebben wij enkele slides voorbereid. Deze worden nu gekopieerd en zullen u zo dadelijk worden bezorgd. Ik hoop dat de toelichting van de slides reeds een antwoord zal geven op een aantal vragen. Ik kijk uit naar de gedachtewisseling omdat de timing van deze vergadering ideaal is, vermits wij maandag een EPSCO-Raad hebben in Luxemburg waar dit punt ook aan bod komt.

In de Europese Unie is België, na Duitsland en Frankrijk, het land dat het derde grootste aantal gedetacheerde werknemers ontvangt op zijn grondgebied. In 2014 heeft België ongeveer 160 000 gedetacheerde werknemers ontvangen en dit voornamelijk in de bouwsector. In 2016 waren dat er 185 000. Wij spreken voor alle duidelijkheid over "uniek gemelde personen". Dit lijkt mij belangrijk in het verdere debat, want sommigen komen meermaals per jaar.

In de top 5 van de gedetacheerde landen vinden wij naast onze buurlanden – Nederland, Duitsland en Frankrijk – ook Polen en Portugal terug. Ook hier wil ik iedereen erop wijzen dat de grootste gedetacheerde volumes uit onze buurlanden komen. Het is misschien een misvatting dat de grote aantallen uit andere landen zouden komen.

Van 1 januari 2017 tot 13 oktober 2017 gaat het om 625 387 meldingen van werknemers, waarvan 118 111 unieke werknemers.

Veel inkomende en uitgaande detacheringen zijn een verantwoorde manier om in een andere lidstaat een opdracht uit te voeren, bijvoorbeeld om een bepaalde expertise ter beschikking te stellen. Wij kunnen er echter niet om heen dat een aantal detacheringen – dit is het politiek debat – oneerlijke concurrentie veroorzaken of zelfs aanleiding geven tot sociale dumping.

Dit risico is natuurlijk nog veel groter als de regels niet worden toegepast.

Chaque situation étant différente, le gouvernement a opté, au début de la législature, pour une approche diversifiée dans la lutte contre la concurrence déloyale et le dumping social.

Wij hebben een veelzijdige aanpak. Ik wil die kort toelichten, zonder daar in detail op in te gaan. Ten eerste voeren wij een beleid van lastenverlaging en verantwoorde loonontwikkeling en, ten tweede, hebben wij een specifieke lastenverlaging voor activiteiten op werven die nu in de steigers staan.

Troisièmement, du travail législatif dans notre propre pays, comme la transposition de la directive d'exécution.

Ten vierde is er het wetgevend werk op Europees vlak, met de detachingsrichtlijn en de verordening over de sociale zekerheid.

Cinquièmement, il y a le renforcement des inspections et des contrôles.

Ten zesde maken wij werk van gerichte oplossingen voor risicosectoren.

Ik zal mij vandaag beperken tot de actuele werkzaamheden op Europees niveau; de andere aspecten zal ik niet in detail bespreken, ook al zijn die ook belangrijk.

Comme vous le savez, la législation européenne a énoncé une série de règles obligatoires concernant les conditions de travail applicables aux travailleurs détachés. Ces règles sont reprises dans la directive 96/71 approuvée en 1996 concernant le détachement de travailleurs.

Sinds de uitbreiding van de Europese Unie in 2004 en 2007 hebben de lagere loon- en arbeidsvoorwaarden van de meeste Baltische en Oost-Europese staten geleid tot een aanzienlijk groter loonverschil ten opzichte van de situatie voordat de detachingsrichtlijn werd aangenomen, hetgeen de mededinging in de eenheidsmarkt ondermijnt.

Het instrument is dus niet meer aangepast aan het Europa van de 28, binnenkort 27 lidstaten. Daarom behoorde België reeds in 2015 tot de landen die de Europese Commissie hebben aangemoedigd om een herziening van de regels door te voeren om zo eerlijke loon- en mededingingsvoorwaarden te waarborgen, zowel voor de ondernemingen die werknemers detacheren, als voor de lokale ondernemingen in het land van ontvangst.

Aangezien detacheringen het principe van vrij verkeer van diensten in de eenheidsmarkt in de praktijk brengen, moeten wij ervoor zorgen dat een gezonde en eerlijke concurrentie en eerlijke arbeidsomstandigheden voor werknemers in dat kader worden gewaarborgd.

Daarbij houden wij niet alleen de eerlijke concurrentie en de rechten van de werknemers in ons land voor ogen, maar vergeten wij ook niet de belangen van de Belgische werknemers en ondernemingen die in andere lidstaten actief zijn. Ook dat is belangrijk om extra te onderstrepen. België is immers niet alleen een belangrijk ontvanger van gedetacheerde werknemers, maar ook de achtste op de lijst van belangrijkste uitzendende landen.

Le gouvernement a donc soutenu dès le départ l'initiative de la Commission européenne adoptée en mars 2016 dans le cadre de son paquet "mobilité des travailleurs" visant à réviser de manière ciblée les règles sur le détachement.

Outre la directive sur le travail détaché, un autre élément de ce paquet "mobilité" consistait dans la révision du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Ce règlement stipule notamment qu'un travailleur détaché dans un autre pays, dans les conditions définies par le règlement demeure soumis durant 24 mois à la législation en matière de sécurité sociale de son pays.

En raison de la différence de niveau de cotisation, ce principe explique la différence de coûts salariaux constatée même en cas de détachement parfaitement légal. La directive concernant le détachement de travailleurs fixant notamment des règles relatives à ce qui est applicable en matière de droit du travail n'est donc qu'une partie de l'histoire; j'y reviendrai plus tard.

In de onderhandelingen over de detachingsrichtlijn zijn de lidstaten diep verdeeld. Twee tegengestelde visies tekenen zich af. De lidstaten met lagere loon- en arbeidsvoorwaarden verdedigen de belangen van de ondernemingen die gebruikmaken van dat concurrentiële voordeel. In die context verzetten zeven lidstaten, Polen, Kroatië, Tsjechië, Roemenië, Estland, Litouwen en Letland, zich tegen de herziening van de regels, uit vrees voor het einde van de detachering bij toepassing van het principe gelijk loon voor gelijk werk. Het andere kamp wordt gevormd door de zogenaamde like-minded lidstaten, zoals België, Frankrijk, Duitsland, Oostenrijk, Luxemburg, Nederland en Zweden, die de belangen verdedigen van de werknemers en van de ondernemingen die te maken hebben met misbruiken, oneerlijke concurrentie en sociale dumping.

En juin 2017, après plus d'un an de négociations difficiles, la présidence maltaise est parvenue à une proposition de compromis qui répondait à nombre de nos préoccupations et points d'attention.

Intussen had de Commissie op 31 mei 2017 echter een pakket Transport voorgesteld, dat onder meer de arbeidsvoorwaarden van de vrachtwagenchauffeurs regelde door in een aantal afwijkingen op de detachingsrichtlijn te voorzien. Een groot aantal lidstaten is vragende partij voor een specifieke behandeling op het vlak van detachering voor de sector van het wegvervoer, in het bijzonder Tsjechië, Hongarije, Polen, Slowakije, Estland, Litouwen, Letland en Spanje. Voor Spanje was dit de aanleiding om niet langer te kunnen instemmen met het compromisvoorstel. Op hetzelfde moment, ik ga er van uit dat u zich dat herinnert, wilde ook Frankrijk om electorale redenen – ik denk dat we toen tussen de eerste en de tweede ronde zaten – geen compromis aanvaardden. Het werd hierin gesteund door Duitsland.

Tijdens de EPSCO-Raad van 16 juni kon dus geen akkoord meer worden bereikt. Vervolgens werden onder het Estse voorzitterschap de onderhandelingen hervat. Er werden diverse nieuwe tekstvoorstellen gedaan, met een aantal discussiepunten die nog altijd niet zijn uitgeklaard. Dit neemt niet weg dat wij de ambitie hebben om op de EPSCO-Raad van 23 oktober, volgende week maandag of misschien dinsdagmorgen, een akkoord te bereiken. Met behulp van slides wil ik even tonen waar het Belgisch standpunt zich nu situeert. Ik ga ervan uit dat daar de gedachteswisseling over zal gaan.

Ik zal mijn uiteenzetting beginnen met het huidig Europees en Belgisch juridisch kader te schetsen. Vervolgens zal ik dieper ingaan op de doelstelling en de inhoud van het voorstel tot herziening. Daarna zal ik

een stand van zaken geven van de besprekingen en het Belgisch standpunt voor de EPSCO-Raad van 23 oktober toelichten. Ten slotte zal ik de concrete gevolgen van de herziening op Belgisch vlak verduidelijken.

Dans le cadre de la libre circulation des services, un employeur peut temporairement détacher ses travailleurs dans un État membre autre que celui où il est établi, en vue d'y accomplir des prestations de travail. Il est alors question de détachement.

Het is iedereen bekend dat de detachingsrichtlijn de toepasselijke arbeidsvoorwaarden bepaald voor de gedetacheerde werknemers in het land van onthaal. Het gaat in eerste instantie om een harde kern van arbeidsvoorwaarden, zoals de arbeidstijd, de rusttijden, de minimale duur van de jaarlijkse vakantie en minimumlonen.

Daarnaast mogen de lidstaten ook andere arbeidsvoorwaarden opleggen, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde. Het is wel belangrijk even op te merken dat de handhavingsrichtlijn, die voorziet in nieuwe instrumenten om fraude en misbruik te bestrijden en de administratieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten te verbeteren, niet wordt geïmplementeerd door het voorstel tot herziening.

Tot daar wat Europa betreft. Nu kom ik aan het Belgisch kader. De detachingsrichtlijn werd in Belgisch recht omgezet door de wet van 5 maart 2002, die de geboden mogelijkheden op ruime wijze omzet.

Pour les prestations de travail accomplies en Belgique, l'employeur détachant ses travailleurs en Belgique est tenu de respecter les conditions de travail prévues par les lois, arrêtés royaux et conventions collectives de travail. Sanctionné pénalement, ce principe s'applique à tous les secteurs d'activité.

Het gaat hier om essentiële bepalingen die de bescherming van de rechten van werknemers waarborgen, onder andere de arbeidstijd, de feestdagen, de uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers, het welzijn op het werk, de bescherming van het loon, de minimumloonbarema's en de andere arbeidsvoorwaarden die algemeen verbindend zijn verklaard en in de collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd.

Ce principe ne fait pas obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi du pays d'origine si celles-ci sont plus favorables au travailleur détaché.

Het voorstel van de Commissie heeft een drievoudige doelstelling. Ten eerste, rechtvaardige loonvoorwaarden voor de werknemers door de invoering van het principe gelijk loon voor gelijk werk. Ten tweede, het waarborgen van een eerlijke concurrentie tussen ondernemingen. Ten derde, een verduidelijking van de regels om belemmeringen voor het vrij verkeer van diensten op te heffen.

Sta mij toe om eerst nog even op te merken dat de discussie over de duurtijd van de detachering enkel gaat over de vraag welke arbeidsvoorwaarden er op een bepaald moment van toepassing zijn. Mogelijk zou daarover een misverstand kunnen bestaan. De termijn van vierentwintig maanden van de ontwerprichtlijn of twaalf maanden die België samen met enkele andere lidstaten vraagt, is geen beperking of verbod op detacheringen van langere duur, zoals soms wordt gemeend. Wel gaat het om de vraag wanneer de meeste regels inzake het arbeidsrecht van toepassing zijn, niet om de vraag vanaf welk moment detacheringen onmogelijk worden. Het is belangrijk om dat toch nog even te onderstrepen.

De hoofdlijnen van de herziening, zoals opgenomen in het meest recente compromisvoorstel van het Estse voorzitterschap, zijn de volgende.

Ten eerste, in geval van een detachering van lange duur, waarmee langer dan vierentwintig maanden bedoeld wordt, zijn alle arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst van toepassing, met uitzondering van een limitatieve lijst.

Dans la proposition de compromis la plus récente, cette liste négative comprenait des dispositions relatives à la conclusion du contrat de travail ainsi qu'aux régimes de pension complémentaire.

Ten tweede wordt in de harde kern van de arbeidsvoorwaarden het begrip "minimumloon" vervangen door "loon". Hiermee wordt het principe van gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats in de praktijk gebracht.

La limitation au taux de salaire minimum peut, en effet, créer un écart salarial entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux. Cela peut créer une concurrence déloyale entre entreprises dans la mesure où, pour un même travail, les travailleurs détachés sont moins rémunérés que les travailleurs locaux.

Naast het minimumloon zullen dus ook andere loonelementen in rekening moeten worden genomen, zoals alle bonussen en vergoedingen. De lidstaten zullen op een transparante manier moeten omschrijven uit welke componenten de bezoldiging op hun grondgebied bestaat om de vergelijking tussen de lonen in de twee lidstaten te kunnen maken.

Ik wil nog opmerken dat, zoals ik daarnet heb gezegd, de wet van 5 maart 2002 op dit moment al toepassing maakt van een ruimer loonbegrip. Gelet op de rechtspraak die niet steeds eenduidig was op dat punt, is het voor België dus erg belangrijk dat dit wordt verankerd in de regelgeving.

