

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 juli 2017

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 17 juni 2016
inzake overheidsopdrachten, teneinde
sociale dumping te bestrijden**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 juillet 2017

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 17 juin 2016 relative
aux marchés publics en vue de lutter
contre le dumping social**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

SAMENVATTING

Met het oog op de bestrijding van sociale dumping beoogt dit wetsvoorstel de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten te wijzigen, teneinde in de overheidsopdrachten een verplichte uitsluitingsgrond toe te voegen, namelijk als de inschrijver of de gegadigde weigert of verzuimt zich ertoe te verbinden:

- de loonschalen in acht te nemen;
- de eventueel geldende dag- en trajectvergoedingen te betalen;
- het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen te betalen;
- het vakantiegeld te betalen in de zin van de Belgische regelgeving.

Dit wetsvoorstel strekt er eveneens toe het feit tijdens een eerdere overheidsopdracht de voormelde bedragen niet te hebben betaald, als facultatieve uitsluitingsgrond toe te voegen.

RÉSUMÉ

Afin de lutter contre le dumping social, la présente proposition de loi entend modifier la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics afin d'ajouter comme cause d'exclusion obligatoire dans les marchés publics le fait pour le soumissionnaire ou le candidat de refuser ou d'omettre de s'engager:

- à respecter les barèmes de rémunération;
- à payer les éventuelles indemnités journalières et de trajet applicables;
- à payer le revenu minimum mensuel garanti;
- à payer les pécules de vacance au sens de la réglementation belge.

La présente proposition de loi a également pour objet d'ajouter comme clause d'exclusion facultative le fait de n'avoir pas payé les montants précités lors d'un précédent marché public.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen inzake overheidsopdrachten, meer bepaald Richtlijn 2014/24/EU¹ en Richtlijn 2014/25/EU².

De indienster vindt echter dat deze wet niet ver genoeg gaat in de bestrijding van sociale dumping. Ze voelt zich in haar opvatting gesterkt door het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat in dit verband twee arresten heeft gevelde. Ze wenst dan ook de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten te wijzigen, teneinde in de overheidsopdrachten een verplichte uitsluitingsgrond toe te voegen, namelijk als de inschrijver of de gegadigde weigert of nalaat zich ertoe te verbinden:

- de loonschalen in acht te nemen;
- de eventueel geldende dag- en trajectvergoedingen te betalen;
- het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen te betalen;
- het vakantiegeld te betalen in de zin van de Belgische regelgeving.

Dit wetsvoorstel strekt er eveneens toe het feit tijdens een eerdere overheidsopdracht de voormelde bedragen niet te hebben betaald, als facultatieve uitsluitingsgrond toe te voegen.

Het is van belang bijzondere aandacht te besteden aan sociale dumping en concrete stappen te zetten om het verschijnsel tegen te gaan. Alleen al in de bouwsector (die er bijzonder onder te lijden heeft) veroorzaakte sociale dumping de afgelopen jaren in België een verlies van 17 000 jobs, aldus de Confederatie Bouw. Op te merken valt dat de huidige wetsbepalingen niet garanderen dat de sectorale loonschalen in het kader van de overheidsopdrachten onverkort in acht worden genomen als de gegadigde of de inschrijver een buitenlandse onderneming is die in België werknemers ter beschikking stelt voor de realisatie van prestaties in het kader van een dergelijke opdracht.

¹ Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG.

² Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics transpose partiellement les directives européennes en matière de marchés publics, plus particulièrement, la directive 2014/24/EU¹ et la directive 2014/25/EU².

Toutefois, l'auteur estime que ladite loi ne va pas assez loin en ce qui concerne la lutte contre le dumping social. Fort de deux arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne, l'auteur souhaite modifier la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics afin d'ajouter comme cause d'exclusion obligatoire dans les marchés publics le fait pour le soumissionnaire ou le candidat de refuser ou d'omettre de s'engager:

- à respecter les barèmes de rémunération;
- à payer les éventuelles indemnités journalières et de trajet applicables;
- à payer le revenu minimum mensuel garanti;
- à payer les pécules de vacances au sens de la réglementation belge.

La présente proposition de loi a également pour objet d'ajouter comme clause d'exclusion facultative le fait de n'avoir pas payé les montants précités lors d'un précédent marché public.

Le dumping social mérite qu'on s'y intéresse particulièrement et que l'on prenne des mesures concrètes pour s'y attaquer. En effet, rien qu'en ce qui concerne le domaine de la construction (qui en souffre tout particulièrement), selon la Confédération Construction, le dumping social a conduit à la perte de 17 000 emplois belges ces dernières années. Il faut relever que le dispositif légal actuel ne permet pas de garantir pleinement le respect des barèmes sectoriels dans le cadre des marchés publics lorsque le candidat ou le soumissionnaire est une entreprise étrangère qui détache des travailleurs en Belgique pour la réalisation des prestations prévues dans le cadre d'un tel marché.

