

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 oktober 2016

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen inzake
detachering van werknemers

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 54 **2091/ (2016/2017):**

001: Wetsontwerp.

002 en 003: Amendementen.

004: Verslag.

005: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 octobre 2016

PROJET DE LOI
portant diverses dispositions concernant
le détachement de travailleurs

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 54 **2091/ (2016/2017):**

001: Projet de loi.

002 et 003: Amendements.

004: Rapport.

005: Texte adopté par la commission.

Nr. 1 VAN MEVROUW FONCK

Art. 13

In het ontworpen artikel 35/6/1, 9°, de woorden “van deze werkgever, met uitzondering van de vergoedingen” vervangen door de woorden “van deze werkgever, met inbegrip van de eventuele dag- en reistijdvergoedingen die toepasselijk zijn op grond van de door de Koning algemeen verbindend verklaarde nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten evenals het vakantiegeld in de zin van de Belgische regelgeving, maar met uitzondering van de vergoedingen”.

VERANTWOORDING

Het HvJEU heeft op 12 februari 2015 een arrest geveld waarin het van oordeel was dat het vakantiegeld alsook de dag- en de reistijdvergoedingen deel uitmaken van het minimumloon van de lokale werknemers dat ook moet worden betaald aan uit een ander EU-land afkomstige gedetacheerde werknemers (zaak C-396/13). Het Hof heeft bevestigd dat de inzake detachering van werknemers geldende Europese regels er niet alleen toe strekken de concurrentie te waarborgen, maar ook aan de gedetacheerde werknemers de minimumbescherming te verlenen die de werknemers van het gastland genieten.

In dat geval betrof het een vordering die was ingesteld door Poolse werknemers onder Poolse arbeidsovereenkomst, die waren gedetacheerd naar een Finse dochteronderneming van de Poolse vennootschap ESA, en die het bedrijf verweten dat het niet de minimale loonregels in acht had genomen die waren vastgelegd in de Finse collectieve arbeidsovereenkomsten van de elektriciteitssector. Dat arrest lijkt zodoende ook in de richting te gaan van meer bescherming voor de gedetacheerde werknemers, hetgeen indirect de mogelijkheid biedt sociale dumping tegen te gaan.

Derhalve moet uitdrukkelijk worden gepreciseerd dat het in dit artikel bedoelde minimumloon de volgende componenten omvat: het vakantiegeld alsook de dag- en reistijdvergoedingen die eventueel in de collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgelegd.

Voorts moet worden bevestigd dat die hoofdelijke aansprakelijkheid in de bouwsector ook voor de Belgische werkgevers geldt. In dat verband hebben de werkgeversvertegenwoordigers in het advies nr. 1982 van de NAR over dit

N° 1 DE MME FONCK

Art. 13

À l'article 35/6/1, 9°, proposé, après les mots “de cet employeur” insérer les mots “en ce compris les éventuelles indemnités journalières et de trajet applicables en vertu de conventions collectives nationales ou sectorielles rendues obligatoires par le Roi et les pécules de vacances au sens de la réglementation belge.”.

JUSTIFICATION

La CJUE a rendu le 12 février 2015 un arrêt dans lequel elle a jugé le pécule de vacances et les indemnités journalières et de trajet font partie du salaire minimal de travailleurs locaux qui doit également être payé aux travailleurs détachés originaires d'un autre pays de l'Union européenne (Aff. C-396/13). Elle a insisté sur le fait que les règles européennes en matière de détachement des travailleurs ne visent pas seulement à garantir la concurrence mais aussi à accorder aux travailleurs détachés la protection minimale dont jouissent les travailleurs du pays hôte.

Il s'agissait en l'espèce d'une action introduite par des travailleurs polonais, sous contrat polonais, et détachés vers une filiale finlandaise de la société polonaise ESA qui reprochaient à l'entreprise de ne pas avoir respecté les règles de salaire minimum établies dans les conventions collectives de travail finlandaises du secteur de l'électricité. Cet arrêt semble ainsi également aller dans le sens d'une protection accrue des travailleurs détachés, ce qui permet indirectement de lutter contre le dumping social.

Il convient dès lors de préciser explicitement que le salaire minimum visé dans cet article contient les composantes suivantes: les pécules de vacances et les indemnités journalières et de trajet éventuellement prévues dans les conventions collectives de travail.

Par ailleurs, il faut aussi mettre en lumière le fait que les employeurs belges sont également visés par cette responsabilité solidaire du secteur de la construction. Dans ce cadre, les représentants des employeurs ont relevé dans l'avis du

wetsontwerp gewezen op het volgende: “De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking heeft op het verschuldigde loon voor de uitgevoerde werken, dat nog niet (of niet volledig) door de werkgever werd betaald. De opzeggingsvergoeding maakt geen deel uit van dit loonbegrip. Voor de gedetacheerde werknemers gaat het hierbij om het sectorale minimumloon en de voordelen zoals bepaald in de algemeen verbindend verklaarde cao's. Op grond van een vergelijking tussen het loon waarop zij in het land van oorsprong recht hebben en de Belgische sectorale minimumlonen zal worden vastgesteld of zij al of niet correct werden betaald. Maar omdat de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid ook geldt ten aanzien van de werknemers in dienst van een Belgische werkgever, gaat het in dat geval om alle loonelementen die deel uitmaken van het loonpakket van de betrokken werknemers. De impact van deze bijzondere aansprakelijkheidsregeling is om die reden verregaand, want niet beperkt tot situaties van detachering, en ten aanzien van elke wanbetaling, hoe klein ook. Immers, anders dan de algemene hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling loonschulden van de Loonbeschermingswet, gaat het bij deze bijzondere regeling niet om een zwaarwichtige tekortkoming in hoofde van de werkgever in zijn verplichting om tijdig het loon te betalen, maar wel degelijk om elke tekortkoming, hoe klein ook, zowel ten aanzien van de Belgische als de buitenlandse werknemers.”.

Aldus lijkt het verantwoord zoveel mogelijk en met inachtneming van het Europees recht, te preciseren wat het minimumloon omvat voor de gedetacheerde werknemers, temeer omdat die nieuwe verplichtingen ook voor de binnenlandse werkgevers zullen gelden.