Ten derde wordt de toepassing van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten van het land van ontvangst verplicht voor alle sectoren.

Jusqu'à présent, ce n'était le cas que pour le secteur de la construction. Il convient de noter qu'en Belgique, l'application est déjà obligatoire pour tous les secteurs.

Ten vierde, de harde kern van de arbeidsvoorwaarden wordt naar vergoedingen voor reiskosten, verblijfskosten en voedingskosten uitgebreid.

Ten slotte, gedetacheerde en lokale uitzendkrachten zullen verplicht op dezelfde manier worden behandeld. Tot nu toe was dat optioneel. Ik moet bovendien opmerken dat die gelijke behandeling in België nu reeds van toepassing is.

Wat zijn de discussiepunten en mogelijke amendementen?

Dit voorstel is het resultaat van nieuwe onderhandelingen nadat op de EPSCO-Raad van 16 juni geen akkoord over het voorstel van het Maltese voorzitterschap kon worden bereikt.

Gedurende de zomerperiode heeft Frankrijk, vervolgens gesteund door Duitsland, acht amendementen voorgesteld die niet alleen betrekking hebben op de detachingsrichtlijn maar ook op de regels met betrekking tot de detachering in de sociale zekerheid, verordening nr. 883.

Eind augustus heb ik samen met onze eerste minister deze acht amendementen mee ondertekend, samen met de andere Benelux-landen en Oostenrijk. De doelstelling was om tot een tekst met meer ambitie te komen en bepaalde onderdelen van het voorstel uit te klaren.

De volgende amendementen werden voorgesteld in de detachingsrichtlijn. Ten eerste, er zou al sprake zijn van een detachering van lange duur na twaalf maanden, in een referentieperiode van vierentwintig maanden. Ten tweede, de uitbreiding van de harde kern van arbeidsvoorwaarden met onkostenvergoedingen voor huisvesting, transport en maaltijden en daarnaast ook de voorwaarden voor een degelijke huisvesting, met de verduidelijking dat een detachingsvergoeding wordt beschouwd als een onkostenvergoeding die geen deel uitmaakt van het loon bij onduidelijkheid hierover in de arbeidsvoorwaarden. Ten derde, de opheffing van de considerans bij de richtlijn die verwijst naar de noodzaak van specifieke regels voor het wegvervoer. Ten vierde, een betere administratieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten via een Europees platform tegen zwartwerk.

De amendementen op de detachingsrichtlijn werden slechts gedeeltelijk opgenomen in het compromisvoorstel van het Estse voorzitterschap. Dit blijft het voorwerp van discussie.

Ik wil nog even schetsen wat de discussies nu nog zijn.

We zitten nu met het laatste voorzitterschap en het compromisvoorstel van het huidige voorzitterschap. Een eerste discussiepunt betreft de detachering van lange duur. Enerzijds worden een aantal uitzonderingen voorgesteld op het principe van de toepassing van alle arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst, dus die negatieve lijst. In dit kader is België bereid om een beperkte negatieve lijst te aanvaarden. Anderzijds is er veel weerstand tegen ons voorstel om de duur te beperken van vierentwintig maanden tot twaalf

maanden. Vandaag definieert de richtlijn geen duur en is het dus niet duidelijk vanaf wanneer het volledige arbeidsrecht van toepassing wordt. Dat er nu sowieso een termijn komt, is van zeer groot belang, maar de discussie gaat nog altijd over vierentwintig of twaalf maanden, of een vergelijk tussen die twee periodes.

Daarnaast bleef er discussie over de invoering in de harde kern van de onkostenvergoedingen voor huisvesting, transport en maaltijden. In dit kader pleit België ervoor dat hierin ook de verplaatsingen tussen het land van oorsprong en het land van onthaal begrepen zouden zijn. Gisteren heeft het Europees Parlement daarover gediscussieerd en werd ter zake een standpunt ingenomen. Daar moet natuurlijk rekening mee worden gehouden omdat daar nog wel wat verder wordt gegaan.

La Belgique était également demandeuse d'instaurer une obligation, à charge de l'employeur, d'assumer ces frais.

Vervolgens bleef er de discussie over onze vraag om ook de voorwaarden voor een degelijke huisvesting op te nemen in de harde kern van de tekst. Dat thema werd in de huidige tekst alleen vermeld in een van de consideransen, in de overwegingen.

Ten slotte blijft de toepassing van de detachingsrichtlijn op de sector van het wegvervoer een van de belangrijkste discussiepunten. Daarover zijn er ook nog vrij uiteenlopende standpunten geformuleerd.

Dat kom ik aan het laatste element, namelijk het Belgisch standpunt. Op de EPSCO-Raad van 23 oktober wensen wij, enerzijds, een akkoord tot stand te brengen over de herziening van de detachingsrichtlijn en, anderzijds, een gedeeltelijk akkoord te bereiken over de herziening van de verordening inzake de sociale zekerheid. De Europese wetgevende procedure vereist een goedkeuring door de Raad bij gekwalificeerde meerderheid.

Op het moment zijn de standpunten van de verschillende lidstaten in dit politiek zeer gevoelig en complex dossier nog onvoldoende naar elkaar toe gegroeid. Een voor de meerderheid van de lidstaten aanvaardbaar akkoord zal dus onderhandeld moeten worden op de EPSCO-Raad zelf. Hier zullen de belangrijkste politieke knopen moeten doorgehakt worden, in het bijzonder over de detachering van lange duur, de toepassing van de richtlijn op de sector van het wegvervoer en de overgangperiode, dus een antwoord op de vraag hoeveel tijd de lidstaten en de bedrijven krijgen om de nieuwe regels toe te passen.

Un accord doit nous garantir que les travailleurs détachés peuvent bénéficier de la même rémunération que les travailleurs locaux qui accomplissent le même travail. Dans ce cadre, l'application de la notion plus large de rémunération dès le premier jour du détachement est essentielle. Ce principe semble être acquis. C'est donc une victoire pour notre pays.

De toepassing van het ruime loonbegrip vanaf de eerste dag van de detachering is essentieel. Ook de uitbreiding van de harde kern van arbeidsvoorwaarden met de regels die van toepassing zijn in het interne recht, moet behouden blijven.

Nous souhaitons en outre inclure dans le noyau dur les conditions d'hébergement, auxquelles il est pour l'instant uniquement fait référence dans un des considérants de la directive.

Het thema huisvesting zou dus niet in de overwegingen maar in de harde kern van de tekst moeten worden opgenomen.

Gelet op het feit dat de gemiddelde duur van de detachering vier maanden bedraagt, zijn wij van mening dat de termijn voor een detachering van lange duur moet worden verminderd.

In geval van detachering van lange duur moeten de arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst zo ruim mogelijk worden toegepast. Ik zal dus ook voor een zo beperkt mogelijk aantal uitzonderingen pleiten.

De overgangperiode, die de ondernemingen moet toelaten zich aan de nieuwe regels aan te passen, is ongetwijfeld noodzakelijk. Ze moet echter redelijk zijn. Er zijn verschillende periodes die ter zake de ronde doen. Twee jaar lijkt mij al een redelijke termijn. Andere landen willen die termijn nog verder rekken.

Wij zullen ook pleiten voor een versterkte administratieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten, met name in het Europees platform tegen zwartwerk. In dat kader is ook de oprichting van een

Europese arbeidsautoriteit, zoals door de voorzitter van de Europese Commissie, de heer Juncker, in zijn State of the Union is aangekondigd, een interessant denkspoor. Daarover volgen straks misschien nog vragen en zijn er ook nog enige onduidelijkheden. Het Europees platform is coördinerend op Europees niveau.

Voorts is het voor ons duidelijk dat de regels uit de detachingsrichtlijn onverkort voor de detacheringen in de sector van het wegvervoer moeten worden nageleefd. Niettemin moet worden rekening gehouden met het recente voorstel van de Europese Commissie dat erop is gericht een aantal specifieke regels vast te leggen aangepast aan de eigenheid van de sector met een grote mobiliteit van werknemers. Over het voorstel zal in de groep Landtransport van de Raad voort moeten worden onderhandeld.

Het schrappen van de considerans over de mogelijke aparte regelingen in de transportsector is voor België dan ook veeleer een kwestie van inhoudelijke coherentie van de tekst. Ons land blijft zeker bereid te spreken over bijzondere regels voor de transportsector, indien ze met onze doelstellingen van eerlijke concurrentie en bescherming van de rechten van de werknemers verzoenbaar zijn.

Ik ben ervan overtuigd dat België een actieve rol moet spelen in steun van het Estse voorzitterschap en van de Europese Commissie, met als doel op de EPSCO-Raad van 23 oktober 2017 een evenwichtig akkoord te bereiken.

Dat is een heel belangrijk moment. Indien het daar niet lukt, zijn er andere voorzitterschappen. In dat geval zal het tijdens de huidige legislatuur heel moeilijk worden nog iets binnen te halen. De EPSCO-vergadering van komende maandag is dus van heel erg groot belang.

Ter afronding ga ik nog even in op verordening nr. 883. De detachingsrichtlijn regelt alleen de arbeidsrechtelijke gevolgen bij een detachering die verloopt volgens de regels die erin zijn vastgesteld. Daarnaast moeten wij kijken naar de socialezekerheidsregels die van toepassing zijn. Dat onderdeel van het *mobility package* wordt opgevolgd door minister De Block en staatssecretaris De Backer, maar ik geef de krachtlijnen mee, gelet op het belang ervan als contextelement in de discussie over de detachingsrichtlijn.

De verordeningen nrs 883 en 987 coördineren de regels inzake sociale zekerheid. In eerste instantie regelen de verordeningen in welke lidstaat een werknemer of een zelfstandige onderworpen is aan de sociale zekerheid en waar hij of zij dus bijdragen betaalt. Het gaat niet alleen over de regels voor een gedetacheerde werknemer, het betreft ook de situatie waarin werknemers bijvoorbeeld in verschillende lidstaten werken. Daarnaast regelen de verordeningen op welke wijze een sociaalverzekerde aanspraak kan maken op de socialezekerheidsuitkeringen in een andere lidstaat.

Depuis le lancement des propositions de révision de ces règlements le 16 décembre 2016, les discussions, sous la présidence maltaise et lettonne, se focalisent sur les soins à long terme, les allocations familiales, les allocations pour les inactifs et les règles d'application, notamment les règles en matière de sécurité sociale en cas de détachement.

De basisregels blijven ongewijzigd, bijvoorbeeld wanneer door het thuisland een A1-formulier wordt uitgereikt om te attesteren dat een werkende er socialezekerheidsbijdragen betaalt of dat men vierentwintig maanden, verlengbaar tot vijf jaar in onderling akkoord tussen de betrokken lidstaten, onderworpen blijft aan de eigen sociale zekerheid bij het werken in een andere lidstaat.

Wat wel wijzigd – dit wil ik onder uw aandacht brengen – zijn de mate waarin een lidstaat verantwoordelijk is voor de uitreiking van dat A1-formulier en de termijnen waarin de vragen van een andere lidstaat een antwoord moeten krijgen, het feit dat een administratieve commissie een uitspraak kan doen over de wijze waarop de A1-formulieren moeten worden uitgereikt, de intrekking van een A1-formulier bij onbetwistbare fraude enzovoort.

België wil van in het begin wijzigingen doorvoeren die nog beter verzekeren dat er van fraude geen sprake kan zijn. Samen met Frankrijk en Duitsland hebben wij daarom de volgende amendementen ingediend: een verplichte onderwerping van drie maanden aan de sociale zekerheid van het land van oorsprong vooraleer een detachering mogelijk is en een wachtperiode van drie maanden tussen twee detacheringen; de verplichting van een substantiële activiteit van 25 % omzet in het land van oorsprong, en dit met het oog op de strijd tegen postbusfirma's; een betere regulering van de activiteiten in verschillende lidstaten en een versterking van de procedures voor de betwisting van het A1-document, het bewijs van de betaling van

sociale bijdragen in het land van oorsprong. Zoals gezegd, zijn dat materies die door mijn collega's worden opgevolgd.

Tot slot wil ik nog even verduidelijken welke concrete gevolgen een herziening van de detacheringsrichtlijn zou hebben op Belgisch vlak. In eerste instantie is de verruiming van het loonbegrip een bevestiging van de Belgische interpretatie van de detacheringsrichtlijn die reeds ingeschreven werd in de wet van 5 maart 2002 en die ook nagevolgd werd in de recente rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Een verankering in de richtlijn zal de inspectiediensten echter meer slagkracht geven. Niemand zal nog kunnen betwisten dat gelijk werk recht geeft op een gelijk loon.

En cas de détachement de longue durée, la Belgique pourra appliquer plus de conditions de travail que ce n'est actuellement le cas. Il s'agit principalement d'un certain nombre de dispositions de la loi relative aux contrats de travail, par exemple le paiement obligatoire du salaire garanti en cas de maladie.