¹ Directive 2014/24/EU du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE.

² Directive 2014/25/EU du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE.

Eenzijds is de invoering van sociale clausules facultatief en heeft ze niet direct de bestrijding van sociale dumping op het oog.

Anderzijds krijgen de gedetacheerde werknemers ondanks de wet van 5 maart 2002³ niet altijd een loon dat in overeenstemming is met de sectorale/nationale cao's, inzonderheid bij gebrek aan systematische en doeltreffende controles. De meest getroffen sectoren zijn die van de bouw, de openbare werken, het vervoer, de schoonmaak, de industrie en het deeltijdwerk.

In het licht van dat misbruik hebben de Belgische werkgevers geen andere keuze dan personeel te ontslaan of failliet te gaan; de Belgische werknemers vinden dan geen werk en de buitenlandse gedetacheerde werknemers zien hun rechten geschonden of moeten onduidelijke arbeidsomstandigheden ondergaan (onbetaalde lonen, geen sociale bescherming, gevaarlijke werkplekken, noodhuisvesting).

Ook op Europees vlak is er voor het onderwerp belangstelling. Zo heeft de voor werkgelegenheid en sociale zaken bevoegde Europees commissaris, mevrouw Marianne Thyssen, aangekondigd dat zij tegen eind 2017 een reeks voorstellen zal lanceren om de mobiliteit van de werknemers in Europa te stimuleren en om fraude en misbruik, meer bepaald sociale dumping, tegen te gaan.

Voornoemde Richtlijn 2014/24/EU bepaalt dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat de economische actoren en hun onderaannemers voldoen aan alle toepasselijke eisen (Europees en nationaal, op het gebied van milieu-, sociaal en arbeidsrecht), alsook aan de relevante collectieve overeenkomsten en internationale verplichtingen.

Considerans 37, § 1, bepaalt immers:

“Met het oog op een goede integratie van milieu-, sociale en arbeidseisen in procedures voor overheidsopdrachten is het met name van belang dat de lidstaten en de aanbestedende diensten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat voldaan wordt aan de milieu-, sociaal- en arbeidsrechtelijke verplichtingen die van toepassing zijn op de plaats waar de werkzaamheden [...] worden uitgevoerd of de diensten worden verricht, en die voortvloeien uit wetten, regelingen en collectieve overeenkomsten van de lidstaten of de Unie, mits deze regels en de toepassing ervan in

³ Wet betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

D'une part, l'introduction de clauses sociales est facultative et elle ne vise pas directement à lutter contre le dumping social.

D'autre part, en dépit de la loi du 5 mars 2002³, les travailleurs détachés ne bénéficient pas toujours d'un salaire conforme aux conventions collectives sectorielles/nationales, faute notamment de contrôles systématiques et efficaces. Les secteurs les plus touchés sont ceux de la construction, des travaux publics, du transport, du nettoyage, de l'industrie et du travail temporaire.

Face aux abus, des employeurs belges n'ont pas d'autre choix que de licencier du personnel pour ne pas tomber en faillite, des travailleurs belges ne trouvent pas d'emploi, les travailleurs détachés étrangers voient leurs droits bafoués et subissent des conditions de travail inacceptables (salaires impayés, absence de protection sociale, dangerosité des postes occupés, hébergement de fortune).

Au niveau européen, ce sujet retient également l'attention. Ainsi, la commissaire européenne à l'Emploi et aux Affaires sociales, Marianne Thyssen, a annoncé qu'elle voulait lancer d'ici la fin de l'année 2017 une série de propositions pour stimuler la mobilité des travailleurs en Europe et contrer la fraude et les abus et notamment le dumping social.

La Directive 2014/24/UE précitée prévoit que les États membres doivent s'assurer que les opérateurs économiques et leurs sous-traitants respectent toutes les exigences applicables, européennes et nationales, dans les domaines du droit environnemental, social et du travail, ainsi que les conventions collectives et les obligations internationales pertinentes.

En effet, le 37^e considérant, 1^{er} paragraphe, dispose que:

“Afin que les exigences applicables dans les domaines environnemental, social et du travail soient prises en compte de manière appropriée dans les procédures de passation de marchés publics, il importe tout particulièrement que les États membres et les pouvoirs adjudicateurs adoptent les mesures nécessaires pour assurer le respect des obligations en matière de droit environnemental, social et du travail qui s'appliquent au lieu où les travaux sont exécutés ou les services fournis, et qui découlent de lois, règlements, décrets et décisions en vigueur au niveau national et au niveau de

³ Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

overeenstemming zijn met het Unierecht. Evenzo moeten de verplichtingen voortvloeiende uit internationale overeenkomsten die door alle lidstaten geratificeerd zijn en in bijlage X zijn opgesomd, van toepassing zijn tijdens de uitvoering van de opdracht. Deze mogen echter geenszins een beletsel zijn voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger zijn voor de werknemers.”