CNT n°1982 rendu sur le présent projet de loi ce qui suit: “Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le régime particulier de responsabilité solidaire porte sur la rémunération qui est due pour les travaux effectués mais qui n'a pas encore été payée (ou ne l'a pas été en totalité) par l'employeur. L'indemnité de rupture ne fait pas partie de cette notion de rémunération. Pour les travailleurs détachés, il s'agit dans ce cadre du salaire minimum sectoriel et des avantages tels que déterminés dans les CCT rendues obligatoires. Une comparaison entre la rémunération à laquelle ils ont droit dans le pays d'origine et les salaires minimums sectoriels belges permettra de constater s'ils ont été rémunérés correctement ou non. Toutefois, étant donné que le régime particulier de responsabilité solidaire s'applique également aux travailleurs occupés par un employeur belge, il s'agit dans ce cas de tous les éléments de la rémunération qui font partie du paquet salarial des travailleurs concernés. L'impact de ce régime particulier de responsabilité solidaire est, pour ces raisons, très important, car il ne se limite pas aux situations de détachement, et il s'applique à l'égard de tout défaut de paiement, si petit soit-il. En effet, à la différence du régime général de responsabilité solidaire pour les dettes salariales prévu par la loi concernant la protection de la rémunération, il s'agit, dans ce régime particulier, non d'un manquement grave dans le chef de l'employeur dans son obligation de payer à temps la rémunération, mais bien de tout manquement, si petit soit-il, à l'égard tant des travailleurs belges que des travailleurs étrangers.”.

Ainsi, il semble justifié de préciser, autant que possible et dans le respect du droit européen, ce que recouvre le salaire minimum pour les travailleurs détachés, et ce, d'autant plus que les employeurs internes seront aussi visés par ces nouvelles obligations.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 2 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 8

In het ontworpen artikel 7/1 de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ de inleidende zin van § 1, eerste lid, vervangen door wat volgt:

“Op eender welk ogenblik en in een toegankelijke plaats moeten de werkgevers de door de Koning aangewezen ambtenaren het volgende beschikbaar stellen.”;

2/ § 2 vervangen door wat volgt:

“§ 2. In afwijking van artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek moeten de werkgevers, op eender welk ogenblik en in een toegankelijke plaats, de door de Koning aangewezen ambtenaren een vertaling beschikbaar stellen, hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels, van de documenten bepaald door of krachtens § 1”;

3/ § 4 vervangen door wat volgt:

“§ 4. Na de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemers in België moeten de werkgevers gedurende een periode van twee jaar de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek, de documenten bezorgen als bedoeld in de §§ 1 en 2.”.

VERANTWOORDING

Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (“de IMI-verordening”) laat de lidstaten de keuze de verplichting op te leggen de opgesomde documenten te “bewaren” ten behoeve van de inspectiediensten dan wel “ter beschikking te stellen” van die diensten.

In haar wetsontwerp heeft de regering ervoor gekozen het aan de werkgevers over te laten de documenten ter

N ° 2 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 8

À l'article 7/1 proposé, apporter les modifications suivantes

1/ remplacer la phrase liminaire du § 1^{er}, alinéa 1^{er}, comme suit:

“Les employeurs sont tenus, à tout moment et dans un endroit accessible, de mettre à disposition des fonctionnaires désignés par le Roi.”;

2/ remplacer le § 2 comme suit:

“§ 2. Par dérogation à l'article 36 du Code pénal social, les employeurs sont tenus de mettre à disposition des fonctionnaires désignés par le Roi, à tout moment et dans un endroit accessible, une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise, des documents prévus par ou en vertu du paragraphe 1^{er}”;

3/ remplacer le § 4 comme suit:

“§ 4. Au terme de l'occupation en Belgique des travailleurs détachés, les employeurs sont tenus de fournir, durant une période de deux ans, aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés aux §§ 1^{er} et 2.”.

JUSTIFICATION

La directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n ° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (“règlement IMI”) laisse le choix aux États membres d'imposer l'obligation de “conserver” à destination des services d'inspection ou de “fournir” à ceux-ci les documents énumérés.

Dans son projet, le gouvernement a fait le choix de laisser aux employeurs le soin de fournir les documents en laissant

beschikking te stellen, zodat er tussen het bezoek van de inspectiediensten en het ontvangen van de documenten een tijdspanne ontstaat waarbinnen onregelmatigheden kunnen worden vastgesteld.

Om de uitgevoerde controles doeltreffender te maken en de inspectiediensten de gelegenheid te bieden eventuele overtredingen onmiddellijk vast te stellen, vinden de indieners van dit amendement dat het de voorkeur verdient de werkgevers ertoe te verplichten de documenten die een doeltreffende controle mogelijk maken, onmiddellijk ter hand te stellen van de inspectiediensten.

De voornoemde Richtlijn bepaalt bovendien dat de lidstaten, na de detachering, moeten voorzien in de verplichting om gedurende een redelijke termijn de documenten te verstrekken. In het vigerende Belgische recht gaat het om een periode van twee jaar, terwijl het wetsontwerp voorziet in een termijn van slechts één jaar. De indieners van dit amendement achten de termijn van twee jaar redelijk en stellen daarom voor die te handhaven.

Kort gezegd strekt dit amendement ertoe fraude doeltreffender te voorkomen en op te sporen.

ainsi un délai entre la visite des services d'inspections et la réception des documents permettant de constater des irrégularités.

Afin d'améliorer l'efficacité des contrôles effectués et de permettre aux services d'inspections de constater immédiatement d'éventuelles infractions, les auteurs du présent amendement estiment qu'il est préférable d'imposer aux employeurs l'obligation de tenir immédiatement à disposition des services d'inspection les documents permettant un contrôle effectif.

En outre, la directive prévoit que les États doivent prévoir pendant un délai raisonnable après le détachement l'obligation de fournir les documents. Actuellement notre droit national prévoyait un délai de deux ans, le projet de loi ne prévoit plus qu'un délai d'un an. Les auteurs du présent amendement estiment le délai de deux ans raisonnable et proposent, dès lors, de le conserver.

Prévenir et détecter la fraude de manière plus efficace, tel est donc le but du présent amendement.

Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
David GEERTS (sp.a)

Nr. 3 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 11

In het punt 1°, in de ontworpen §§ 1 tot 4, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ de inleidende zin van het ontworpen artikel 15bis, § 2, vervangen door wat volgt:

“§ 2. De werkgevers zijn gedurende een door de Koning bepaalde periode vrijgesteld van het opstellen van de afrekening als bedoeld in artikel 15 voor zover zij, gedurende de periode van tewerkstelling bedoeld in § 1, 1°, op eender welk ogenblik en in een toegankelijke plaats het volgende ter beschikking houden van de door de Koning aangewezen ambtenaren:”;

2/ paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

“§ 3. Na de tewerkstellingsperiode als bedoeld in § 1, 1°, moeten de werkgevers gedurende een periode van twee jaar de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek, de documenten bezorgen als bedoeld in § 2.”;

3/ paragraaf 4 vervangen door wat volgt:

“§ 4. Wanneer de werkgevers die ertoe gehouden zijn, de in § 2 bedoelde documenten niet ter beschikking stellen overeenkomstig diezelfde paragraaf en § 3, terwijl zij daartoe werden verzocht, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 15 bedoelde afrekening op te stellen en bij te houden.”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 2.