In geval van detachering van uitzendkrachten naar België – daarover is ook een vraag ingediend – zal de Belgische gebruiker het buitenlandse uitzendbureau moeten informeren over alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in zijn onderneming, zodat die op een correcte manier kunnen worden toegepast.

Ten slotte zullen ook de eventuele specifieke regels voor de sector van het wegvervoer in de Belgische wetgeving moeten worden opgenomen.

Pour la Belgique, l'impact sera d'ordre non seulement juridique mais également politique. L'acceptation par l'Europe du principe que celui qui effectue le même travail à un certain endroit a également droit aux mêmes conditions salariales et de travail constituerait une avancée fondamentale.

Voor Europa zelf is het van cruciaal belang om aan te tonen dat het naast een economische unie ook een sociale unie kan worden. Ik wil erop wijzen dat de volgende EPSCO-Raad zich zal uitspreken over de verklaring over de zogenaamde *social pillar*. Dit wordt een lijst van 20 principes die de basis vormen van onze sociale welvaart en die verder richting zal geven aan de werkzaamheden van Europa en de lidstaten op sociaal vlak.

Het is onze bedoeling om een opwaartse sociale convergentie te realiseren. Met de vernieuwde detacheringsrichtlijn kunnen wij alvast een belangrijke stap zetten.

Mijnheer de voorzitter, tot zover een korte inleiding, zodat iedereen op de hoogte is van de stand van zaken. Ik kijk uiteraard uit naar de reacties die wij maandag kunnen meenemen naar de EPSCO-Raad.

01.02 **Wouter Raskin** (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de vicepremier, ik meen dat u een zeer realistisch verhaal hebt geschetst. Het was geen goednieuwsshow zonder meer, maar een verhaal dat een aantal goede elementen bevat. Hoe en in welke mate dat alles in de toekomst afdwingbaar zal zijn, moet nog blijken.

U bent de pijnpunten – discussiepunten, zoals u ze zelf noemt – alvast niet uit de weg gegaan. Een van die punten is het al dan niet inkorten van de duur van de detacheringstermijn. Het doet mij plezier dat u dit als een discussiepunt naar voren schuift. Dit wil zeggen dat de strijd nog niet is gestreden. Ik hoop dat u maandag een impact kunt hebben op uw partijgenoten, de Europese commissaris en uw collega's tijdens de Europese vergadering.

Mijnheer de voorzitter, ik wil op mijn beurt graag een schets maken van de recente historie van dit verhaal. Het start ergens in het voorjaar van 2016, toen mevrouw Thyssen het eerste luik van haar *mobility package* toelichtte. Dit is een pakket van maatregelen op arbeidsrechtelijk vlak, aanpassingen waren vereist aan de bestaande detacheringsrichtlijn uit 1996.

Het is daarbij de bedoeling een gelijk speelveld te creëren en tegelijkertijd een verbetering door te voeren in de rechten van de gedetacheerde werknemers. Mevrouw Thyssen wou dat gedetacheerde werknemers kunnen werken aan dezelfde loonvoorwaarden van de werknemers van het land waarin zij te gast zijn. Het gaat daarbij niet alleen over het loon als eng begrip, maar ook over bijvoorbeeld een dertiende maand, bonussen en dergelijke meer.

In mei 2016 heeft een tiental lidstaten, voornamelijk uit Oost- en Centraal-Europa, de befaamde gele kaart

getrokken voor mevrouw Thyssen. Dat betekende dat de Europese Commissie haar voorstel moest herbekijken en moest beslissen of ze het zou behouden, aanpassen of intrekken. Vóór de zomer van 2016 werd beslist om het voorstel te behouden. Men ging ermee naar het Maltese voorzitterschap, dat met een compromistekst is gekomen, zoals u ook hebt geschetst.

De bedoeling was dat de Centraal- en Oost-Europese landen op een later moment, op de daaropvolgende EPSCO-Raad, over de streep konden worden getrokken, waardoor de onderhandelingen over een definitieve tekst konden worden opgestart.

Dat voorstel bevatte een aantal elementen, die ik niet opnieuw zal herhalen. In het kader van die bespreking op Europees niveau diende de Belgische regering toen ook een standpunt in te nemen. Er werd een akkoord bereikt over heel wat punten, onder andere over het verplicht maken van het voorleggen van de A1-formulieren voor de betrokken werknemers.

Ook over de versterkte controle en internationale samenwerking waren de meeste partners het eens, maar de mogelijke inkorting van de detachingsrichtlijn bleek een knelpunt te zijn. Ondanks het feit dat het Maltese compromisvoorstel hierin destijds niet voorzag, heeft mijn partij, zoals u weet, altijd gepleit voor een inkorting van de termijn voor de risicosectoren, met daar tegenover de verlenging voor echte detacheringen in sectoren die niet fraudegevoelig zijn en waarvoor het legitiem is om het pleidooi te voeren de periode te verlengen.

De Europese Commissie heeft in april 2017 de Europese pijler van sociale rechten gepubliceerd. In mei volgde het wegtransportpakket en dan volgde de EPSCO-Raad van 16 juni, die u ook hebt aangehaald. De Europese ministers van Werk wilden daar landen met de compromistekst van het Europese voorzitterschap, maar dat was buiten de heer Macron gerekend die, zoals u al duidde, met een aantal amendementen kwam aandragen, gesteund door Duitsland.

U hebt die amendementen opgesomd. Daarin zat heel duidelijk de vraag tot beperking van de detachingsduur tot twaalf maanden.

De Belgische regering besloot in september van dit jaar om zich achter de Frans-Duitse as te scharen en nam dus de facto het standpunt in om mee te pleiten voor een beperking van de detachingsduur tot twaalf maanden, niet alleen, zoals u ook al zei, maar samen met Nederland, Luxemburg en Oostenrijk.

Gisteren was er een bijeenkomst van de commissie voor Werkgelegenheid en Sociale Zaken in het Europees Parlement en daar werd een beslissing genomen die ons niet helemaal blij maakt. Daarin ontbreekt namelijk het pleidooi voor het inkorten van de detachingsduur. Wij hebben altijd gepleit voor zes maanden maar de federale regering schaarde zich evenwel achter het Frans-Duitse voorstel van twaalf maanden. Dat is al een goede stap in de juiste richting. Zonder verdere stappen is het voorstel dat vandaag voorligt echter geen oplossing om tot eerlijke concurrentie te komen. Vandaag blijft het in die zin mogelijk om onder het mom van detachering Oost-Europese werknemers en anderen permanent in te zetten op onze arbeidsmarkt, met nefaste gevolgen voor bepaalde sectoren. U haalde reeds de bouwsector aan, waarin duizenden bouwvakkers hun job verloren omdat hun Europese collega's goedkoper zijn, niet omdat zij meer expertise of knowhow in huis zouden hebben.

Toch moeten wij genuanceerd blijven. Wat thans voorligt, bevat ook goede punten. U hebt reeds de mogelijkheid toegelicht om de detachingsduur te verlengen in het kader van specifieke projecten in niet-risicosectoren. Uiteraard mogen wij niet blind zijn voor de goede kanten van het principe van detachering en alle voordelen die dit voor ons land met zich mee heeft gebracht.

Het principe van gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek is er ook in vervat en dat is essentieel om tot een eerlijkere concurrentie tussen werknemers te komen. Als echter inzake het betalen van socialezekerheidsbijdragen in het thuisland tot twee jaar lang geen stappen worden gezet, dan zal er van een gelijk speelveld weinig sprake zijn. Ik geef even enkele cijfers. Het aantal Limosa-meldingen voor werknemers in 2010 bedroeg een kleine 260 000. In 2016 was dat geëvolueerd naar meer dan 660 000, wat een gigantische toename is.

In de bouwsector bedroeg het aantal detacheringen 52 000 in 2011 en bijna 150 000 in 2015 en het gaat daarbij vooral om Polen, Portugezen en Roemenen. Er zijn, zoals u zei, ook detacheringen uit enkele buurlanden, zoals Nederland en Frankrijk, met volgens mij die nuance dat niet alle uit Nederland

gedetacheerde werknemers de Nederlandse nationaliteit hebben. Vertrekkende van deze cijfers en van het aantal Limosa-aangiften in 2016, namelijk 660 000 meldingen, dan hebt u gelijk als u zegt dat het niet allemaal unieke werknemers zijn. Cijfers van uw collega, staatssecretaris De Backer, tonen aan dat het om ongeveer 190 000 unieke werknemers zou gaan. Laat mij het nog conservatief inschatten en stellen dat het om 150 000 unieke werknemers gaat die in ons land voltijds aan de slag zijn tegen een mediumloon, dan zou dat voor de schatkist ongeveer 2,7 miljard opbrengen. Als wij vandaag de begroting niet helemaal op orde krijgen, dan meen ik dat er op dat vlak nog wel wat werk aan de winkel is.

Het momentum hebt u geschetst, namelijk de EPSCO-Raad van 23 oktober aanstaande. Ik neem er akte van dat er nog enkele discussiepunten openliggen. Zoals ik bij het begin van mijn betoog uiteenzette, meen ik dat wij de zaken optimistisch moeten bekijken en hopen dat wij nog enkele stappen kunnen zetten, om te voorkomen dat het dossier van de detacheringsrichtlijn een onontwarbare knoop zou zijn. Wij moeten er samen voor zorgen dat de Europese interne markt niet het kind van de rekening wordt. Het volgend voorzitterschap valt, als ik het juist heb, onder Bulgarije en dat is niet meteen hoopgevend om in dat dossier verdere stappen te zetten, wat nefast zou zijn voor het sociale Europa dat wij mogen verwachten. Indien Europa op dat vlak geen stappen zet, dan zal de geloofwaardigheid en de credibiliteit van het Europees verhaal ondermijnd worden, wat wij volgens mij tot elke prijs moeten vermijden.

Tot slot wil ik nog enkele concrete vragen stellen.

Mijnheer de minister, vandaag werken wij nog steeds onder de gebrekkige Dimona-aangifte, die niet erg veel zinvolle informatie bevat om sociale fraude aan te pakken. Nochtans kan er volgens de gewijzigde richtlijn van 2014, die ik nu niet in detail zal aanhalen, meer informatie verzameld worden.

Hebt u de indruk dat België voldoende gebruikgemaakt heeft van de bijkomende mogelijkheden ingevolge de wijziging van de richtlijn in 2014? Daarop aansluitend, zou het volgens u een goed idee zijn om deze piste verder vorm te geven in een stukje Belgische wetgeving, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van een elektronische database waarin informatie gebundeld wordt? Vandaag verloopt de controle op het oneigenlijk gebruik van het systeem van detachering bijzonder moeizaam, vooral door het gebrek aan doeltreffende controle-instrumenten.

Ten tweede, bijna 3,5 % van onze tewerkstelling in België gebeurt via detachering. Als men dat vergelijkt met Nederland, Duitsland en Frankrijk ziet men dat het daar over circa 1 % gaat. Men zou nochtans kunnen veronderstellen dat een land als Nederland, met een hogere werkzaamheidsgraad en een lagere werkloosheidsgraad dan België, juist meer gedetacheerden zou aantrekken. Het aantal inkomende A1's in België bedroeg in 2015 echter 150 000 in vergelijking met de 80 000 in Nederland. Er is dus een gevoelig verschil. Voor het aantal uitgaande A1's is het verschil veel kleiner. Daar zit Nederland met 90 000 uitgaande A1's en wij met 80 000 in ons land. Dat countert dus enigszins het argument dat België bijzonder veel baat heeft bij detacheringen. Dat is natuurlijk wel zo, maar niet significant meer of minder dan de ons omringende landen.

Mijnheer de minister, voor zover u daar in uw toelichting niet op geantwoord hebt, had ik graag nog eens de bijzonderste conclusies gehoord die u trekt uit de lopende, vrij moeilijke onderhandelingen over de aanpassing. Bent u het ermee eens dat er nog moet worden bijgestuurd om oneigenlijk gebruik van detachering te voorkomen? Op basis van wat u gezegd hebt, concludeer ik dat u het daarmee eens bent. Ik zou willen dat wij nog een aantal punten kunnen bijstellen. De discussie loopt nog. Als ik mij vergis, dan hoor ik dat van u.

01.03 Frédéric Daerden (PS): Merci, monsieur le ministre, pour votre présentation de cette thématique qui est complexe, non seulement dans les textes, mais aussi en matière de consensus à trouver. Ce phénomène, comme vous l'avez rappelé en début d'introduction, cause un préjudice important pour notre marché de l'emploi.

Donc, il faut essayer de trouver des solutions, et ce aux différents niveaux de pouvoir, que ce soit au niveau européen, fédéral, régional ou même local. Je pense qu'il faut se battre à chacun des niveaux pour essayer de trouver les meilleures solutions. Je dirais à ce niveau que, comme j'ai eu l'occasion de le dire lors des transpositions de la directive "marchés publics" et de la directive d'exécution, que nous avons regretté de ne pas avoir fait transposition maximaliste des dispositifs que l'Europe mettait à notre disposition.