Bovendien wordt in considerans 40, eerste zin, gepreciseerd:

“Controle op de naleving van deze ecologische, sociaal- en arbeidsrechtelijke bepalingen moet geschieden in de desbetreffende stadia van de aanbestedingsprocedure, namelijk bij de toepassing van de algemene beginselen inzake de keuze van de deelnemers en de gunning van opdrachten, bij de toepassing van de uitsluitingscriteria en bij de toepassing van de bepalingen betreffende abnormaal lage inschrijvingen.”

Dat idee wordt nog versterkt in considerans 101, § 1, eerste zin:

“De aanbestedende diensten moet verder de mogelijkheid worden geboden ondernemers uit te sluiten die onbetrouwbaar zijn gebleken, bijvoorbeeld wegens schending van milieu- of sociale verplichtingen, met inbegrip van regels inzake de toegankelijkheid voor gehandicapten of wegens andere ernstige beroepsfouten, zoals schending van de mededingingsregels of van de intellectuele-eigendomsrechten.”

In considerans 103 wordt daar tot slot aan toegevoegd:

“Inschrijvingen die abnormaal laag worden bevonden in verhouding tot de werken, leveringen of diensten, kunnen gebaseerd zijn op technisch, economisch of juridisch ondeugdelijke veronderstellingen of praktijken. Indien de inschrijver niet voldoende uitleg kan verschaffen, moet de aanbestedende dienst het recht hebben de inschrijving af te wijzen.

De aanbestedende dienst is verplicht de inschrijving af te wijzen indien hij heeft vastgesteld dat de abnormaal lage prijzen of kosten het gevolg zijn van niet-nakoming van dwingende sociaal-, arbeids- of milieurechtelijke voorschriften van het Unierecht, van met het Unierecht verenigbare voorschriften van nationaal recht, of van internationale arbeidsrechtelijke voorschriften.”

l'Union, ainsi que de conventions collectives, à condition que ces règles et leur application soient conformes au droit de l'Union. De même, les obligations découlant des accords internationaux ratifiés par l'ensemble des États membres, énumérés à l'annexe X, devraient s'appliquer lors de l'exécution du marché. Toutefois, cela ne devrait en aucune manière faire obstacle à l'application de conditions de travail plus favorables pour les travailleurs.”

De plus, le 40^e considérant, 1^e phrase, précise:

“Le contrôle du respect de ces dispositions du droit environnemental, social et du travail devrait être effectué aux stades pertinents de la procédure de passation de marché, lors de l'application des principes généraux régissant le choix des participants et l'attribution des marchés, lors de l'application des critères d'exclusion et lors de l'application des dispositions concernant les offres anormalement basses.”

Le 101^e considérant, 1^{er} paragraphe, 1^e phrase, renforce notamment cette idée:

“Les pouvoirs adjudicateurs devraient en outre pouvoir exclure des opérateurs économiques qui se seraient avérés non fiables, par exemple pour manquement à des obligations environnementales ou sociales, y compris aux règles d'accessibilité pour les personnes handicapées, ou pour d'autres fautes professionnelles graves telles que la violation de règles de concurrence ou de droits de propriété intellectuelle.”

Enfin, le 103^e considérant ajoute:

“Les offres qui paraissent anormalement basses par rapport aux travaux, fournitures ou services concernés pourraient reposer sur des hypothèses ou des pratiques techniquement, économiquement ou juridiquement contestables. Si le soumissionnaire ne peut pas fournir d'explication satisfaisante, le pouvoir adjudicateur devrait être autorisé à rejeter son offre.

Ce rejet devrait être obligatoire dans les cas où le pouvoir adjudicateur constate que ce prix ou ces coûts anormalement bas sont dus à des manquements aux obligations découlant du droit de l'Union ou du droit national compatible avec celle-ci en matière de droit social et du travail ou de droit environnemental, ou de dispositions internationales en matière de droit du travail”.

In artikel 18, punt 2, van de Richtlijn wordt dan bepaald:

“De lidstaten nemen passende maatregelen om te waarborgen dat de ondernemers bij de uitvoering van de overheidsopdrachten voldoen aan de toepasselijke verplichtingen op het gebied van het milieu-, sociaal en arbeidsrecht uit hoofde van het Unierecht, nationale recht of collectieve arbeidsovereenkomsten of uit hoofde van de in bijlage X vermelde bepalingen van internationaal milieu-, sociaal en arbeidsrecht.”.