N° 3 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 11

Au 1°, dans les §§ 1^{er} à 4 proposés, apporter les modifications suivantes

1/ remplacer la phrase liminaire de l'article 15bis, § 2, proposé comme suit:

“§ 2. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir le décompte visé à l'article 15 pour autant que, durant la période d'occupation visée au paragraphe 1^{er}, 1°, du présent article, ils tiennent, à tout moment et dans un endroit accessible, à disposition des fonctionnaires désignés par le Roi:”;

2/ remplacer le § 3 comme suit:

“§ 3. Au terme de la période d'occupation visée au paragraphe 1^{er}, 1°, les employeurs sont tenus, durant une période de deux ans, de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés au paragraphe 2.”;

3/ remplacer le § 4 comme suit:

“§ 4. Lorsque les employeurs, qui y sont tenus, ne mettent pas à disposition les documents visés au paragraphe 2, conformément à ce même paragraphe et au paragraphe 3, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le décompte visé à l'article 15.”.

JUSTIFICATION

Voir l'amendement n° 2.

Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
David GEERTS (sp.a)

Nr. 4 VAN DE HEREN **GEERTS EN MASSIN**

Art. 12

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 12. In het artikel 35/1, § 1, van dezelfde wet, ingevoegd bij wet van 29 maart 2012, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1/ de bepaling onder 1° wordt opgeheven;

2/ de bepaling onder 8° wordt vervangen als volgt:

“8° verschuldigd loon: het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar dat nog niet werd betaald noch door zijn werkgever noch door degene die gehouden is om het te betalen voor rekening van deze werkgever, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, en dat reeds eisbaar is op het moment van de aanvang van de in artikel 35/2 bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid evenals het loon dat eisbaar zal worden tijdens de duurtijd van de periode van hoofdelijke aansprakelijkheid zoals bepaald in artikel 35/3, § 4.”

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)

N° 4 DE MM. **GEERTS ET MASSIN**

Art. 12

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 12. Dans l’article 35/1, § 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 29 mars 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1/ le 1° est abrogé;

2/ le 8° est remplacé par ce qui suit:

“8° rémunération due: la rémunération qui est due au travailleur, mais qui n’a pas encore été payée, ni par son employeur, ni par celui qui est tenu de la payer pour le compte de cet employeur, à l’exception des indemnités auxquelles le travailleur a droit à la suite de la rupture de son contrat de travail, et qui est déjà exigible au moment où prend cours la période de la responsabilité solidaire visée à l’article 35/2, ainsi que la rémunération qui deviendra exigible pendant la durée de la période de responsabilité solidaire telle que définie dans l’article 35/3, § 4.”

Nr. 5 VAN DE HEREN **GEERTS EN MASSIN**

Art. 13

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 13. In artikel 35/2 van dezelfde wet, ingevoegd bij wet van 29 maart 2012 en gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, worden de volgende wijziging aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “voor de in artikel 35/1, § 1,1° bepaalde activiteiten” opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “de betrokken sectors” vervangen door de woorden “iedere sector”.”

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)

N° 5 DE MM. **GEERTS ET MASSIN**

Art. 13

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 13. Dans l’article 35/2 de la même loi, inséré par la loi du 29 mars 2012 et modifié par la loi du 11 février 2013, la modification suivante est apportée:

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots “, pour les activités définies à l’article 35/1, § 1^{er}, 1°,” sont abrogés;

2° dans le paragraphe 2, les mots “les secteurs concernés” sont remplacés par les mots “chaque secteur”.”

Nr. 6 VAN DE HEREN **GEERTS, MASSIN EN DAERDEN**

Art. 14

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 14. In artikel 35/3 van dezelfde wet, ingevoegd bij wet van 29 maart 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 3 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Wanneer echter niet kan vastgesteld worden welke prestaties de betrokken werknemers hebben geleverd, in het raam van de werken die de hoofdelijk aansprakelijke, hetzij rechtstreeks, hetzij via intermediaire aannemers of onderaannemers laat uitvoeren, of in geval het toezicht wordt verhinderd, dan wordt vermoed dat de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking heeft op de betaling aan elke betrokken werknemer die is vermeld op een lijst die samen met de in § 1 bedoelde aanmaning wordt overgemaakt door de inspectie, van het minimumloon voor voltijdse prestaties, overeenstemmend met de sectorale bepalingen van het bevoegde paritaire comité waaronder hij ressorteert, behoudens het tegenbewijs geleverd door de hoofdelijk aansprakelijke van de werkelijke prestaties.”;

2° in paragraaf 4 worden de woorden “na het verstrijken van 14 werkdagen na” vervangen door de woorden “op het moment van de”.

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)

N° 6 DE MM. **GEERTS, MASSIN ET DAERDEN**

Art. 14

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 14. Dans l’article 35/3 de la même loi, inséré par la loi du 29 mars 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 3, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“S’il ne peut toutefois pas être déterminé quelles prestations ont été fournies par les travailleurs concernés dans le cadre des travaux que le responsable solidaire fait effectuer, soit directement, soit par le biais d’entrepreneurs ou de sous-traitants intermédiaires, ou s’il est fait obstacle au contrôle, il est présumé que la responsabilité solidaire concerne le paiement à chaque travailleur concerné figurant sur une liste transmise par l’inspection en même temps que la sommation visée au § 1^{er}, du salaire minimum pour des prestations à temps plein, conformément aux dispositions sectorielles de la commission paritaire compétente dont il relève, sauf preuve contraire des prestations réelles apportée par le responsable solidaire.”;

2° dans le paragraphe 4, les mots “après l’expiration d’un délai de 14 jours ouvrables après” sont remplacés par les mots “au moment de”.

Nr. 7 VAN DE HEREN **GEERTS EN MASSIN**

Art. 15

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 15. In dezelfde wet wordt een artikel 35/6/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 35/6/1. De aannemer die beroep doet op een onderaannemer brengt de opdrachtgever hiervan uiterlijk vijf dagen voor de aanvang van de activiteit van die onderaannemer op de hoogte.

Iedere onderaannemer die op zijn beurt beroep doet op een volgende onderaannemer brengt de voor hem komende onderaannemers, de aannemer en de opdrachtgever hiervan uiterlijk tien dagen voor de aanvang van de activiteit van die volgende onderaannemer op de hoogte.””.