Cela étant dit et rappelé, parlons de ce qui est maintenant sur la table du Conseil. Comme vous le disiez tout

à l'heure, c'est particulièrement d'actualité. La commission Affaires sociales du Parlement européen a voté un avis sur le projet de directive, qui devrait être ratifié dans quelques jours. Il y a des éléments intéressants, d'autres qui manquent indiscutablement d'ambition à ce niveau-là, et espérons que la semaine prochaine, le Conseil prendra position! En effet, les textes se trouvant sur la table manquent indiscutablement d'ambition et je pense qu'il n'y aura pas beaucoup d'effet, malheureusement, sur le détachement en Belgique et ses effets négatifs.

Je crains que même si le texte est amendé sous la pression de la France, de l'Allemagne et avec l'adhésion d'un certain nombre de pays, il ne permettra pas d'éviter grand-chose.

Malgré tout, c'est une petite avancée. Nous avons en effet demandé depuis longtemps que la directive soit révisée. Nous soulignons donc cette orientation positive. C'est toujours le même problème avec les textes de l'Union européenne: faut-il accepter le compromis mou et peu ambitieux ou bien convient-il de pousser plus loin la négociation, étant donné la complexité du dossier et les divergences de vues? Je crains que cela ne serve pas à grand-chose.

J'en viens à quelques aspects fondamentaux. Premièrement, il s'agit de la rémunération. La réforme prévoit à ce sujet une nouvelle formulation, qui est meilleure que la notion de "taux de salaire minimal". Si cette dénomination permet d'englober plus de cas et, partant, d'améliorer le statut des détachés à l'avenir, la question des cotisations sociales n'est pas réglée. Cet aspect du dumping va donc rester prépondérant, même si le dossier évolue.

Vient ensuite la thématique de la durée du détachement. Nous avons plaidé pour qu'elle soit limitée à six mois. Le texte parle de douze mois. J'espère que cette dernière notion passera, même si j'ai le sentiment que c'est encore trop long. Le 23 octobre, mais aussi par la suite – lors du trilogue et de l'adoption de la version finale –, il conviendrait de se battre en vue d'aboutir à une période plus courte. Six mois, cela me paraît déjà beaucoup. À cet égard, vous avez indiqué que la moyenne était de cinq mois. En tout cas, si nous devons rester avec une durée de vingt-quatre mois, le texte serait absolument inacceptable. J'espère que la position belge sera conforme à ce que je viens d'exprimer.

En outre, nous devons rester attentifs à la manière de calculer la durée du détachement. Le fait-on de manière individualisée, en fonction des postes d'emploi? Ces critères permettent très facilement de contourner la règle de la durée.

J'aimerais savoir, à ce propos, la façon dont vous envisagez les choses, la façon dont ça l'est dans le texte, comment les éléments peuvent être parfaits soit dans la directive soit dans notre législation. Quelle sera notre marche de manœuvre par rapport au calcul de la durée?

Pour ce qui est de l'intérim, nous savons qu'au-delà de l'application des règles de détachement, il y a surtout la recherche du contournement des règles. La notion de faux indépendant, celle d'intérim ou de sous-traitance sont des filières qui permettent de contourner des textes dont le but est de préserver la liberté de circulation des travailleurs – ce à quoi nous sommes favorables – mais aussi d'éviter le dumping social.

En ce qui concerne plus précisément l'intérim, j'ai le sentiment que cela ne changera rien pour le cas de la Belgique, même dans le cas où le texte passerait et même dans le cas d'une obligation d'information car nous savons bien que cette dernière ne modifiera pas grand-chose. Lors de discussions antérieures, nous avons mis en évidence le fait que l'intérim était une source de contournement et de dumping important, l'intérim provenant parfois de pays très voisins. Ne plaiderions-nous pas pour une position plus radicale afin de sortir l'intérim du champ d'application de la directive "Détachement" et d'éviter que ce système ne soit aussi préjudiciable?

S'agissant de la sous-traitance que nous avons abordée dans le cadre de la directive "Marchés publics", qu'en est-il de la législation globale "Détachement des travailleurs" pour ce qui concerne la mise en place d'un système de responsabilisation solidaire dans l'ensemble des situations, qu'elles soient du domaine privé ou de celui des marchés publics? Y a-t-il des avancées en la matière?

Je reviens sur l'aspect délai. Quand on dépasse la durée, quel est le traitement? Partant de l'hypothèse de l'adoption de la règle des douze mois, quand on est au-delà de douze mois, quel est le statut de la personne détachée? Vous avez évoqué une liste négative. Quels sont les sources et les risques de dumping et de différence de statut entre une personne qui est détachée et qui travaille depuis plus de douze mois en

Belgique et un travailleur sous statut belge? Quelles sont les différences et comment les réduire davantage?

Enfin, un dernier élément concernant la base juridique. Je sais que certains plaident pour une double base juridique. Je crois qu'au niveau du Parlement européen, il y aurait un consensus pour ajouter à la base actuelle, une base liée à la politique sociale. Est-ce aussi votre thèse? Allez-vous plaider dans ce sens? Cela pourrait renforcer la sensibilité sociale s'il devait y avoir des interprétations auprès de la Cour de justice.

Voilà quelques éléments de réflexion et de questionnement, monsieur le ministre.

01.04 Jean-Jacques Flahaux (MR): Monsieur le président, monsieur le ministre, j'ai écouté avec beaucoup d'attention.

Le dossier est particulièrement sensible mais renvoie à notre impossibilité de parvenir à une Europe sociale. C'est la même chose pour l'Europe fiscale, d'ailleurs. L'impératif du vote unanime oblige à des concessions fort importantes, en l'occurrence en faveur des pays d'Europe centrale et de l'Est, qui marchandent – disons-le clairement – leur position. Le problème, c'est que nous avons également des attentes envers eux concernant la politique d'accueil des réfugiés, politique à laquelle ils sont résolument fermés. Ce n'est pas simple. Nous l'avons encore constaté récemment, lors de la tournée du président Macron. Celui-ci s'engageait parfois un peu plus loin que ce que voulaient réellement dire ses homologues d'Europe centrale et de l'Est.

On parle toujours des travailleurs détachés venant des pays d'Europe centrale et de l'Est. Dispose-t-on des chiffres concernant les travailleurs belges qui bénéficient de cette directive dans les autres pays européens?

Pour les travailleurs qui sont en Belgique, dispose-t-on des chiffres? Y a-t-il une évolution?

En Pologne, par exemple, on ne trouve plus assez de travailleurs et on en fait venir d'Ukraine, pays hors Union européenne. C'est donc une situation paradoxale car cela crée des frustrations non seulement chez nous mais aussi dans certains pays d'Europe de l'Est qui fonctionnent mieux que la Bulgarie et la Roumanie.

Monsieur le ministre, pensez-vous qu'on pourra, avec la commissaire belge, arriver à un résultat tangible d'ici la fin de l'année?

01.05 Stefaan Vercamer (CD&V): Mijnheer de minister, dank u voor uw toelichting. Ik denk dat volgende week maandag een belangrijk politiek moment voor Europa is. Wij pleiten er in deze commissie al jaren voor om iets aan de sociale dumping te doen, zeker in de bouwsector en het wegvervoer. Dat is ook heel concreet. Mensen zien dat ook alle dagen: de werven, de vrachtwagens op de weg. Ik herhaal dat het een politiek belangrijk moment voor Europa is. Zo tonen wij dat wij via de Europese weg de sociale dumping kunnen aanpakken. Als wij daarin niet slagen, knabbelen wij opnieuw aan het draagvlak voor de Europese politiek.

De vraag is dan tot waar men gaat om een compromis te aanvaarden of om de onderhandelingen vooruit te duwen. Ik denk dat onze Belgische visie en positie de juiste is. Het uitgangspunt is zeer evenwichtig: gelijk loon voor gelijk werk en een eerlijke gezonde concurrentie. Zowel de werkgevers, de werknemers als de overheid zitten op één lijn in deze discussie. Ik vind dat wij deze positie dan ook maximaal moeten handhaven, zowel met betrekking tot gelijk loon voor gelijk werk als met betrekking tot de duur. Zoals u zelf hebt aangehaald, duurt een detachering gemiddeld vier maanden. Twaalf maanden is drie keer zolang. Daaraan moeten wij zeker blijven vasthouden.

Hetzelfde geldt voor de detacheringsvergoeding. Als wij het element met betrekking tot het wegvervoer in deze discussie niet aanhouden, vrees ik dat het voor jaren wordt afgevoerd en wij daarin geen stappen meer vooruit kunnen zetten. Dat zou een gemiste kans zijn. Wij moeten dit echt aanhouden.

Als men al tot een compromis komt, zal alles uiteraard afhangen van het handhavingsbeleid ter zake. De controle en de inspectie zullen essentieel zijn. Daarover is in deze commissie ook al vele uren gesproken. Er zijn veel vragen over gesteld.

Volgens mij is het niet moeilijk om met betrekking tot de controle en inspectie tot een compromis te komen. Men heeft het altijd over het digitale Europa. Men moet maximaal inzetten op de organisatie van de controle

en inspectie op internationaal niveau, gebruikmakend van alle moderne technieken.

In dat geval kan men gemakkelijk de inspectie onbeperkt toegang geven tot databanken en dergelijke om die inspectie en handhaving te organiseren. Daar begint het immers: de dag dat men voelt dat men zich aan de regels moet houden, kunnen wij stappen vooruitzetten.

Ik kom tot een andere vraag die natuurlijk rijst. Als men slechts over een aantal zaken een compromis zou bereiken en over een aantal zaken niet, rijst de vraag in welke mate men dan kan terugvallen op de afdwingbaarheid in eigen land. Als men er niet in slaagt op Europees niveau afspraken te maken om stappen vooruit te zetten, hoe kan men dan eventueel toch afspraken maken over de afdwingbaarheid in eigen land met betrekking tot zaken waarover geen overeenstemming werd bereikt?

Ik had ook graag nog het volgende benadrukt. Wij hebben in deze commissie reeds een aantal keren gesproken over uitzendarbeid. Wij hebben de reportages gezien. Wij kennen de uitwassen. Wij weten hoe het in dit land is. Wij kunnen daar dus niet streng genoeg zijn en we kunnen niet hard genoeg op onze positie blijven staan om die misbruiken echt ook in een internationale context tegen te gaan. Ook hier geldt immers opnieuw het politieke signaal dat men daarmee kan geven, door op Europees niveau daarover een overstemming te bereiken.

Dan heb ik nog de volgende vraag, maar u hebt er reeds gedeeltelijk op geantwoord in uw toelichting. In welke mate strookt hetgeen voorligt, de contouren van een eventueel compromis en onze positie met hetgeen gisteren in de Commissie is goedgekeurd? Misschien zijn er daar nog elementen uit te halen om stappen vooruit te zetten.

U hebt het even gehad over de socialezekerheidsregels, over het uitputten van socialezekerheidsrechten en dergelijke meer. Wat zijn daar de contouren waar men heen kan gaan? Ook op dit vlak zou het opnieuw een moment kunnen zijn om aan te geven dat wij niet alleen een economische Europese Unie hebben maar dat wij ook stappen vooruitzetten in die sociale pijler.

Graag had ik ook het volgende vernomen. Mocht het tot een goed gedragen compromis komen, binnen welke timing kunnen wij dan stellen dat dit ooit in België concreet toepasbaar zal zijn? Welke stappen moet dat nog allemaal doorlopen? Als wij dat nog zouden moeten vooruitschuiven, wringt immers ook die termijn. De moeilijke afweging zal inderdaad zijn wat wij als minimum kunnen aanvaarden om toch concreet zichtbaar en voelbaar te maken in eigen land dat wij op Europees niveau afspraken hebben gemaakt om sociale dumping tegen te gaan.

Als dat niet concreet aantoonbaar is, dan zal toch de afweging moeten worden gemaakt of dat niet moet worden verder geduwd. Als wij immers een compromis minimum minimorum aanvaarden dat eigenlijk een lege doos is, dan vrees ik dat er jarenlang niets zal gebeuren. Daarom wens ik u veel onderhandelingskracht ten aanzien van uw collega's om tot een goed compromis te komen.

01.06 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, het compromis op Europees niveau zal misschien een eerste stap in de juiste richting zijn. Een compromis is inderdaad geven en nemen. Wij weten uit het verleden dat men niet altijd zijn slag kan thuishalen. Daarom heet het ook een compromis.

Sta mij toch toe, mijnheer de minister, om een beetje kritisch te kijken naar wat het effectief betekent voor ons land. Het is goed dat de zaak op Europees niveau wordt aangepakt. Ons land heeft in het verleden al bepaalde maatregelen genomen om de sociale dumping voor een deel tegen te gaan. Ik heb goed gekeken naar uw slides. De drie laatste slides gingen over de impact ervan op Belgisch vlak. U geeft zelf toe dat het vaak een bevestiging is van maatregelen die ons land al neemt. Ik mis echter een paar punten die ik graag aan u wil meegeven in de hoop dat u ze toch nog meeneemt naar de bijeenkomst maandag of dinsdag. Ik heb ook nog enkele andere vragen, omdat het een ruimere gedachtewisseling is en omdat er, zoals u zelf al zei, ook verschillende verordeningen zijn die een impact zullen hebben inzake sociale dumping.