Op 17 november 2015 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna “het Hof”) inzake overheidsopdrachten een beslissend arrest gevelde (zaak C-115/14, Regiopost GmbH & Co. KG vs. Stadt Landau in der Pfalz). De les uit dat arrest is dat de gunning van overheidsopdrachten bij wet ondergeschikt kan worden gemaakt aan de eerbiediging van een minimumloon. Volgens het Hof verbiedt het recht van de Europese Unie immers niet dat een onderaannemer die zijn personeel het minimumloon weigert uit te betalen, wordt uitgesloten van de toewijzingsprocedure.

De wetgeving van de desbetreffende Duitse deelstaat was immers gericht op:

- de bestrijding van concurrentievervalsing die zich bij de gunning van overheidsopdrachten kan voordoen als gevolg van de indienstneming van goedkope arbeidskrachten;
- de verlichting van de eruit voortvloeiende lasten voor de socialebeschermingsregelingen;
- een andere wet op grond waarvan de werknemers, met ingang van 1 januari 2015, in principe recht hebben op een minimumloon van bruto 8,70 euro per uur.

De feiten kunnen als volgt worden samengevat:

“In juli 2013 heeft de stad Landau (Rijnland-Palts, Duitsland) de Duitse onderneming RegioPost van deelneming aan de procedure voor de gunning van een overheidsopdracht voor het verrichten van postdiensten ten behoeve van die stad uitgesloten omdat deze onderneming – in strijd met de bepalingen van de aankondiging van de opdracht en ondanks een aanmaning – niet had verklaard dat zij zich ertoe verbond een minimumloon te betalen aan het personeel dat met de verrichting van de betreffende prestaties zou worden belast indien de opdracht aan haar werd gegund.

L’article 18, point 2, de la directive 2014/24/UE précitée prévoit que:

“Les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l’exécution des marchés publics, les opérateurs économiques se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit de l’Union, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et du travail énumérées à l’annexe X.”.

Le 17 novembre 2015, la Cour de Justice de l’Union européenne (ci-après: “la Cour”) a rendu un arrêt déterminant en matière de marchés publics (Arrêt dans l’affaire C-115/14, RegioPost GmbH & Co. KG/Stadt Landau in der Pfalz). L’enseignement qui découle de cet arrêt est que la passation de marchés publics peut être subordonnée par la loi au respect d’un salaire minimal. En effet, selon la Cour, le droit de l’Union européenne ne s’oppose pas à ce qu’un soumissionnaire qui refuse de s’engager à payer le salaire minimal à son personnel concerné soit exclu de la procédure d’attribution du marché.

La législation du Land en question visait:

- à combattre les distorsions de concurrence qui peuvent apparaître lors de l’attribution de marchés publics du fait de l’emploi de main-d’œuvre à bon marché et;
- à atténuer les charges qui en résultent pour les systèmes de protection sociale;
- une autre loi prévoyait que les travailleurs ont en principe le droit, à compter du 1^{er} janvier 2015, à un salaire minimal d’un montant brut de 8,70 euros par heure.

Les faits de l’espèce se résument comme suit:

“En juillet 2013, la ville de Landau (Rhénanie-Palatinat, Allemagne) a exclu l’entreprise allemande RegioPost de la participation à une procédure de marché public portant sur les services postaux de la ville, au motif que cette entreprise n’avait pas déclaré, contrairement aux dispositions de l’avis de marché et malgré une lettre de rappel, qu’elle s’engageait à verser un salaire minimal au personnel appelé à exécuter les prestations en cas d’attribution du marché.

Zowel in de aankondiging van de opdracht als in het bestek wordt namelijk verwezen naar een wet van de deelstaat Rijnland-Palts op grond waarvan overheidsopdrachten in die deelstaat uitsluitend mogen worden gegund aan ondernemingen (en onderaannemers) die zich er bij de indiening van hun inschrijving toe verbinden om een (ten tijde van de feiten geldend) minimumloon van 8,70 EUR bruto per uur te betalen aan het personeel dat belast is met de uitvoering van de prestaties. Op het ogenblik van de feiten bestond er in Duitsland geen collectieve arbeidsovereenkomst waarbij voor de sector van de postdiensten een verplicht minimumloon was vastgesteld.⁴ Pas later werd een algemeen minimumloon ingevoerd.