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)

N° 7 DE MM. **GEERTS ET MASSIN**

Art. 15

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 15. Dans la même loi, il est inséré un article 35/6/1 rédigé comme suit:

“Art. 35/6/1. L’entrepreneur qui fait appel à un sous-traitant en informe le donneur d’ordre au plus tard cinq jours avant le début de l’activité de ce sous-traitant.

Tout sous-traitant qui, à son tour, fait appel à un sous-traitant suivant en informe les sous-traitants précédents, l’entrepreneur et le donneur d’ordre au plus tard dix jours avant le début de l’activité de ce sous-traitant suivant.””.

Nr. 8 VAN DE HEREN GEERTS, MASSIN EN DAERDEN

Art. 16

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 16. In dezelfde wet wordt een artikel 35/6/2 ingevoegd,luidende:

“Art. 35/6/2. Bij de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van Federale Overheidsdienst Werk en Sociaal Overleg wordt een voor opdrachtgevers en werkgevers consulteerbaar contactpunt opgericht die weergeeft of een bepaalde werkgever op het moment van consultatie al dan niet is opgenomen in een gegevensbank omwille van één of meerdere van de volgende feiten:

- 1° verhindering van toezicht door de Inspectie;*
- 2° weigering van regularisatie van loonschulden;*
- 3° recidive inzake loonschulden;*
- 4° strafrechtelijke vervolging ingevolge een inbreuk vastgesteld door de Inspectie.”.”.*

VERANTWOORDING

Voor de omzetting van het artikel 12 van de richtlijn voert het voorliggend wetsontwerp een derde (naast de algemene en de bijzondere voor tewerkstelling van illegaal verblijvende onderdanen van een derde land) een derde vorm van hoofdelijke aansprakelijkheid in voor de loonschulden voor activiteiten in de bouwsector. Deze betreft een 1 op 1 aansprakelijkheid voor de loonschulden van de rechtstreekse co-contractant. Deze vorm van hoofdelijke aansprakelijkheid zou zich naast de algemene bedoeld in het Hoofdstuk VI/1, Afdeling 1 van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 plaatsen.

Het positieve van de nieuwe aansprakelijkheidsregeling die er wordt ingevoegd als omzetting van de punten 1, 2 en 3 van artikel 12 van de Handhavingsrichtlijn, is dat de aansprakelijkheid niet alleen de lonen zou betreffen die betrekking hebben op toekomstige loonschulden maar ook deze van het verleden voor prestaties die werden verricht in ten behoeve

N° 8 DE MM. GEERTS, MASSIN ET DAERDEN

Art. 16

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 16. Dans la même loi, il est inséré un article 35/6/2 rédigé comme suit:

“Art. 35/6/2. Il est créé auprès de la Direction Générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale un point de contact consultable par les donneurs d’ordre et les employeurs qui indique si, au moment de la consultation, un employeur donné figure ou non dans une banque de données en raison de l’un ou de plusieurs des faits suivants:

- 1° l’entrave à un contrôle par l’Inspection;*
- 2° le refus de régulariser des dettes salariales;*
- 3° la récidive en matière de dettes salariales;*
- 4° des poursuites judiciaires à la suite d’une infraction constatée par l’Inspection.”.”.*

JUSTIFICATION

Pour la transposition de l’article 12 de la directive, le projet de loi à l’examen introduit une troisième forme de responsabilité solidaire (en plus des responsabilités solidaires générale et particulière pour l’occupation de ressortissants d’un pays tiers en séjour illégal) pour les dettes salariales pour des activités dans le domaine de la construction, à savoir une responsabilité immédiate pour les dettes salariales du cocontractant direct. Cette forme de responsabilité solidaire coexisterait avec la responsabilité solidaire générale visée au chapitre VI/1, section 1^{re}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

L’aspect positif de ce nouveau régime de responsabilité, qui est inséré à titre de transposition des 1, 2 et 3 de l’article 12 de la directive d’application, est que la responsabilité concernerait non seulement les salaires relatifs à de futures dettes salariales mais aussi ceux du passé concernant des prestations qui ont été effectuées en faveur du donneur d’ordre par

van de opdrachtgever door de werknemers van zijn aannemer of van de aannemer door de werknemers van diens directe onderaannemer.

Waar het punt 5 van het artikel 12 stelt dat de lidstaten de aansprakelijkheidsregeling *kunnen* uitschakelen (facultatief) in de gevallen dat een contractant de zich aan de door het nationaal recht voorgeschreven zorgvuldigheidseisen heeft gehouden, maakt de regering maximaal gebruik van deze facultatieve mogelijkheid. Dit door de invoering van een zorgvuldigheidsclausule die er eigenlijk geen is. Het volstaat de contractant te verwijzen naar de website bij de FOD WASO waar de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon staan vermeld en te beschikken over een papiertje (een standaard-clausule in de overeenkomst volstaat) waarin de contractant belooft deze te zullen naleven. Terecht merken de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in advies nr. 1 982 van de NAR op dat dit een formaliteit zal zijn waarmee geen onderscheid zal kunnen worden gemaakt tussen bonafide en malafide werkgevers. In de considerans bij voormeld artikel 12 stelt de richtlijn trouwens dat de zorgvuldigheidsmaatregelen betrekking kunnen hebben op het *documenteren* van de naleving en controlemaatregelen voor een *doeltreffend toezicht op de naleving* van de toepasselijke voorschriften. Dat is heel wat meer dan wat daarover in het wetsontwerp staat.

In de plaats van een bijkomende hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling in te voeren lijkt het de indieners van dit amendement veel beter om de bestaande algemene hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling op een aantal punten te verbeteren. Dat is perfect mogelijk met toepassing van punt 4^o van voormeld artikel 12 van de richtlijn. Deze stelt: "Overeenkomstig het recht van de Unie kunnen de lidstaten met betrekking tot de reikwijdte van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming uit hoofde van het nationaal recht op niet-discriminerende en evenredige basis tevens strengere aansprakelijkheidsregels vaststellen. Overeenkomstig het recht van de Unie kunnen de lidstaten dergelijke aansprakelijkheidsregels ook vaststellen voor andere sectoren dan de in de bijlage bij Richtlijn 96/71/EG genoemde sectoren."

Daarom passen de indieners van dit amendement de bepalingen van de afdeling 1 van hoofdstuk VI/1 van de loonbeschermingswet. Dus de algemene hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling.

Deze betreft een ketenaansprakelijkheid waarbij de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk kan zijn voor de loonschulden van de aannemer of diens onderaannemers die rechtstreeks of onrechtstreeks, in welk stadium ook, een aan de aannemer toevertrouwde opdracht uitvoeren of laten

les travailleurs de son entrepreneur ou de l'entrepreneur par les travailleurs de son sous-traitant direct.