Het is goed dat er een compromis is bereikt, zodat er voor gelijk werk een gelijk loon moet worden betaald. Wat ik echter mis, is dat in de harde kern onze loonbeschermingswet niet mee is opgenomen. Het loon zal nu inderdaad moeten worden uitbetaald, maar bepaalde werkgevers geven ook huisvesting aan hun werknemers. U kent de beelden ook van de mensen die in krotten worden gehuisvest, mijnheer de minister. Zij betalen daarvoor een prijs die zeker niet overeenkomt met wat zij krijgen, maar dat wordt wel van hun loon afgetrokken. Ik had daarom veel liever gezien dat de loonbeschermingswet, die duidelijke afspraken

maakt over wat in natura kan worden betaald en tegen welke prijs, mee zou worden opgenomen, zodoende dat men een zekere bescherming geeft aan de werknemers.

Ten tweede, als een deel van het loon betaald wordt in het land van herkomst, dan zou dat aangetoond moeten kunnen worden. Hoe zal men dat kunnen hardmaken? Moet het loon bijvoorbeeld volledig betaald worden in het land waar men werkt, wanneer men binnen de drie dagen geen antwoord krijgt? Op welke manier zullen die problemen aangepakt worden?

Wij hebben de hoofdelijke aansprakelijkheid ingevoerd. Heel veel arbeidsauditeurs willen die hoofdelijke aansprakelijkheid nu niet invoeren. Dat was het antwoord van de staatssecretaris op vele van onze vragen. Er is namelijk gewoon geen duidelijkheid over of de helft of een deel van het loon in het buitenland betaald is. Ik mis de concrete slagkracht om te kunnen nagaan of alles effectief betaald wordt en, indien dat niet zo is, om de hoofdelijke aansprakelijkheid die in ons land van toepassing is, in te zetten. Wat voor zin heeft die wet als wij te weinig middelen hebben om daarmee aan de slag te gaan?

Ten derde, er wordt een stap vooruitgezet met de aanpassing van de wet inzake de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op basis van de eventuele toekomstige richtlijnen betreffende het wegvervoer, maar er is nog een heel lange weg te gaan vooraleer er concrete maatregelen kunnen komen. Ik had liever gezien dat de Europese Unie de cabotageritten zou erkennen. Als men met cabotageritten werkt, zou men ook volgens de Belgische arbeidsvoorwaarden moeten betalen. Dat zou al een eerste stap in de juiste richting geweest zijn en dan had men al een concrete maatregel, die nageleefd kon worden.

Er is het werkland en het vestigingsland, maar ingevolge het arrest-Koelzsch moet er, als aangetoond kan worden dat er veel activiteit is in het land waar er gewerkt wordt, volgens de arbeidsvoorwaarden van dat land betaald worden. Ook in dat verband mis ik de nodige slagkracht. Wij hadden daarom op de programmawet een amendement ingediend. De staatssecretaris heeft gezegd zelf een initiatief te zullen nemen. Hoever staat het daarmee? Is er ondertussen al vooruitgang geboekt?

Ten vierde stellen wij vast dat heel veel inwoners van bepaalde landen hier onder het statuut van zelfstandige komen werken, terwijl zij eigenlijk werknemer zijn. Ook over de mogelijkheid om de arbeidsverhouding werknemer/zelfstandige te herkwalficeren, vind ik in het document heel weinig terug. Nochtans is het belangrijk.

Er is nu de uitwisselingstool, dat het centrale aanspreekpunt tussen beide lidstaten zal zijn. Daarbij zal de instelling in het uitzendland bij de andere instanties op zoek gaan, indien het zelf niet over de informatie beschikt. Er staat ook: indien binnen een redelijke termijn niet wordt geantwoord, zullen *appropriate measures* worden genomen. Wat zijn *appropriate measures*? Wat betekent die bepaling concreet?

De essentie van een detachering is uiteraard dat een werknemer in dienst van een buitenlandse werkgever hier een dienst komt leveren, onder de sociale zekerheid van het uitzendland blijft, teneinde te vermijden dat de betrokken werknemer constant onder een ander sociaal stelsel zou vallen.

Er is nu de periode van vierentwintig maanden, waarvan verschillende leden al hebben aangegeven dat die periode best wel lang is.

In antwoord op de actuele vraag die ik u ter zake had gesteld, hebt u erop gewezen dat wij voorzichtig moeten zijn, omdat België 80 000 Belgen detacheert. Dat zou betekenen dat, wanneer een termijn van bijvoorbeeld zes maanden wordt ingevoerd, na die zes maanden ook rechten in het werkland worden geopend.

Wat is op dat vlak het probleem? Indien correcte bijdragen worden betaald, zou dat op zichzelf immers geen probleem mogen zijn, tenzij ik iets over het hoofd zie.

Wij pleiten dus voor een verkorting van de termijn. Ik heb echter begrepen dat de termijn van vierentwintig maanden het compromisvoorstel zal zijn.

Verschillende leden hebben al opgemerkt dat het bijna nu of nooit is, omdat er een wissel van het voorzitterschap komt. De verordening moet ook nog worden besproken. Het is jammer dat de aanpassing van de richtlijn niet tegelijkertijd met de aanpassing van de verordening is besproken, wat de zaken veel zou hebben vergemakkelijkt.

Wat betekent echter het feit dat de termijn van vierentwintig maanden nu zal worden aanvaard? In welke mate is er in dat geval nog een opening om überhaupt in de verordening andere punten te bespreken of nieuwe aanpassingen in te voeren?

Ten tweede, er is wat verwarring over de periode van vierentwintig maanden. U hebt daarover zelf al kort iets gezegd. Na die vierentwintig maanden wordt de regeling niet gestopt, zo heb ik begrepen? Maar gaat het over vierentwintig maanden per opdracht of om vierentwintig maanden per persoon? Eén detacheringsoopdracht wordt vaak door verschillende mensen uitgevoerd. Telt men de vierentwintig maanden per opdracht? Of gaat het om vierentwintig maanden per persoon?

Ten derde, er verandert niet zoveel voor ons land. Die aanpassingen zullen ons weinig bijbrengen. Daarom kom ik nog even terug op de omzetting van de handhavingsrichtlijn. Ik hoop u er niet aan te herinneren dat mijn fractie ontgoocheld was toen de regering bij de omzetting van de handhavingsrichtlijn geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid die de richtlijn biedt om ook de hoofdelijke aansprakelijkheid retroactief op de ontstane loonschuld van toepassing te maken.

De aansprakelijkheidsregeling is volgens de richtlijn verplicht voor de bouw en kan uitgebreid worden. Zoals collega Daerden al gezegd heeft, heeft uw regering gekozen voor een zeer minimalistische implementatie van de richtlijn. Het is nu voldoende dat er naast het bouwcontract een attest wordt ondertekend waarin verklaard wordt dat de Belgische regels nageleefd zullen worden, om de opdrachtgever of de hoofdaannemer vrij te stellen van de specifieke hoofdelijke aansprakelijkheid.

Tijdens de bespreking hebt u gezegd dat u die invulling zou evalueren en dat u na een jaar de specifieke regeling zou uitbreiden naar andere activiteiten.

Ook zou er een databank worden opgericht bij de FOD WASO, waar de opdrachtgever of de hoofdaannemer kan nakijken of zijn contractant al eerder geverbaliseerd is wegens de niet-naleving van arbeids- of loonvoorwaarden. Dat zou interessant zijn.

Bent u al bezig met de evaluatie van de regeling die vervat is in de wet van 11 december 2016?

Is die evaluatie afgerond?

Is de uitbreiding van de specifieke aansprakelijkheid naar andere sectoren al in voorbereiding?

Is een ontwerptekst al ter advies voorgelegd aan de sociale partners of aan de betrokken sectoren? Wat is hun standpunt?

Bent u voorstander van de oprichting van zo'n databank of niet?

01.07 Georges Gilkinet (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le ministre, merci d'avoir accepté de venir faire le point sur ce dossier qui est au cœur de l'actualité - réunion de la commission Emploi du Parlement européen hier et sommet la semaine prochaine. Comme vous l'avez dit, il y a effectivement un *momentum* pour essayer de conclure un compromis au sujet d'une révision de la directive sur le détachement. J'espère qu'il pourra aboutir. Si l'accord n'est pas parfait, le compromis est de nature à améliorer les choses.

Notre souci depuis le début, c'est que la directive sur le détachement des travailleurs n'est pas assez exigeante par rapport à l'égalité entre travailleurs. À même emploi, même salaire au sens large. C'est cela qui aurait dû être prévu de façon plus explicite depuis le début, pour éviter les abus que nous avons dû constater et leurs conséquences sur notre économie interne. Ces abus sont la conséquence d'un cadre trop flou et d'un contrôle trop large.

En faisant progresser les droits des travailleurs détachés, pour faire en sorte que deux travailleurs qui effectuent le même travail soient soumis à des normes et conditions de travail équivalentes, et en faisant progresser la solidarité européenne, on luttera de la même façon contre le dumping social. Je pense que l'un peut avancer avec l'autre.

Monsieur le ministre, je voudrais vous interroger sur quelques éléments du compromis pour bien en fixer le

cadre.

Premièrement, pour ce qui concerne le remplacement du terme "taux salaire minimum" par le terme "rémunération" qui est un élément important, y a-t-il aujourd'hui un accord entre les négociateurs sur la définition de ce qu'est la "rémunération" en tant que telle? Le concept de "rémunération", tel qu'il est entendu par chacun vise-t-il également l'ensemble des prestations et avantages sociaux qui sont liés au salaire? Il me semble important de le préciser. Y a-t-il une marge de négociation à ce sujet? Les *non-papers* qui circulent sur le sujet font-ils l'objet d'un consensus? Y aura-t-il une base solide pour définir la rémunération?

Deuxième élément, pour ce qui concerne la durée, plusieurs groupes, dont le mien, auraient souhaité une durée inférieure que le consensus qui se dégage. Toutefois, je suis favorable au fait que le détachement sans fin ne sera plus possible. À l'origine, la philosophie du détachement était de faire face à un surplus de travail ponctuel dans un État. Cela permet de faire appel à des travailleurs d'un autre État européen, mais le détachement à durée indéterminée n'aurait jamais dû être envisageable.

Le consensus est-il définitif ou peut-on encore espérer voir diminuer la durée maximale du détachement?

Qu'est-il prévu de mettre en place pour éviter un contournement de la règle, une interruption fictive du détachement, une absence de coordination et d'échange des informations entre les États membres? Le contrôle de la durée maximale est fondamental.

Troisième point, en ce qui concerne l'application des conventions collectives sectorielles au travailleur détaché, le Parlement européen propose d'aller plus loin que le compromis entre les ministres: une clause permettant aux États membres d'appliquer au travailleur détaché les meilleures conventions collectives sectorielles ou régionales. Partagez-vous le point de vue du Parlement européen? Pensez-vous que l'avancée négociée au sein de la commission Emploi du Parlement européen pourra être retenue par les ministres? C'est un pas dans la bonne direction qui pourra faire une réelle différence sur le terrain. Par exemple en Belgique, on pourrait prévoir d'appliquer au travailleur détaché des conventions collectives sectorielles plus ambitieuses que des éléments de salaire minimum.

Mon quatrième point concerne la question de la sous-traitance. La sous-traitance est utilisée de façon quasi systématique ou, en tout cas, de façon organisée, pour contourner les règles minimalistes concernant les droits des travailleurs détachés. Les intervenants, dans un système de sous-traitance, sont parfois très nombreux. Il s'agit d'un système en cascade, que l'on pourrait comparer au carrousel TVA appliqué par quelques fraudeurs. Il faut s'assurer que les garanties quant à la rémunération et aux droits des travailleurs s'appliquent effectivement aux différents sous-traitants, et qu'un système de responsabilité solidaire soit d'application. Pensez-vous que le compromis en voie d'obtention dans le cadre du trilogue permettra d'améliorer les choses?

Je voudrais vous faire part d'un cinquième et dernier souci concernant ce compromis. Il s'agit de la question de la protection des travailleurs qui seraient eux-mêmes victimes d'employeurs ne respectant pas les règles. C'est la question de la double base légale. La base légale du détachement, aujourd'hui, s'appuie sur le concept de la libre circulation des services, alors qu'il ne s'agit pas ici uniquement de services, mais bien de la protection sociale des travailleurs. Pensez-vous qu'une protection sociale minimale pour les travailleurs les plus vulnérables, qu'on pourrait qualifier de "mal détachés", pourra émerger du compromis? Voilà mes réflexions concernant le compromis européen.

Il est trop rare que nous ayons un débat sur le détachement des travailleurs, aussi voudrais-je insister sur le contrôle interne des règles de détachement. Vous pouvez me renvoyer au secrétaire d'État en charge de la Lutte contre la fraude sociale, mais je profite de vous avoir face à moi pour insister sur trois éléments.