“Het Oberlandesgericht Koblenz (hogere regionale rechtbank te Koblenz, Duitsland), waarbij RegioPost hoger beroep heeft ingesteld, wenst van het Hof van Justitie te vernemen of deze regeling van de deelstaat Rijnland-Palts verenigbaar is met het Unierecht en in het bijzonder met richtlijn 2004/18 betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten. Op grond van deze Richtlijn kunnen de aanbestedende overheden bijzondere voorwaarden voor de uitvoering van de overheidsopdracht opleggen, voor zover deze voorwaarden verenigbaar zijn met het recht van de Unie en ze worden vermeld in de aankondiging van de opdracht of in het bestek. Deze voorwaarden kunnen onder meer betrekking hebben op sociale overwegingen.”⁴

Het Hof merkt op dat een nationale bepaling die aan iedere inschrijver en onderaannemer de verplichting oplegt om zich er jegens de aanbestedende overheid toe te verbinden een bij wet vastgesteld minimumloon te betalen aan het personeel dat de betreffende overheidsopdracht dient uit te voeren, moet worden aangemerkt als een “bijzondere voorwaarde waaronder de opdracht wordt uitgevoerd”, die verband houdt met “sociale overwegingen” zoals bedoeld in artikel 26 van die richtlijn. De litigieuze nationale maatregel is in overeenstemming met artikel 26 van Richtlijn 2004/18/EU, dat onder bepaalde voorwaarden toestaat dat voor overheidsopdrachten een minimumloon wordt voorgeschreven. Bijgevolg staat artikel 26 van Richtlijn 2004/18/EU, in samenhang gelezen met Richtlijn 96/71/EG, toe dat de lidstaat van ontvangst voor de gunning van overheidsopdrachten een in artikel 3, paragraaf 1, eerste lid, c), van laatstgenoemde richtlijn bedoelde dwingende bepaling vaststelt, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is en die in een minimale bescherming voorziet door in andere lidstaten gevestigde ondernemingen te verplichten een minimumloon te betalen aan hun werknemers die ter uitvoering van de betreffende overheidsopdracht

En effet, tant l’avis de marché que le cahier des charges faisaient référence à une loi du Land de Rhénanie-Palatinat selon laquelle les marchés publics ne peuvent être attribués dans ce Land qu’à des entreprises (et à des sous-traitants) qui, au moment du dépôt de l’offre, s’engagent à verser au personnel chargé d’exécuter les prestations un salaire minimal de 8,70 euros brut par heure (taux du salaire applicable à l’époque des faits). À la date des faits, il n’existait pas, en Allemagne, de convention collective fixant un salaire minimal obligatoire pour le secteur des services postaux.⁴ Ce n’est qu’ultérieurement qu’un salaire minimal général a été introduit dans ce pays.

Saisi par RegioPost, l’Oberlandesgericht Koblenz (tribunal régional supérieur de Coblenz, Allemagne) demande à la Cour si cette réglementation du Land de Rhénanie-Palatinat est compatible avec le droit de l’Union et, en particulier, avec la directive 2004/18 sur la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services”. Selon cette Directive, les pouvoirs adjudicateurs peuvent imposer des conditions particulières pour l’exécution du marché, dès lors que celles-ci sont compatibles avec le droit de l’Union et indiquées dans l’avis de marché ou dans le cahier des charges. Ces conditions peuvent notamment viser des considérations sociales.”⁴

Selon la Cour: une disposition nationale (...), en ce qu’elle prévoit l’obligation pour tout soumissionnaire et sous-traitant de s’engager à l’égard du pouvoir adjudicateur à verser au personnel ayant vocation à exécuter le marché public concerné un salaire minimal déterminé par la loi, doit être qualifiée de “condition particulière concernant l’exécution du marché” visant des “considérations sociales”, au sens de l’article 26 de cette directive. (...) la mesure nationale en cause au principal s’inscrit dans le cadre de l’article 26 de la directive 2004/18 qui permet, sous certaines conditions, l’imposition d’un salaire minimal dans les marchés publics, (...). Il en découle que l’article 26 de la directive 2004/18, lu conjointement avec la directive 96/71, permet à l’État membre d’accueil de prévoir, dans le cadre de l’attribution d’un marché public, une règle impérative de protection minimale visée à l’article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous c), de cette directive, telle que celle en cause au principal, qui impose le respect par les entreprises établies dans d’autres États membres d’un taux de salaire minimal au bénéfice de leurs travailleurs détachés sur le territoire de l’État membre d’accueil pour l’exécution de ce marché public. En effet, une telle règle

⁴ <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2015-11/cp150139nl.pdf>.

⁴ <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2015-11/cp150139fr.pdf>.

op het grondgebied van de lidstaat van ontvangst ter beschikking zijn gesteld. Een dergelijke regel maakt immers deel uit van het beschermingsniveau dat voor die werknemers moet worden gewaarborgd.