Alors que le paragraphe 5 de l'article 12 dispose que les États membres peuvent dispenser (facultativement) du régime de responsabilité dans les cas où un contractant a assumé des obligations de diligence telles que définies par le droit national, le gouvernement utilise cette possibilité facultative au maximum, en introduisant une clause de diligence qui n'en est pas une. Il suffit de renvoyer le contractant vers le site internet du SPF ETCS, où sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et de disposer d'une déclaration écrite (une clause standard dans le contrat suffit) dans laquelle le contractant promet qu'il s'y conformera. Les représentants des organisations de travailleurs soulignent, à juste titre, dans l'avis n° 1 982 du CNT, que la déclaration de dispense risque de devenir une simple formalité et ne conduira pas à une distinction entre employeurs honnêtes et malhonnêtes. Dans le considérant relatif à l'article 12 précité, la directive précise d'ailleurs que les mesures de diligence peuvent comprendre des mesures concernant la *documentation* relative au respect des exigences administratives ainsi que des mesures visant à assurer un *contrôle effectif du respect* de la réglementation applicable, ce qui va bien au-delà de ce qui est prévu dans le projet de loi.

Au lieu d'instaurer un régime supplémentaire de responsabilité solidaire, il nous semble de loin préférable de modifier certains points du régime général existant. C'est parfaitement possible en application du paragraphe 4 de l'article 12 précité de la directive, qui dispose que: "Les États membres peuvent, dans le respect du droit de l'Union et de manière non discriminatoire et proportionnée, également prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l'étendue et la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance. Les États membres peuvent également, dans le respect du droit de l'Union, prévoir cette responsabilité dans des secteurs autres que ceux visés à l'annexe de la directive 96/71/CE."

C'est la raison pour laquelle nous modifions les dispositions de la section 1^{er} du chapitre VI/1 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, et, partant, le régime général de responsabilité solidaire.

Il s'agit d'un régime de responsabilité en chaîne dans lequel le donneur d'ordre peut être solidairement responsable des dettes salariales de l'entrepreneur ou de ses sous-traitants qui exécutent ou font exécuter, directement ou indirectement, à quelque stade que ce soit, une mission confiée à

uitvoeren. Dat is een meer logische en billijkere regeling dan de cascade waarbij de aansprakelijkheid zich beperkt tot de loonschulden van de directe co-contractant. Alle prestaties die worden geleverd door werknemers van aannemers, onderaannemer en daarna komende onderaannemers komen finaal immers ten goede aan de opdrachtgever of de aannemer bovenaan in de keten. Bovendien is het voor de werknemers van elk der onderaannemers belangrijk dat hun loon gewaarborgd is, ook indien de (onder)aannemer waarmee hun werkgever heeft gecontracteerd een 'lege doos' blijkt te zijn, en dat ze zich dus kunnen richten tot de opdrachtgever of (onder)aannemer hoger in de keten.

De aangebrachte verbeteringen betreffen het volgende:

— zoals de richtlijn in artikel 12,4° toestaat, wordt de algemene hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling verruimd tot alle sectoren. We zien immers dat het onderscheid tussen 'risico-sectoren' en 'niet-risicosectoren' kunstmatig (en achterhaald) is daar sociale dumping ingevolge misbruiken en inbreuken op de detachingsrichtlijn zich in steeds meer activiteiten voordoen (artikel 12 en 13).

Daar het, zoals gezegd, een aansprakelijkheidsregeling is die de werkgever van alle opeenvolgende onderaannemers vat, behouden wij de schriftelijke kennisgeving (ingebrekestelling) bedoeld in artikel 49/1 van het Sociaal Strafwetboek door de inspectie als 'starter' van de hoofdelijke aansprakelijkheid. Echter, deze hoofdelijke aansprakelijkheid zal voortaan niet enkel slaan op de loonschulden ontstaan in de periode na het verstrijken van 14 dagen na deze kennisgeving, maar op alle verschuldigde loonschulden, ook deze die ontstaan zijn voor die kennisgeving. (artikel 12 – aanpassing definitie 'verschuldigd loon' en 14, 2°) Deze aanpassing is des te pertinenter daar met de huidige stand van de wetgeving, grove onrechtvaardigheden niet kunnen worden rechtgezet. De hoofdelijk aansprakelijke (of hij die een kennisgeving met het oog daarop heeft ontvangen) heeft 14 dagen om zich te ontdoen van de schuldenaar. Door een snelle interventie van de (hoofd) aannemer, wegzending van de werf, inruilen door een andere onderaannemer) kan de hoofdelijk aansprakelijke nu gemakkelijk ontsnappen aan zijn aansprakelijkheid.

Dit fenomeen kan de sociale dumping in stand houden. Onderaannemers worden gewoon ingewisseld. Reeds in advies nr. 1 795 van 7 februari 2012 wees de NAR op het risico van mogelijke carrousels. Maar, als dat gebeurt, dan rest de werknemers niet anders dan een (burgerrechtelijke) aanmaning te sturen voor zijn loonschulden. Het is niet

l'entrepreneur. Cette réglementation est plus logique et plus juste que le système en cascade, dans lequel la responsabilité se limite aux dettes salariales du cocontractant direct. En effet, c'est le donneur d'ordre ou l'entrepreneur situé au sommet de la chaîne qui bénéficie en fin de compte de toutes les prestations fournies par le personnel des entrepreneurs, du sous-traitant et des sous-traitants succédant à ceux-ci. De plus, il est important de garantir la rémunération des travailleurs de chacun des sous-traitants même si l'entrepreneur ou le sous-traitant qui est en relation contractuelle avec leur employeur s'avère n'être qu'une 'coquille vide', et donc de permettre à ceux-ci de s'adresser au donneur d'ordre ou à l'entrepreneur/au sous-traitant situés plus haut dans la chaîne.

Les modifications apportées concernent les points suivants:

— ainsi que l'article 12, 4°, de la directive l'autorise, le régime général de responsabilité solidaire est élargi à tous les secteurs. On constate en effet que la distinction opérée entre les 'secteurs à risque' et les autres est artificielle (et dépassée), car le *dumping* social généré par des abus et infractions à la directive sur le détachement des travailleurs touche de plus en plus d'activités (articles 12 et 13).