Le premier, c'est le nombre d'inspecteurs sur le terrain qui sont capables de vérifier qu'il n'y a pas fraude ou mauvaise application des directives et des lois belges. Le deuxième élément sur lequel je voudrais insister concerne le fait qu'il faut oser s'attaquer effectivement aux entreprises qui utilisent la sous-traitance pour ne pas respecter leurs obligations sociales, faire des économies en matière de cotisations sociales et donc pratiquer le dumping social. En Belgique, il y a trop de cas de sous-traitance en cascade avec de faux employeurs. Notre système en matière de contrôles et en matière de poursuites judiciaires n'est pas suffisamment performant que pour dissuader ceux qui le pratiquent. Enfin, je vous rappelle le rapport de la Cour des comptes sur la responsabilité solidaire. Le principe de la responsabilité solidaire quant au paiement des cotisations ONSS existe déjà dans notre arsenal législatif mais la Cour des comptes indique

qu'il est trop peu appliqué en Belgique et que les montants de cotisations sociales récupérés sont ridiculement bas par rapport au volume de la fraude. Quand un dispositif qui permet de lutter contre la fraude est mal appliqué ou non appliqué, il encourage finalement la fraude car cela se sait dans les secteurs concernés.

Sur le volet national de contrôle, on peut franchement progresser pour faire en sorte que la directive, quelle que soit sa qualité – j'espère qu'elle sera améliorée par le compromis en cours de négociation –, porte ses effets pour éviter une concurrence déloyale ou pour éviter que des travailleurs soient exploités et ne voient pas leurs droits sociaux respectés.

01.08 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, je vous remercie pour la présentation que vous avez faite du cadre actuel des discussions en cours et étapes à franchir.

Il est juste que le 23 octobre sera une étape importante; j'y reviens dans un instant. L'enjeu est capital. Chaque jour, en Belgique, des emplois sont détruits à cause du dumping social. De plus, au-delà de ceux-ci, un enjeu européen majeur existe également. En effet, si nous n'engrangeons aucune avancée en ce dossier, j'ai bien peur que la construction européenne prenne du recul. On constatera un éloignement de plus en plus important car les citoyens rejettent sans cesse plus l'Europe. Pourtant, s'il y a bien un beau projet, c'est évidemment celui-là: celui d'une Europe sociale et fiscale que l'on peut même élargir à la défense. La construction d'une Europe sociale est très importante.

Vous avez rappelé le cadre et certaines avancées sont sûrement à retenir. Le principe du "À travail égal, salaire égal" est crucial.

L'élément de la durée est essentiel également. Mais je suis étonnée de la manière dont se tiennent les discussions. Parlant d'une moyenne égale à quatre mois pour un détachement, est-ce une moyenne européenne ou belge? Pour ce qui est de la Belgique, dans le cas où cela ne serait pas une durée moyenne de quatre mois, quelle est donc la moyenne en Belgique? Principalement, quels sont les secteurs pour lesquels la durée est supérieure à douze mois?

À mon sens, dans les discussions en cours, cela semble symbolique par rapport à ce qui se passe réellement sur le terrain. Je me pose donc la question de savoir si cela ne cacherait pas des questions que l'on n'oserait pas afficher telles quelles, d'où ma référence au transport routier. Ne serait-ce pas un des secteurs dont les durées sont parmi les plus longues? Lorsque l'on mène un débat sur la durée, avec des moyennes, c'est-à-dire sans faire la part des choses entre les différents États, cela cache mal une réalité plurielle et, surtout, une réalité qui devrait être mise en avant de manière plus claire pour permettre des négociations plus effectives et efficaces.

Monsieur le ministre, permettez-moi de saluer la présence de la Belgique parmi les pays qui veulent avancer. C'est une bonne chose. La France, le Benelux, l'Allemagne et l'Autriche en font partie. Néanmoins, je ne peux pas m'empêcher de regretter que la Belgique opère un double mouvement. D'une part, le gouvernement adopte l'approche que je viens de décrire. D'autre part, nous avons un texte de compromis qui a été voté hier en commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen et qui est soutenu par la commissaire Marianne Thyssen. Selon moi, cette attitude est de nature à fragiliser des pays qui veulent pourtant se montrer plus ambitieux et aller plus loin.

Rappelons que le rapport adopté hier ne comprend pas les différents amendements que vous venez d'expliquer. Par ailleurs, et paradoxalement, une partie du texte ne se retrouve pas dans votre exposé. Or il s'agit d'une question importante. Je veux parler de l'obligation de respecter les normes relatives aux conventions collectives et aux contrats de sous-traitance. C'est essentiel dans la mesure où les règles de détachement ne pourraient plus être contournées.

Je regrette l'ambivalence de la position belge. Je voudrais donc savoir comment vous avez coordonné celle du gouvernement et celle de la commissaire Thyssen. Au demeurant, j'ai eu le plaisir de la lire hier dans un grand quotidien francophone – *Le Soir*, pour ne pas le nommer. Il ne s'agit pas de regretter le passé, mais bien de se tourner vers l'avenir.

Le 23 octobre est une date cruciale. J'imagine que les pays qui refusent de se montrer aussi ambitieux que le nôtre, par exemple, vont servir à toutes les sauces le texte de compromis qui a été voté hier.

Cela fragilise les pays qui veulent être ambitieux. La question est donc de savoir de quelle manière les étapes suivantes pourront être franchies après le 23 octobre 2017 et en fonction de ce qui sera décidé à cette date. N'est-il pas temps pour chaque pays qui se veut d'être ambitieux, dont la Belgique, de rassembler toutes les forces politiques vives du Parlement européen et la commissaire, Marianne Thyssen, autour d'une position commune? Les représentants belges ne doivent-ils pas agir de manière beaucoup plus coordonnée sur l'espace européen pour permettre véritablement de tirer tous dans le même sens? In fine, ces positions, qui vont d'une avancée plus minimaliste à une position plus ambitieuse du gouvernement, fragilisent la Belgique dans son positionnement et dans la manière dont on pourra demain tirer d'autres pays vers le haut.

Dans ce contexte, je voudrais voir quel est le travail qui a été réalisé en coulisse par la Belgique. Je ne doute pas que la commissaire, Marianne Thyssen, a déployé toute son énergie pour aboutir à un texte commun. Elle a été jusqu'à soutenir la version du Parlement qui a été discutée et votée hier en commission. Le gouvernement a-t-il négocié avec non pas les pays qui sont d'accord d'aller plus loin mais avec tous les autres? Ce sont ceux-là qu'il faut pouvoir convaincre. La Belgique, indépendamment de la position de la commissaire belge, a-t-elle pris des contacts avec les pays qui, aujourd'hui, figurent parmi les moins ambitieux? Le président Macron l'a fait pour la France. Je voudrais savoir ce que vous avez fait ainsi que l'ensemble du gouvernement sur le plan de ces contacts pour tenter de convaincre d'autres pays. C'est vital. Le tout est de savoir si, demain, il y aura une minorité de blocage sur ce dossier ou si, au contraire, il y aura une majorité qualifiée.

Enfin, je voudrais aborder un dernier volet, monsieur le ministre. Il est traité dans la question que j'avais déposée. Il s'agit de la façon dont la directive d'exécution relative au détachement des travailleurs s'applique aujourd'hui. La loi du 11 décembre 2016 l'a transposée en droit belge. Elle est d'application depuis le 30 décembre 2016, soit dix mois. Elle contenait une série de nouveautés. J'ai des échos, des employeurs et des organisations syndicales, de son effet sur le terrain. A-t-on réalisé un bilan de l'application de cette loi? Plutôt que ces échos, vous êtes en mesure, avec le SPF Emploi, de nous donner une idée précise et globale de la réalité.

À mon sens, plusieurs questions se posent. La loi fixe un certain nombre de critères permettant de déterminer si le travailleur est effectivement un travailleur détaché. Comment cela se passe-t-il en pratique? Dispose-t-on d'une analyse objective et chiffrée de cet élément?

Les services d'inspection peuvent demander à l'employeur de fournir certains documents relatifs au travailleur détaché et à son occupation en Belgique. Disposez-vous d'une analyse chiffrée de cette mesure?

La loi a également introduit un nouveau système de responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales dans le secteur de la construction, applicable aux contractants directs. Qu'en est-il en pratique? Et surtout ce dispositif est-il aussi mis en œuvre dans les chantiers publics pour lesquels l'État belge est pleinement impliqué?

Je vous cite un exemple: le chantier de la gare de Mons. Je parle d'Infrabel et de la SNCB. Je me suis rendue sur le terrain. On ne peut qu'y constater un nombre non négligeable de travailleurs détachés. Manifestement, des choses ne sont pas nettes. Une inspection a été réalisée. Le nouveau système de responsabilité solidaire est-il appliqué? C'est un exemple parmi d'autres mais il est révélateur d'un décalage entre la loi et le terrain. Reste à savoir si cela résulte du manque de clarté du texte de loi ou du fait que les services d'inspection ne disposent pas de suffisamment de capacité pour réaliser des inspections efficaces et mettre à mal ce phénomène de dumping social quotidien.

01.09 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre exposé introductif. Je relève l'absence de la réalité de terrain. Vous nous dites que la Belgique est en avance sur la directive discutée au niveau européen et que nous appliquons déjà le principe "à travail égal, salaire égal." Je comprends donc que tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes et que le dumping social n'existe pas en Belgique.

En Belgique, des ouvriers portugais de la construction gagnent parfois 2,08 euros de l'heure; dans la pétrochimie, à Anvers, des monteurs d'échafaudages polonais gagnent environ 300 zlotys, soit 75 euros par mois. On sait par ailleurs que ces mécanismes de dumping ne sont pas nécessairement pratiqués par des sociétés étrangères. Ce sont aussi des sociétés belges qui créent une filiale à l'étranger pour faire travailler des gens à moindre coût, ici.

Aussi, je pense que nous sommes en réalité très en dessous de ce qu'il faut réellement faire pour combattre le dumping social. L'Union européenne a créé quatre libertés fondamentales. Mais, ici, il s'agit surtout de la liberté des multinationales d'exploiter des travailleurs démunis à meilleur compte.

En 2012 par exemple, le syndicat UBT s'est rendu en Slovaquie et a visité douze firmes belgo-slovaques. Le syndicat n'a trouvé de camions qu'à une seule adresse sur les douze. Toutes les autres étaient des immeubles de bureaux où on ne trouvait que des boîtes aux lettres. Comment combat-on ce phénomène? J'espère que vous ne me renverrez pas à un vos collègues du gouvernement.

Il serait intéressant que vous abordiez cet aspect du dumping social et des sociétés qui ne respectent pas les règles. Quel est le pourcentage de sanctions appliquées, et quelles sont-elles? Il est indispensable d'aborder ces choses si l'on discute du dumping social. En effet, avoir une très belle directive - et elle est loin de l'être belle! - ne sert à rien si on ne l'applique pas. Je pense que des sanctions purement financières risquent d'être faibles si un contrevenant n'est pas également menacé d'une fermeture de chantier, d'une confiscation de camions, etc.

Se pose aussi le problème du nombre de contrôleurs et d'inspecteurs sur le terrain. Sont-ils assez nombreux? J'ai l'impression que non. Nous avons tous en mémoire la décision de ce gouvernement de supprimer l'inspection sociale ou de la démanteler pour la refondre dans d'autres services, sans avoir une vue claire de ce qui adviendra de ce service malheureusement essentiel, qui était déjà trop peu étoffé. Il risque de disparaître ou de fondre totalement.

Au sujet de la directive elle-même, je soulève la question de la durée du détachement. Dans la situation précédente, aucune durée n'était déterminée, et l'on parle maintenant d'une durée de 24 mois. La position belge consiste à défendre une durée de 12 mois dans une période de référence de 24. Ces durées ont le mérite d'exister, mais ressemblent un peu à un coup d'épée dans l'eau. En effet, la durée effective prestée par les travailleurs détachés qui viennent ici est bien inférieure à cela. Si l'on fixe une durée, celle-ci doit être en concordance avec la réalité du terrain.

Au niveau du Parlement européen, le groupe GUE/NGL a défendu - et le PTB se joint à cette proposition - l'idée d'avoir une durée de 3 mois. Je vous invite donc à avoir une position plus ambitieuse que 12 ou 24 mois comme durée du détachement.

Une des conséquences que je retiens en particulier liée à cette durée du détachement est l'aspect de la sécurité sociale. La directive intervient sur des aspects liés au salaire, et notamment à sa définition, mais pas sur la sécurité sociale. La question est donc de savoir où et combien de cotisations sociales sont versées, alors qu'on sait que le montant de ces cotisations constitue un élément important du dumping social. Notre sécurité sociale s'en trouve également menacée sans que le dumping social ne profite à la sécurité sociale des pays d'origine des travailleurs détachés.

Sur la définition du salaire, j'aimerais avoir un peu d'éclaircissements sur la position belge. Vous nous dites que pour la Belgique c'est à travail égal salaire égal. C'est un peu court! J'ai compris que la proposition de directive de Marianne Thyssen défendait une définition européenne de ce qu'est un salaire. Visiblement, le Parlement européen ne partage pas cette conception. Donc, quelle est la position de la Belgique par rapport à cela et par rapport à la définition du salaire?