“In dit verband blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat een minimumloon dat krachtens een nationale regeling wordt opgelegd aan inschrijvers en hun eventuele onderaannemers die zijn gevestigd in een lidstaat die niet dezelfde is als die waartoe de aanbestedende dienst behoort en waar de minimumlonen lager zijn dan in laatstbedoelde lidstaat, een extra economische last vormt die de verrichting van hun prestaties in de lidstaat van ontvangst kan verhinderen of belemmeren dan wel minder aantrekkelijk kan maken. Een maatregel als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, kan dus een beperking in de zin van artikel 56 VWEU vormen (zie in die zin met name arrest-Bundesdruckerei, C-549/13, EU:C:2014:2235, punt 30).

Een dergelijke nationale maatregel kan in beginsel gerechtvaardigd zijn door het doel de werknemers te beschermen (zie in die zin arrest Bundesdruckerei, C-549/13, EU:C:2014:2235, punt 31).

Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 26 van richtlijn 2004/18 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een wettelijke regeling van een regionale entiteit van een lidstaat zoals in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij inschrijvers en hun onderaannemers worden verplicht zich in een bij hun inschrijving te voegen schriftelijke verklaring ertoe te verbinden om een bij die wettelijke regeling vastgesteld minimumloon te betalen aan het personeel dat zal worden belast met de uitvoering van de prestaties die het voorwerp uitmaken van de betreffende overheidsopdracht. (...)”⁵.

Zoals bekend wordt in het Belgisch arbeidsrecht bij wet geen minimumloon voorgeschreven. De loonschalen voor de verschillende kwalificatie- en functieniveaus worden in paritaire comités (of, bij ontstentenis daarvan, door de Nationale Arbeidsraad) via cao vastgelegd. Als op sectoraal vlak echter geen enkele specifieke regeling voor de berekening van het minimumloon is ingesteld, kan de werknemer aanspraak maken op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI), dat bovendien inhoudt dat bepaalde bedragen in de loop van het jaar worden uitbetaald.

Dat gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen wordt bepaald bij nationale cao's, waarvan nr. 43 (tot vaststelling van een gewaarborgd minimum

fait partie du niveau de protection qui doit être garanti auxdits travailleurs.

À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que l'imposition, en vertu d'une réglementation nationale, d'une rémunération minimale aux soumissionnaires et à leurs éventuels sous-traitants établis dans un État membre autre que celui duquel relève le pouvoir adjudicateur et dans lequel les taux de salaire minima sont inférieurs constitue une charge économique supplémentaire qui est susceptible de prohiber, de gêner ou de rendre moins attrayante l'exécution de leurs prestations dans l'État membre d'accueil. Dès lors, une mesure telle que celle en cause au principal est susceptible de constituer une restriction, au sens de l'article 56 TFUE (voir en ce sens, notamment, arrêt Bundesdruckerei, C-549/13, EU:C:2014:2235, point 30).

Une telle mesure nationale peut en principe être justifiée par l'objectif de la protection des travailleurs (voir, en ce sens, arrêt Bundesdruckerei, C-549/13, EU:C:2014:2235, point 31).

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre (...) que l'article 26 de la directive 2004/18 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation d'une entité régionale d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui oblige les soumissionnaires et leurs sous-traitants à s'engager, par une déclaration écrite devant être jointe à leur offre, à verser au personnel qui sera appelé à exécuter les prestations faisant l'objet du marché public considéré un salaire minimal fixé par cette législation. (...)”⁵.

Comme on le sait, en droit social belge, la loi ne fixe pas de salaire minimum. Ce sont les conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires (ou au niveau du Conseil National du Travail en l'absence de commission paritaire active) qui déterminent les barèmes applicables en fonction des différents niveaux de qualification et de fonction. Toutefois, lorsqu'aucun barème spécifique pour le calcul du salaire minimum n'est prévu au niveau sectoriel, le travailleur peut se prévaloir du revenu minimum mensuel garanti (RMMG) qui comprend en outre certaines sommes payées dans le courant de l'année.

Ce dernier est déterminé par des conventions collectives nationales dont l'une des plus importantes est la convention collective de travail n°43 qui fixe le revenu

⁵ *Idem.*

⁵ *Idem.*

maandinkomen voor werknemers van 18 jaar of ouder) en nr. 50 tot de belangrijkste behoren. Tevens kan worden verwezen naar cao nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap.