Étant donné qu'il s'agit, ainsi que nous l'avons indiqué ci-dessus, d'un régime de responsabilité qui vise l'employeur de tous les sous-traitants successifs, nous maintenons la notification écrite (mise en demeure) faite par l'inspection (cf. article 49/1 du Code pénal social) comme point de départ de la responsabilité solidaire. Mais cette responsabilité solidaire portera dorénavant non plus seulement sur les dettes salariales nées au cours de la période suivant l'écoulement d'un délai de 14 jours prenant cours à la date de cette notification, mais bien sur l'ensemble des dettes salariales, c'est-à-dire également celles antérieures à cette notification (articles 12 – adaptation de la définition de 'rémunération due' – et 14, 2°). Cette adaptation est d'autant plus pertinente que dans l'état actuel de la législation, il est impossible de réparer certaines injustices flagrantes. Le responsable solidaire (ou celui qui a reçu une notification à cet égard) dispose en effet actuellement d'un délai de quatorze jours pour se défaire du débiteur. Le responsable solidaire peut donc aisément échapper à sa responsabilité grâce à une intervention rapide de l'entrepreneur (principal) (renvoi du chantier ou remplacement du sous-traitant par un autre).

Par ce biais, le dumping social pourra se perpétuer. Il suffit de changer les sous-traitants. Dans son avis n° 1795 du 7 février 2012, le CNT soulignait déjà le risque de carrousels. Or, si cela se passe, le travailleur n'aura d'autre option, pour recouvrer ses dettes salariales que d'envoyer une sommation (civile). Il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que

realistisch te verwachten dat alle uitgebuite en onderbetaalde buitenlandse gedetacheerde werknemers de bepaling die hun rechten betreft zullen toepassen middels een aanmaning van hunnentwege (in zoverre ze die bepaling al kennen en begrijpen!), want bij de minste betwisting kunnen zij dan niet anders dan naar de arbeidsrechtbank stappen. Hierdoor mist de maatregel zijn doel. Quasi niemand van de gedetacheerden stapt vandaag naar de arbeidsrechtbank! Bovendien is het moeilijk uit te leggen dat de arbeidsinspectie zeer veel moeite moet doen om bewijzen te verzamelen die aantonen dat er zwaarwichtige tekortkoming is in de loonbetaling als basis voor de kennisgeving (fase 1), doch later (fase 2), bij de eigenlijke aanmaning, de bewijsverzameling volledig moet overdoen om het loontegoed opnieuw in kaart te brengen vanaf het begin van de periode van de hoofdelijke aansprakelijkheid, zonder het reeds vroeger vastgesteld loontekort te kunnen opeisen via de aanmaning. Dit is niet alleen dubbel werk maar onaanvaardbaar onrechtvaardig.

— Artikel 14, 1°, past een passage uit de bestaande wetgeving aan die de toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid in de praktijk zwaar hypothekeert.

Het betreft de bepaling dat indien niet kan worden vastgesteld welke prestaties de betrokken werknemers hebben geleverd in het raam van de werken die de hoofdelijk aansprakelijke, hetzij rechtstreeks, hetzij via intermediaire aannemers of onderaannemers laat uitvoeren, de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking heeft op de betaling aan elke betrokken werknemer die is vermeld op een lijst die samen met de bedoelde aanmaning wordt overgemaakt door de inspectie, van een percentage van een door de Koning bepaald minimumloon.

Dit percentage is gelijk aan het aandeel, die de activiteiten die door de betrokken werkgever worden uitgevoerd in het raam van de opdracht die de hoofdelijk aansprakelijke, hetzij rechtstreeks, hetzij via intermediaire aannemers of onderaannemers, laat uitvoeren, vertegenwoordigen in de omzet van de betrokken werkgever gedurende een door de Koning bepaalde referentieperiode. In veel gevallen wordt de inbreuk gepleegd door problematische onderaannemers (met zetel in het buitenland), als laatsten in de keten van onderaanneming. Vaak is er verhindering van toezicht, met een totaal gemis aan vast te stellen prestaties. Daarom stellen wij dat indien de prestaties niet kunnen worden bewezen, er een weerlegbaar vermoeden ontstaat dat de prestaties vermoed zijn voltijds te zijn gepresteerd overeenkomstig de normale effectieve voltijdse tewerkstelling in de betrokken sector.

tous les travailleurs étrangers détachés qui sont exploités et sous-payés fassent valoir leurs droits en envoyant une sommation (si tant est qu'ils connaissent et comprennent ces dispositions!). À l'heure actuelle, ils doivent saisir le tribunal du travail à la moindre contestation. La mesure manque ainsi son objectif. Presqu'aucun travailleur détaché ne s'adresse actuellement au tribunal du travail! En outre, il est aussi difficilement explicable que l'inspection du travail doive s'échiner à rassembler les preuves d'un manquement grave à l'obligation de payer pour les faire figurer dans sa notification (phase 1), alors qu'elle devra, lors de la sommation proprement dite (phase 2), recommencer entièrement la collecte des preuves des arriérés de rémunération depuis le début de la période de la responsabilité solidaire, sans pouvoir réclamer le déficit salarial constaté précédemment au moyen de la sommation. Non seulement cela fait double emploi, mais cela constitue aussi une injustice inacceptable.

— L'article 14, 1°, modifie un passage de la législation existante, qui, dans la pratique, compromet gravement l'application de la responsabilité solidaire.

Il s'agit de la disposition qui prévoit que s'il ne peut être déterminé quelles prestations ont été fournies par les travailleurs concernés dans le cadre des travaux que le responsable solidaire fait effectuer, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants intermédiaires, la responsabilité solidaire concerne alors le paiement d'un pourcentage d'un salaire minimum fixé par le Roi à chaque travailleur concerné figurant sur une liste transmise par l'inspection en même temps que la sommation.

Ce pourcentage correspond à la part que représentent, dans le chiffre d'affaires de l'employeur concerné, pendant une période de référence déterminée par le Roi, les activités effectuées par l'employeur concerné dans le cadre du marché que le responsable solidaire fait réaliser, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants intermédiaires. Dans de nombreux cas, l'infraction est commise par des sous-traitants problématiques (dont le siège est établi à l'étranger) qui arrivent en dernier dans la chaîne des sous-traitants. Il y a alors souvent une obstruction au contrôle, avec une impossibilité totale de vérifier les prestations. C'est la raison pour laquelle nous proposons que, lorsque les prestations ne peuvent être vérifiées, il soit présumé, jusqu'à preuve du contraire, que les prestations ont été effectuées à temps plein, conformément aux prestations effectuées dans le cadre d'un emploi à plein temps effectif dans le secteur concerné.

De hoofdelijke aansprakelijke kan het tegendeel bewijzen door de werkelijke prestaties aan te tonen. De aanvang van de werkzaamheden van de gedetacheerde werknemers zijn meestal gemakkelijk te achterhalen, de juiste prestaties niet.