Sur la question des sous-traitants, monsieur le ministre, j'aimerais aussi connaître la position belge. En effet, il se fait qu'au niveau du Parlement européen, les groupes libéraux et celui auquel appartient la N-VA ont essayé de retirer les maigres avancées réalisées sur la question des sous-traitants dans la proposition de directive de Marianne Thyssen. Dans la mesure où votre gouvernement se compose aux trois quarts de ces deux groupes politiques, quelle est la position belge sur cette question? Vous comprenez mon intérêt et ma curiosité sur ce point.

Enfin, dans le débat sur le dumping social, certains – notamment au sein de votre majorité – ont tendance à en faire une question de conflit entre États européens: les méchants travailleurs de tel pays contre les travailleurs belges. Les travailleurs des pays les plus riches de l'Union sont perdants dans le dumping social mais les travailleurs des États les moins riches n'ont rien à y gagner non plus, et certainement pas leur sécurité sociale!

Au PTB, notre proposition serait de reverser les cotisations sociales prélevées dans le pays d'accueil au

pays d'origine, puisque ces travailleurs sont détachés et qu'ils vivent pour l'essentiel dans leur pays d'origine. Cela permettrait d'empêcher le dumping social car on applique ici des cotisations importantes. Je pense que ce serait une forme de solidarité du monde du travail au sein de l'Union européenne plutôt que de mettre les travailleurs en concurrence au profit des multinationales.

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, ik wens nog kort enkele bedenkingen te maken van onze kant. Eerst en vooral wil ik u toch aanmanen enige voorzichtigheid aan de dag te leggen als het gaat over dit soort discussies. We spreken immers over de fundamentele pijlers van onze Europese markt, onze Europese interne markt. De vrijheid van verkeer van werknemers en diensten is essentieel en maakt ook deel uit van het project van de Europese Unie. Het vrij verkeer is een van de absoluut essentiële zaken. Het is de ambitie van de Europese Unie de grootste sociaal gecorrigeerde vrije markt te zijn van de wereld. Dat betekent dus dat we dit vrij verkeer hier ook moeten respecteren.

Niet alles aan detachering is immers slecht. Ik geef u een voorbeeld, een cijfer dat niet genoemd is. Collega's, voor België komt 58 % van de detacheringen die we ontvangen uit landen waar de lonen hoog zijn en waarmee er dus geen probleem is. Ik focus straks op wat er verkeerd gaat, maar er zijn ook dingen die zeer goed verlopen, met detacheringen die nodig zijn.

Waarom zijn die nodig, collega's? Via detachering kunnen we plaatselijke tekorten aan specifieke gespecialiseerde werknemersprofielen opvangen. Misschien geldt het niet voor Wallonië en Brussel maar in Vlaanderen, en zeker in West-Vlaanderen, worden we vandaag geconfronteerd met een absolute krapte op de arbeidsmarkt. Gelukkig bestaat het systeem van detachering. Omgekeerd geldt dat ook. Onderschat niet dat er heel wat Belgen zijn die via detachering over de landsgrenzen kunnen gaan werken. Zij worden vanuit België gedetacheerd naar andere landen en geven op die manier bedrijven de mogelijkheid om te exporteren, te groeien en hun activiteiten uit te bouwen in andere landen.

Via het systeem van detachering – als het correct verloopt – wordt de landen van oorsprong de kans gegeven om de werkloosheid te doen dalen en mensen meer inkomen te bezorgen. Op zich is dat dus ook een systeem waardoor men in Europa meer evenwicht krijgt.

Mijnheer de minister, uiteraard moeten we alle vormen van misbruik die er zijn uitbannen. Op dat vlak zijn we absoluut uw bondgenoten. Het gaat dan over betere regels maar ook over betere controles. De problemen zijn bekend. We horen en zien ze in de bouwsector en de transportsector. Daar moet tegen opgetreden worden. Dat is evident.

Wij staan achter de voorstellen die u hebt gelanceerd, samen met uw collega Philippe De Backer. Wij willen de klok niet terugdraaien als het gaat over de essentie, met name dat Europa een sociaal gecorrigeerde vrije markt is. Dit moet ook zo blijven!

Ik heb twee vragen voor u, mijnheer de minister. U zegt dat na de termijn van vierentwintig of twaalf maanden – afhankelijk van het uiteindelijk akkoord – detacheringen voortaan niet onmogelijk zullen zijn, maar dat bij het overschrijden van die termijn het volledige arbeidsrecht van de ontvangende staat van toepassing wordt. Dit wil waarschijnlijk zeggen dat ook de Belgische opzegtermijnen dan van toepassing zullen worden.

Wat bijvoorbeeld met een Duitser die hier langer dan twee jaar wordt gedetacheerd? Hij heeft dan een Duitse én een Belgische opzegtermijn? Kunt u dat verduidelijken?

De opzegtermijn is maar een voorbeeld. Kan u concreet ook oplijsten aan welke extra voorwaarden een detachering die de maximale termijn van twaalf of vierentwintig maanden overschrijdt, zal moeten voldoen boven op de voorwaarden die gelden tijdens de eerste twaalf of vierentwintig maanden?

Ik kom dan tot mijn tweede vraag. Wij zijn een Europa van de vrije markt, maar ook van de complexiteit. Wij hebben drie instellingen die wetten maken, want naast de Commissie en de Raad is er ook het Europees Parlement. Gisteren was er een belangrijke stemming. De bevoegde commissie heeft bepaald dat de termijn op vierentwintig maanden behouden moet blijven.

Welke andere klemtonen legt het Europees Parlement en hoe verhouden die zich tot de discussie in de Raad? Op die manier komen wij te weten wat de positie is van het Parlement.

Tot daar mijn vragen.

01.10 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, dames en heren, hartelijk dank voor alle uiteenzettingen.

Volgende week zal het debat op Europees niveau hopelijk tot resultaten leiden. Alle opmerkingen die jullie hebben gemaakt, zal ik meenemen. Ik heb begrepen dat iedereen meent dat het van belang is om een stap vooruit te zetten. De heer Daerden vindt het weliswaar niet ambitieus genoeg, maar het is toch mijn aanvoelen dat iedereen in deze commissie het belangrijk vindt dat er op Europees niveau een zo ambitieus mogelijke consensus wordt bereikt. Zoals ook de heer Vercamer zei, zullen we de afweging moeten maken of het compromis dat dinsdagmorgen zal bereikt worden, een voldoende grote stap voorwaarts vormt.

Wij zullen in elk geval ons uiterste best doen om een ambitieus compromis uit de brand te slepen dat een stap vooruit betekent.

Een aantal collega's heeft gevraagd hoe het zit met de discussie in het Europees Parlement.

Mme Fonck a suggéré une idée intéressante, à savoir de demander au Parlement européen et à la commissaire responsable d'examiner la meilleure manière d'avancer sur ce dossier.

Gisteren werd in het Europees Parlement dus een belangrijke consensus bereikt. Ik heb hier een overzicht van de belangrijkste elementen in het voorstel. Er werd al naar verwezen dat in het akkoord dat gisteren in het Europees Parlement werd bereikt, de termijn van vierentwintig maanden werd aangehouden.

Madame Fonck, l'accord porte sur 24 mois et nous sommes favorables à la négociation d'un délai de 12 mois, comme le sont d'autres pays. Vous avez raison. Il y a une différence entre l'accord d'hier et la demande de certains pays, entre autres la Belgique, de ramener la durée à 12 mois. J'ai bien souligné que nous devons trouver une solution entre 12 et 24 mois. Nous allons essayer de convaincre les autres pays d'accepter les 12 mois. Mais entre 24 et 12 mois, il y a une marge. J'espère que nous allons trouver une solution plus proche des 12 mois, mais nous verrons.

Volgens het akkoord in het Europees Parlement mogen ook niet-algemeen verbindend verklaarde cao's met harde kernvoorwaarden opgelegd worden.

Un léger problème se pose en Belgique au niveau des CCT.

Er is een klein probleem omdat in België cao's algemeen verbindend moeten worden verklaard vooraleer zij kunnen worden opgelegd. Op dat punt is de Belgische wetgeving iets strenger en kunnen wij niet-algemeen verbindend verklaarde cao's dus niet hardmaken ten opzichte van de ondernemingen.

Er zijn ook nog een aantal kleinere elementen, zoals over de regels inzake huisvesting en accommodatie van de werknemers. Deze regels moeten deel uitmaken van de harde kern. Ik heb daarnet gezegd dat het voorstel van het voorzitterschap dit alleen in de consideransen opneemt. Wij zullen dus nog inspanningen leveren om ze in de harde kern te krijgen.

Wij hebben ook gevraagd om een expliciete bevestiging dat de kostenvergoedingen voor de reis en het verblijf ten laste van de werkgever vallen en niet in mindering mogen komen van het loon.

Wat het Europees Parlement betreft, zijn er twee belangrijke elementen die wat verschillen, namelijk de periode van vierentwintig maanden en de niet-algemeen verbindend verklaarde cao's. Van dat laatste kunnen wij op Belgisch niveau niet afwijken. Wat de vierentwintig maanden betreft, zullen wij zien wat de onderhandelingen opleveren. Over de overige twee punten, zijnde huisvesting en accommodatie alsook de kostenvergoeding, zijn wij het eens met wat in het Europees Parlement werd voorgesteld. Wij zullen er alles aan doen om dat maandag in de uiteindelijke besluitvorming te laten opnemen.

Mijnheer Raskin, wat die kortere duur betreft, ik heb begrepen dat u de periode van twaalf maanden steunt. Hoe dichterbij de twaalf maanden, hoe beter. Ik kan dat alleen maar beamen. Ik herhaal wat ik daarstraks heb gezegd. Detacheringen van langere duur zullen altijd mogelijk blijven, of het nu twaalf of vierentwintig maanden is. Zoals u zelf hebt aangehaald inzake de sociale zekerheid, blijft de duur vermeld in de verordening nr. 883 sowieso op vierentwintig maanden. Dat ligt niet ter discussie. Voor het arbeidsrecht is er

niet veel verschil tussen een korte en lange duur, doordat wij de richtlijn strikt uitleggen en dat ook zullen blijven doen. Dat zijn allemaal elementen die moeten worden meegenomen. Nogmaals, wij zullen er alles aan doen om een akkoord te bereiken voor twaalf maanden, al meen ik dat er een formule zal moeten worden gevonden tussen twaalf en vierentwintig maanden.

Er zijn ook vragen gesteld over de wijze waarop dat wordt berekend. Het wordt berekend op basis van kalenderdagen. Er werd ook gevraagd of het over een periode of over personen gaat. De vierentwintig maanden slaan op de taak die wordt uitgevoerd. De termijn van twaalf of vierentwintig maanden loopt ook door wanneer er een vervanging gebeurt door een andere arbeider of een andere werknemer. Als bij een detachering op een bepaald moment werknemer A wordt vervangen door werknemer B, dan blijft die termijn lopen, ook al is de werknemer vervangen.

Madame Fonck, vous m'avez demandé si les quatre mois correspondaient à une moyenne européenne ou belge. C'est une moyenne européenne. Les chiffres ne sont pas évidents; nous les connaissons pour 2014. Nous avons essayé d'en obtenir de plus actuels.

Mijnheer de voorzitter, met uw akkoord zal ik die cijfers bezorgen aan uw commissiesecretariaat, zodat wij die kunnen meegeven. Ook de heer Raskin stelde vragen over het cijfermateriaal. Het aantal voltijdse equivalenten dat vertegenwoordigd wordt door die 185 000 unieke personen, ligt natuurlijk lager, maar wij hebben spijtig genoeg niet veel actuele cijfers per sector ter beschikking. De recentste cijfers dateren uit 2014.

Mijnheer Raskin, u stelde ook een vraag over Limosa. Ik kan verwijzen naar het koninklijk besluit van 17 september 2017, dus zeer recent, waarmee wij enkele aanpassingen hebben aangebracht in de richting van wat u met uw vraag beoogt. Ik kan mij hier misschien beperken tot een verwijzing naar het koninklijk besluit, waarvan ik u de tekst nu overhandig. Inzake Limosa hebben wij dus stappen gezet in de richting die u hebt gevraagd.

Monsieur Daerden, vous avez raison de souligner que nous devons faire preuve d'ambition et qu'il en va de même pour ce qui concerne le détachement. Mais vous êtes aussi conscient que la solution doit être partagée entre vingt-huit États européens. Comme M. Vercamer l'a souligné, il est important de voir venir des progrès car ils ne sont pas suffisants. En conséquence, nous ne devons pas donner notre accord à ce stade. C'était le centre de la discussion de lundi et mardi.

Les cotisations sociales sont, en effet, moins élevées et ce problème n'est pas réglé par la directive "Détachement".

Concernant le délai de vingt-quatre mois, vous avez manifesté votre réprobation en affirmant que c'était trop long, ce en quoi vous avez raison. Nous trouverons une solution.