Om rekening te houden met de vroegere rechtspraak van het Hof (met name het arrest-Rüffert) wordt het toepassingsgebied van dit wetsvoorstel beperkt tot de bepalingen die zijn vervat in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde cao's en, bij ontstentenis daarvan, de cao's die in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten en die aldus voor de hele privésector gelden. Bovendien heeft het Hof op 12 februari 2015 een arrest gewezen waarin het oordeelde dat het vakantiegeld alsook de dag- en trajectvergoedingen deel uitmaken van het minimumloon van de lokale werknemers, en dat die vergoedingen ook moeten worden uitbetaald aan de van een ander land van de Europese Unie afkomstige gedetacheerde werknemers (zaak C-396/13). Het Hof heeft beklemtoond dat de Europese regels inzake de terbeschikkingstelling van werknemers niet alleen tot doel hebben de concurrentie te waarborgen, maar ook aan de gedetacheerde werknemers de minimumbescherming te bieden die de werknemers van het gastland te beurt valt.

In dezen ging het om een vordering die was ingesteld door onder een Poolse arbeidsovereenkomst werkende Poolse werknemers die waren gedetacheerd naar een Finse dochteronderneming van de Poolse onderneming ESA. Zij verweten de onderneming dat zij de krachtens de Finse cao's in de elektriciteitssector geldende minimumloonregels niet in acht had genomen. Dit arrest lijkt eveneens te leiden tot een betere bescherming van de gedetacheerde werknemers, waardoor indirect sociale dumping kan worden tegengegaan.

Daarom is het aangewezen uitdrukkelijk te preciseren dat het in dit wetsvoorstel bedoelde minimumloon de volgende componenten omvat: het vakantiegeld alsook de eventueel in collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalde dag- en trajectvergoedingen. Dit wetsvoorstel ligt derhalve in het verlengde van zaak C-115/14, waarin werd geoordeeld dat het EU-recht zich er niet tegen verzet dat een lidstaat via een wettelijke regeling oplegt "dat inschrijvers en hun onderaannemers worden uitgesloten van deelneming aan de aanbestedingsprocedure voor een overheidsopdracht wanneer zij weigeren zich in een bij hun inschrijving te voegen schriftelijke verklaring ertoe te verbinden om een bij die wettelijke regeling vastgesteld minimumloon te betalen aan het personeel dat zal worden belast met de uitvoering van de prestaties die het voorwerp uitmaken van de betreffende overheidsopdracht" (arrest C-115/14, besluit, punt 2).

minimum mensuel garanti pour les travailleurs de 18 ans ou plus, et la convention collective de travail n°50. On peut également faire mention de la convention collective de travail n°99 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés.

Afin de tenir compte de la jurisprudence antérieure de la Cour (notamment l'arrêt Rüffert), le champ d'application de la présente proposition de loi est limité aux dispositions prévues dans des conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi et, à défaut, à celles conclues au sein du Conseil National du Travail et ainsi qui sont d'application à l'ensemble du secteur privé. Par ailleurs, la Cour a rendu le 12 février 2015 un arrêt dans lequel elle a jugé que 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 par la présente proposition de loi contient les composantes suivantes: les péculs de vacances et les indemnités journalières et de trajet éventuellement prévues dans des conventions collectives de travail. Cette proposition de loi se situe donc dans le prolongement de l'arrêt C-115/14 qui a décidé que le droit de l'Union européenne ne s'oppose pas à ce que la législation d'un État membre prévoie l'exclusion de la participation à une procédure d'attribution d'un marché public des soumissionnaires et de leurs sous-traitants qui refusent de s'engager, par une déclaration écrite devant être jointe à leur offre, à verser, au personnel qui sera appelé à exécuter les prestations faisant l'objet du marché public considéré, un salaire minimal fixé par cette législation.

Om echter het vooropgestelde oogmerk te bereiken, te weten sociale dumping tegen te gaan zonder aan de nationale wetgeving van andere lidstaten afbreuk te doen, moet de werkingssfeer van deze bepaling vanzelfsprekend worden beperkt tot het personeel dat op Belgisch grondgebied de onder de overheidsopdracht vallende prestaties dient te verrichten.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Art. 2

Teneinde sociale dumping tegen te gaan, strekt dit artikel tot wijziging van artikel 67 van de wet inzake overheidsopdrachten door in de overheidsopdrachten een bijkomende verplichte uitsluitingsgrond op te nemen.

Concreet behelst die uitsluitingsgrond het geval waarin een gegadigde of inschrijver weigert of verzuimt zich er via een bij zijn bod gevoegde schriftelijke verklaring toe te verbinden:

— de loonschalen na te leven, en/of

— de eventueel geldende dag- en trajectvergoedingen te betalen op grond van door de Koning algemeen bindend verklaarde nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, en/of

— bij gebrek aan dergelijke overeenkomsten, het gewaarborgd minimummaandloon te betalen zoals bepaald bij de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten die door de Koning algemeen bindend zijn verklaard, en/of

— het vakantiegeld in de zin van de Belgische wetgeving te betalen.