— De bepalingen in de ontworpen artikelen 15 en 16 dienen in samenhang gelezen te worden met de bepaling die de periode van veertien werkdagen na de kennisgeving alvorens de hoofdelijke aansprakelijkheid operationeel wordt, opheft. Het is wenselijk dat een opdrachtgever, een hoofdaannemer of een onderaannemer vooraf op de hoogte is van het feit dat bijkomende werkgevers de keten van (onder) aanneming zullen vervoegen. Verder is het wenselijk dat opdrachtgevers en werkgevers weten of een bepaalde werkgever al dan niet bij de Inspectie Toezicht Sociale Wetten gekend is omwille van ernstige inbreuken op de sociale wetgeving alvorens zij een contractuele verhouding aangaan met deze werkgever.

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)

Le responsable peut apporter la preuve du contraire en établissant les prestations effectives. Le début des travaux effectués par les travailleurs détachés est généralement facile à déterminer, mais ce n'est pas le cas de la nature exacte des prestations.

— Les dispositions des articles 15 et 16 proposés doivent être lues conjointement avec la disposition qui supprime la période de quatorze jours ouvrables suivant la notification avant que la responsabilité solidaire ne soit opérationnelle. Il est souhaitable qu'un donneur d'ordre, un entrepreneur principal ou un sous-traitant soit préalablement mis au courant du fait que d'autres employeurs vont s'ajouter à la chaîne des entrepreneurs/sous-traitants. Si un employeur déterminé est connu des services d'inspection pour avoir gravement enfreint la législation sociale, il convient en outre d'en informer les donneurs d'ordre et les employeurs avant qu'ils ne signent un contrat avec lui.

Nr. 9 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 17

In het ontworpen artikel 36/6/5, eerste lid, inleidende zin, *in fine*, de woorden “, met toestemming van deze laatste” weglaten.

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp bepaalt dat, om in rechte te kunnen optreden, de representatieve organisaties de toestemming van de werknemers moeten hebben.

In de praktijk is die voorwaarde uiterst moeilijk of zelfs onmogelijk te realiseren. Behalve dat alle benadeelden moeten worden geïdentificeerd, moet, om aan die voorwaarde te voldoen, de representatieve organisatie ervoor zorgen de instemming van iedere benadeelde persoon te verkrijgen. Het is niet moeilijk zich voor te stellen welke moeilijkheden dit met zich zal brengen op bouwplaatsen waar veel werknemers één van onze landstalen niet spreken en waar sommigen zich in een onregelmatige situatie bevinden.

Concreet heeft deze voorwaarde tot gevolg dat een aantal werknemers die ofwel in de materiële onmogelijkheid zijn om hun rechten te begrijpen, ofwel bang zijn voor represailles en/of sancties, worden uitgesloten van de bescherming en de steun die hun worden geboden.

Om die bepaling dus rechtvaardiger, meer egalitair en doeltreffender te maken, vinden de indieners van dit amendement dat die voorwaarde moet worden weggelaten.

Overigens zij opgemerkt dat bij artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die voorwaarde niet aan de organisaties wordt opgelegd.

N° 9 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 17

À l'article 35/6/5 proposé, alinéa 1^{er}, phrase liminaire, *in fine*, supprimer les mots “, avec l'approbation de ces derniers.”.

JUSTIFICATION

Le projet de loi prévoit que pour pouvoir ester en justice, les organisations représentatives doivent obtenir l'approbation des travailleurs.

En pratique, cette condition est extrêmement difficile, voire impossible à mettre en œuvre. En effet, outre le fait qu'il faille identifier toutes les personnes lésées, pour satisfaire à cette condition, l'organisation représentative doit s'assurer de recueillir l'accord de chaque personne lésée. On imagine bien évidemment les difficultés que cela peut entraîner sur des chantiers où, beaucoup de travailleurs ne parlent pas une de nos langues nationales et où certains sont en situations irrégulières.

Concrètement, cette condition a pour conséquence qu'un certain nombre de personnes, qui soit sont dans l'impossibilité matérielle de comprendre leur droit, soit craignent des représailles et/ou des sanctions, sont écartés de la protection et du soutien qui leurs sont offerts.

Pour rendre cette disposition plus juste, plus égalitaire et plus efficace, les auteurs du présent amendement estiment donc que cette condition doit être abandonnée.

On notera d'ailleurs que l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires n'impose pas cette condition aux organisations.

Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
David GEERTS (sp.a)

Nr. 10 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 20

In het ontworpen artikel 6quinquies de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het eerste lid, de inleidende zin vervangen door wat volgt:

“De werkgevers zijn gedurende een door de Koning bepaalde periode vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening bedoeld in artikel 4, § 1, voor zover zij, gedurende de periode van tewerkstelling bedoeld in artikel 6ter, op eender welk ogenblik en in een toegankelijke plaats het volgende ter beschikking houden van de door de Koning aangewezen ambtenaren:”;

2/ het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De werkgevers bedoeld in het eerste lid kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt en rekening houdend met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, beschikbaar te stellen.”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 2.

N° 10 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 20

À l'article 6quinquies proposé, apporter les modifications suivantes

1/ à l'alinéa 1^{er}, remplacer la phrase liminaire comme suit:

“Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1^{er}, du présent arrêté pour autant que, durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, ils tiennent, à tout moment et dans un endroit accessible, à disposition des fonctionnaires désignés par le Roi:”;

2/ remplacer l'alinéa 2 comme suit:

“Les employeurs visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation de mettre à disposition les documents visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°”.

JUSTIFICATION

Voir l'amendement n° 2.

Frédéric DAERDEN (PS)

Eric MASSIN (PS)

David GEERTS (sp.a)

Nr. 11 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 21

Het ontworpen artikel 6sexies vervangen door wat volgt:

“Art. 6sexies. § 1. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in artikel 6ter zijn de werkgevers, gedurende een periode van één jaar, ertoe gehouden de documenten bedoeld in artikel 6quinquies, eerste lid, 1° en 2°, op papier of in elektronische vorm te bezorgen aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek.

§ 2. Wanneer de werkgevers de in artikel 6quinquies bedoelde documenten niet ter beschikking stellen of bezorgen overeenkomstig dit artikel en overeenkomstig § 1 van dit artikel, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 4, § 1, bedoelde individuele rekening op te stellen en bij te houden.”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 2.

N° 11 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 21

Remplacer l'article 6sexies proposé comme suit:

“Art. 6sexies. § 1^{er}. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6ter, les employeurs sont tenus, durant une période deux ans, de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, sur support papier ou en format électronique, les documents visés à l'article 6quinquies, alinéa 1^{er}, 1° et 2°.