En ce qui concerne le travail intérimaire et les intérimaires, je peux vous communiquer les informations suivantes. Le compromis proposé par la présidence porte sur deux volets en termes de conditions de travail applicables. Le compromis prévoit l'obligation d'appliquer aux détachés les conditions essentielles de travail et de l'emploi des langues de l'État d'accueil, conditions applicables aux nationaux sur base de la directive "Intérim". Ces conditions essentielles de travail et de l'emploi des langues sont celles établies par la législation et les CCT en vigueur auprès de l'utilisateur et relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux périodes de pause et de repas, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés, à la rémunération, à la protection des femmes enceintes, etc.

Le compromis prévoit également la possibilité d'une égalité de traitement pour d'autres conditions non prévues par la directive "Intérim". Il est important de noter que cette disposition n'aura pas d'impact en Belgique puisque celle-ci, au travers de la loi du 5 mars 2002, applique déjà une égalité de traitement complète entre intérimaires, détachés et nationaux.

La loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire étant sanctionnée pénalement, elle est applicable en cas de détachement de travailleurs intérimaires en Belgique. Ainsi, les intérimaires détachés bénéficient des mêmes conditions de travail que celles déjà applicables à l'utilisateur belge et à ses travailleurs permanents au même titre que les intérimaires nationaux.

En termes d'obligation d'information dans le chef de l'utilisateur de travailleurs intérimaires détachés à

l'égard de l'agence d'intérim étrangère, l'utilisateur belge devra informer l'agence d'intérim étrangère de toutes les conditions de travail applicables dans son entreprise. La loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire devrait donc être adaptée à ce sujet.

Enfin, pour ce qui est des travailleurs intérimaires détachés que cet utilisateur occupe dans un autre État membre que celui où les mêmes travailleurs intérimaires ont été détachés, la loi du 24 juillet 1987 comporte déjà l'obligation de prévoir le lieu de travail dans le contrat conclu entre l'utilisateur et l'agence d'intérim.

J'espère avoir donné tous les éléments de réponse concernant les intérimaires.

Monsieur Flahaux, je transmettrai les chiffres que vous avez demandés au secrétariat. Pour le reste, nous tenterons de trouver une solution adéquate.

Mijnheer Vercamer, ik denk dat u gelijk hebt. We moeten een aanvaardbare oplossing zoeken en voldoende stappen vooruitzetten. Terecht hebt u het transport vermeld en ook de inspectie blijft belangrijk. Ook door de heer Van Hees en anderen werden hierover vragen gesteld. Er werden 94 extra sociale inspecteurs aangesteld, dat aspect is zo goed als rond.

Terecht had u het over afspraken inzake de afdwingbaarheid in eigen land. Ook uitzendarbeid heb ik reeds aangehaald, evenals het Europees Parlement. Over het tijdpad is er discussie. Nu is het voorstel om in twee jaar te voorzien voor de omzetting, maar er is nog discussie over of de bedrijven nog een periode krijgen om dit toe te passen. Sommigen spreken van nog eens twee jaar en dan wordt dat dus vier jaar, maar anderen willen een nog langere periode. Ook daarover zal worden gediscussieerd.

Mevrouw Kitir, u hebt gelijk dat dit compromis een eerste stap kan en moet zijn. U hebt een aantal terechte, belangrijke elementen aangehaald, zoals het politiek belang van gelijk loon voor gelijk werk. Het klopt dat wij in het verleden al heel wat hebben uitgewerkt en toegepast. U vraagt of de loonbeschermingswet van toepassing is en het antwoord daarop is: ja. De loonbeschermingswet is van openbare orde en als ik mij niet vergis, is er ook een band met de wet van 2002, zodat de loonbeschermingswet van toepassing is. Daarover bestaat geen twijfel: de topambtenaren achter in de zaal hebben bevestigd dat daarover geen onduidelijkheid bestaat.

U had ook een vraag over de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen, net als nog anderen. De hoofdelijke aansprakelijkheid wordt eigenlijk als drukkingsmiddel gebruikt om te voorkomen dat er niet correct wordt gehandeld. U heeft ook gevraagd naar de evaluatie. Die hebben wij toevertrouwd aan de Nationale Arbeidsraad, die wij naar aanleiding van uw vraag hieraan zullen herinneren, om daar dus werk van te maken.

U had nog een vraag over Koelzsch. Daarop kan ik u zeggen dat de richtlijnen naar de inspectie gestuurd zijn om het arrest te gebruiken. Dit arrest is ook al gebruikt in concrete gevallen. Wij hebben nog een wetgevend initiatief trachten op te zetten, maar de Raad van State heeft daar een stokje voor gestoken.

Met betrekking tot de verkorting van de termijn...

Wat de schijnzelfstandigen en de problematiek van de zelfstandigen betreft, kan ik u meedelen dat er een kortere antwoordtermijn van dertig dagen in de verordening is opgenomen.

De vierentwintig maanden in verordening nr. 883 is nooit ter discussie gesteld. De duur van de detachering hangt af van de arbeidsrelatie en van de taak die wordt uitgevoerd. Over de evaluatie en de handhavingsrichtlijn zullen wij de NAR informeren.

Monsieur Gilkinet, en ce qui concerne la définition de la rémunération, cela ne fera normalement pas l'objet des prochaines discussions. La discussion concernant la définition de la rémunération est clôturée pour le moment. Tout est dans tout, mais c'est normalement un acquis. Nous verrons. Un accord global implique qu'il y ait aussi un consensus sur la définition de la rémunération. Comme je l'ai dit plusieurs fois, la durée fait encore l'objet de discussions très difficiles. Nous devons trouver un consensus lundi et mardi.

J'ai déjà donné la réponse au sujet du caractère non obligatoire de la CCT. En Belgique, on connaît bien la CCT mais sans caractère obligatoire.

Tout comme vous, j'espère que le trilogue avec le Parlement européen permettra d'aller plus loin et d'éviter un blocage.

Vous aviez aussi une question à propos de la base juridique de la directive. Il s'agit en effet de la liberté de service. Même si nous pouvons regretter qu'aucune base légale ne soit cherchée dans les dispositifs sociaux du traité, je pense que cela ne change rien dans la pratique.

Il est exact que les règles doivent aussi être applicables. J'ai déjà dit que nous disposons de 94 inspecteurs sociaux supplémentaires. Je pense que c'est une bonne chose.

Madame Fonck, j'ai déjà répondu au sujet de la durée moyenne européenne. Vous m'avez aussi demandé des chiffres relatifs aux différents secteurs. Nous les détenons, mais ils remontent à 2014. Nous allons essayer d'en trouver de plus récents.

Par ailleurs, vous avez suggéré une collaboration de Mme Thyssen avec le Parlement européen. C'est juste, car une solution doit être trouvée.

Vous vouliez également savoir comment se déroulaient les contacts avec les autres États membres. Nous entretenons des relations informelles avec des pays comme la Pologne, la Slovaquie, la Tchéquie et la Hongrie afin de trouver des solutions.

En ce qui concerne les critères permettant de savoir si l'on a affaire à un travailleur détaché, les directions spécialisées de la DG du Contrôle des lois sociales et du Contrôle des entreprises étrangères ont déjà adapté leurs instructions et méthodes d'inspection. En cas de doute sur les critères, les inspecteurs adressent des requêtes d'information ou une confirmation de leurs soupçons à leurs homologues du pays concerné, via l' *International Market Information System*. Cela fonctionne bien, pour autant que les services de contrôle du pays d'envoi soient en état de fournir une réponse adéquate. C'est encore trop souvent problématique dans plusieurs États membres situés en Europe de l'Est. Pour le dire modestement, des efforts doivent encore être exigés.

S'agissant de la demande de communication de documents aux employeurs qui détachent, cette pratique est appliquée depuis longtemps par les inspecteurs spécialisés de la DG du Contrôle des lois sociales.

Généralement, cela ne pose pas de problème, à l'exception de temps à autre d'un obstacle au contrôle qui fait l'objet, dans ce cas, d'une verbalisation. Certains documents manquants sont parfois obtenus via l' *International Market Information System*, au moyen d'une demande d'intervention des services d'inspection dans le pays d'envoi.

La nouvelle responsabilité solidaire pour dette salariale, d'application dans la relation directe entre un entrepreneur et son sous-traitant direct, a déjà été reprise, dans le secteur de la construction, dans la méthodologie de contrôle et appliquée sur le terrain. Pour la gare de Mons, la DG du Contrôle des lois sociales est intervenue à deux reprises. Il a été constaté la présence sur place de travailleurs détachés par une société roumaine et une société turque. Cette dernière a été verbalisée en LIMOSA. Pour la société roumaine, un dossier de régularisation barémique est en cours de traitement.

Le nouveau système de responsabilité solidaire pour le paiement des dettes salariales dans le secteur de la construction, applicable pour les contractants directs, n'a pas encore été mis en œuvre.

Monsieur Van Hees, les idées que vous avez lancées sont intéressantes mais elles sortent du cadre de la négociation européenne. J'en ai pris note.

Après avoir communiqué les chiffres via le secrétariat, j'espère avoir fourni toutes les informations demandées.

Mijnheer de voorzitter, u hebt gelijk – en ik hoop dat ik dat ook heb gezegd – dat wij dit probleem juist moeten inschatten: er wordt gedetacheerd naar België, maar ook vanuit België naar andere landen. De vrijheid van diensten mag ook niet uit het oog worden verloren.

U vroeg concreet wat er na vierentwintig maanden gebeurt met bijvoorbeeld de opzegtermijn. Ik heb gesproken over de limitatieve lijst, de negatieve lijst, en de opzegtermijnen zitten daarin. Dit is dus niet van

toepassing.

Ik denk dat dit het belangrijkste was en dat ik de andere elementen al heb toegelicht. Het is aan u, mijnheer de voorzitter, om te kijken hoe de verdere werkzaamheden zullen worden georganiseerd. Maandag en dinsdag zullen wij meer informatie hebben over waar wij staan. De commissieleden zullen daarin mogelijk geïnteresseerd zijn en kunnen dan de echte vragen over het akkoord stellen.

Ik dank iedereen voor zijn inbreng. Wij zullen maandag met al die wijsheid richting Luxemburg vertrekken en hopelijk terugkomen met een goed akkoord.

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, collega's, volgende week dinsdagnamiddag is er een vragenronde. Indien er interesse is, kunnen voor die vergadering tot maandag om 11 uur ook nog vragen over het thema worden ingediend, teneinde daarover met de minister van gedachten te wisselen.

Dat geef ik nog even mee ter info.

Wie wil, mag nog een korte repliek geven. Het is immers al na 13 uur en er zijn geen broodjes besteld.

01.11 Wouter Raskin (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik wil uw suggestie bijtreden, namelijk om een vervolg aan het debat te breien. Wij zullen zien of dat tijdens een vragenronde kan of daarna.

Ik wil u voor komende maandag veel volharding en overtuigingskracht toewensen.

01.12 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoorden.

Ik wil u voor komende dinsdag niet alleen overtuigingskracht maar ook meer ambitie meegeven.

Ik wil nog heel kort drie puntjes over uw repliek opmerken.

Ten eerste, ik ben blij dat u bevestigt dat ook de loonbeschermingswet in de harde kern is opgenomen.

Ik zou nog het volgende willen meegeven. Ik was eens aanwezig op een studiedag, waarop ook de directeur-generaal van de inspectiediensten aanwezig was. Hij bevestigde toen dat de loonbeschermingswet niet in de harde kern was opgenomen. Kan u een en ander beter op elkaar afstemmen? Ik heb genoteerd – en het is ook bevestigd door uw topambtenaren – dat het er wel in is opgenomen. Het zou in dat geval goed zijn om een en ander met de inspectiediensten nader te stroomlijnen.

Ten tweede, u hebt over het arrest-Koelzsch aangegeven dat er ter zake terecht een initiatief is genomen, dat door de Raad van State echter is afgeketst.

Mijnheer de minister, dat moet een reden te meer zijn om die kwestie naar het Europese niveau mee te nemen. Een van de redenen waarom het is afgeketst, is immers omdat wij de zaak op Belgisch niveau wilden regelen. Ik blijf er dus voor pleiten om het naar het Europese niveau mee te nemen.

Ten derde, ik was verbaasd te horen dat de termijn van vierentwintig maanden voor de beschikking van de verordening niet ter discussie lag. Dat was immers het grootste pijnpunt. Wij praten nu wel over de detacheringsrichtlijn en over de termijn van vierentwintig maanden, wat veel lijkt. Het grootste probleem ligt echter bij de termijn van vierentwintig maanden in de verordening, waarbinnen de sociale bijdragen niet worden betaald.

Ook op dat punt roep ik u op om met uw collega samen te werken, zodat ons land een voortrekkersrol kan spelen voor het verlagen van die termijn. Het is niet omdat het vandaag niet op tafel ligt dat wij op dat vlak geen nieuwe eisen kunnen stellen.

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, collega's, bedankt voor uw komst.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 13.07 uur.
La réunion publique de commission est levée à 13.07 heures.*