§ 2. Lorsque les employeurs ne mettent pas à disposition ou ne fournissent pas les documents visés à l'article 6quinquies, conformément à cet article et au § 1^{er} du présent article, ils sont tenus d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}.”.

JUSTIFICATION

Voir l'amendement n° 2.

Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
David GEERTS (sp.a)

Nr. 12 VAN DE HEER **DAERDEN** c.s.

Art. 40

Het ontworpen artikel 188/2 vervangen door wat volgt:

“Art. 188/2. Het gebrek aan verzending van documenten van sociale aard in geval van detachering van werknemers.

Met een sanctie van niveau 2 wordt gestraft, de werkgever in de zin van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, die aan de door de Koning aangewezen ambtenaren niet de documenten ter beschikking stelt die door hen werden opgevraagd door of krachtens artikel 7/1 van deze wet.

Wat de inbreuk bedoeld in het eerste lid betreft, wordt de boete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 2.

N° 12 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 40

Remplacer l'article 188/2 proposé comme suit:

“Art. 188/2. Le défaut de présentation de documents de type social en cas de détachement de travailleurs.

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur au sens de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci qui ne met pas à disposition des fonctionnaires désignés par le Roi les documents demandés par ceux-ci par ou en vertu de l'article 7/1 de ladite loi.

En ce qui concerne l'infraction visée à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

JUSTIFICATION

Voir l'amendement n° 2.

Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
David GEERTS (sp.a)

Nr. 13 VAN DE HEREN **GEERTS EN MASSIN**Hoofdstuk 5 (*nieuw*)**Een hoofdstuk 5 invoegen, met als opschrift:**

“Aanvulling van de systemen van aanwezigheidsregistratie in de bouw- en vleessector met een systeem van elektronische tijdsregistratie”.

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)

N° 13 DE MM. **GEERTS ET MASSIN**Chapitre 5 (*nouveau*)**Insérer un chapitre 5 intitulé comme suit:**

“Adjonction d’un système d’horodatage électronique aux systèmes d’enregistrement des présences dans les secteurs de la construction et de la viande”.

Nr. 14 VAN DE HEREN **GEERTS EN MASSIN**Art. 42 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 5 een artikel 42 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 42. In artikel 31ter van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, wordt § 2, eerste lid, aangevuld met een bepaling onder 7°, luidende:

“7° per dag van tewerkstelling het tijdstip van het begin van de prestatie en van het einde van de prestatie.””.

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)

N° 14 DE MM. **GEERTS ET MASSIN**Art. 42 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, insérer un article 42 rédigé comme suit:

“Art. 42. Dans l’article 31ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, inséré par la loi du 8 décembre 2013, le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, est complété par un 7° rédigé comme suit:

“7° par jour de travail, l’heure du début de la prestation et l’heure de fin de la prestation.””.

Nr. 15 VAN DE HEREN **GEERTS, MASSIN EN DAERDEN**Art. 43 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 5 een artikel 43 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 43. Artikel 6, § 2, van de programmawet van 10 augustus 2015, wordt aangevuld met een bepaling onder 7°, luidende:

“7° per dag van tewerkstelling het tijdstip van het begin van de prestatie en van het einde van de prestatie.””.

VERANTWOORDING

In het ontworpen artikel 7/1, 3°, van de wet van 5 maart 2002 wordt gevraagd dat de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven, consulteerbaar zouden zijn voor de inspectiediensten.

Deze belangrijke bepaling zou nog meer toepasbaar zijn en ook zeker de conformiteit met de richtlijn bevorderen indien Belgisch recht zou bepalen dat de aanwezigheidsregistratie die momenteel bestaat in de bouw- en vleessector wordt aangevuld met een tijdsregistratie.

De aanwezigheidsregistratie die in 2013 werd ingevoerd voor de bouwsector, en nadien in 2015 voor de vleessector, is ongetwijfeld een belangrijk bijkomend instrument voor de inspectiediensten om gerichte controles te kunnen uitvoeren, te meer daar deze aanwezigheidsregistratie ook geldt voor gedetacheerde werknemers waarvoor de tool “*Check-in*” werd ingevoerd.

Nochtans is dit instrument nog ontoereikend voor de controle op de naleving van de regelgeving inzake de arbeidsduur (bijvoorbeeld niet aangegeven overuren of misbruiken bij het tewerkstellen van deeltijdse werknemers door het manipuleren van het document bedoeld in het koninklijk besluit van 8 maart 1980).

N° 15 DE MM. **GEERTS, MASSIN ET DAERDEN**Art. 43 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, insérer un article 43 rédigé comme suit:

“Art. 43. L'article 6, § 2, de la loi-programme du 10 août 2015 est complété par un 7° rédigé comme suit:

“7° par jour de travail, l'heure du début de la prestation et l'heure de fin de la prestation.””.

JUSTIFICATION

Dans l'article 7/1, 3°, en projet, de la loi du 5 mars 2002, il est demandé que les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché puissent être consultés par les services d'inspection.

Cette disposition importante serait encore plus applicable et favoriserait aussi certainement la conformité avec la directive si le droit belge prévoyait que l'enregistrement des présences, qui existe actuellement dans les secteurs de la construction et de la viande, était complété par un horodatage.

L'enregistrement des présences qui a été instauré en 2013 dans le secteur de la construction, puis en 2015 dans le secteur de la viande, représente sans conteste un outil complémentaire important permettant d'effectuer des contrôles ciblés, d'autant plus que cet enregistrement des présences s'applique aussi aux travailleurs détachés, à l'intention desquels l'outil “*Check-in*” a été développé.

Cet instrument reste toutefois insuffisant pour contrôler le respect de la réglementation en matière de temps de travail (par exemple en cas de non-déclaration d'heures supplémentaires ou de recours abusif aux travailleurs à temps partiel par un usage impropre du document visé dans l'arrêté royal du 8 mars 1980).

Daarom heeft dit amendement tot doel om de aanwezigheidsregistratie te verrijken met een tijdsregistratie, vergelijkbaar met deze welke door de vorige regering werd ingevoerd voor tewerkstellingen in de horecasector indien de werkgever het voordeel van de bijdragevermindering voor die sector wil genieten.

David GEERTS (sp.a)
Eric MASSIN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)

C'est pourquoi nous proposons de compléter le dispositif d'enregistrement des présences par un système d'horodatage comparable à celui qui a été instauré par le gouvernement précédent dans le secteur horeca lorsque l'employeur veut bénéficier de la réduction de cotisations accordée à ce secteur.