Aldus wil de indienster verder gaan dan wat met de bestaande bepaling mogelijk is.

Artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 17 juni 2016 bepaalt immers dat indien de aanbestedende overheid vaststelt dat de offerte van de inschrijver aan wie ze voornemens is te gunnen niet voldoet aan de verplichtingen op het vlak van milieu-, sociaal of arbeidsrecht, zij de opdracht niet mag gunnen aan de inschrijver van hogervermelde offerte, tenminste wanneer het een verplichting betreft waarvan de

Toutefois, afin d'atteindre l'objectif visé, à savoir la lutte contre le dumping social, sans empiéter sur le droit national des autres États membres, il y a bien entendu lieu de limiter le champ d'application de cette disposition au personnel qui sera appelé à exécuter les prestations faisant l'objet du marché public sur le territoire national belge.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Art. 2

Afin de lutter contre le dumping social cet article entend modifier l'article 67 de la loi sur les marchés publics afin d'ajouter comme cause d'exclusion obligatoire dans les marchés publics le fait pour le soumissionnaire ou le candidat de refuser ou d'omettre de s'engager, par le biais d'une déclaration écrite jointe à l'offre, à respecter les barèmes de rémunération et à payer les éventuelles indemnités journalières et de trajet applicables en vertu de conventions collectives de travail nationales ou sectorielles rendues obligatoires par le Roi ou, en l'absence de telles conventions, à payer le revenu minimum mensuel garanti tel que déterminé par les conventions collectives de travail nationales applicables rendues obligatoires par le Roi et à payer les pécules de vacances au sens de la réglementation belge. L'auteur souhaite par ce moyen aller plus loin que ce que prévoit le dispositif actuel.

En effet, l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 17 juin 2016 dispose que lorsque le pouvoir adjudicateur constate que l'offre du soumissionnaire auquel il se propose d'attribuer ne respecte pas les obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social ou du travail, il décide de ne pas attribuer le marché au soumissionnaire qui a remis ladite offre, pour autant qu'il s'agisse d'une obligation dont le

niet-naleving ook strafrechtelijk wordt beteugeld. In die veronderstelling moet de aanbesteder de offerte dus afwijzen (verplichting).

In de andere gevallen waarin hij vaststelt dat die offerte niet aan de voormelde verplichtingen beantwoordt, kan hij op dezelfde manier te werk gaan (loutere mogelijkheid). Dat is uiteraard een goede zaak en dit wetsvoorstel laat die bepaling onverlet. Die bepaling impliceert echter dat de aanbestedende overheid een verzuim vaststelt, terwijl artikel 2 van dit wetsvoorstel, tot aanvulling van voormeld artikel 67, een meer directe en automatische uitwerking heeft: de inschrijver moet zich er uitdrukkelijk toe verbinden het minimumloon in acht te nemen, waarbij de aanbestedende overheid uiteraard elk document kan opvragen dat zij nodig heeft om zich van die inachtneming te vergewissen. Weigert de inschrijver, dan zal hij ambtshalve worden uitgesloten.

Art. 3

Dit artikel strekt ertoe een facultatieve uitsluitingsgrond toe te voegen, met name als de inschrijver of gegadigde tijdens een eerdere overheidsopdracht heeft verzuimd het conform de voornoemde loonschalen verschuldigde loon, de dag- en trajectvergoedingen en het vakantiegeld, dan wel het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen, uit te betalen.

De tweede bepaling die dit wetsvoorstel beoogt aan te vullen, is aldus artikel 69 van de wet van 17 juni 2016, dat voorziet in een facultatieve uitsluitingsgrond, waarvoor inderdaad al een schending moet kunnen worden aangetoond.

Tenzij wanneer de kandidaat of inschrijver aantoont toereikende maatregelen te hebben genomen om zijn betrouwbaarheid aan te tonen, kan de aanbestedende overheid immers een kandidaat of inschrijver, in welk stadium van de aanbestedingsprocedure ook, van deelname aan de procedure uitsluiten indien de aanbestedende overheid met elk passend middel aantoont dat de kandidaat of inschrijver de toepasselijke verplichtingen op het vlak van milieu-, sociaal en arbeidsrecht heeft geschonden. Uiteraard gaat het enkel om de schendingen die werden begaan door de deelnemers aan de desbetreffende opdracht. Opnieuw wenst de indienster verder te gaan, door het mogelijk te maken om in voorkomend geval de niet-naleving van het minimumloon bij een eerdere opdracht te "bestrafen".

non-respect est également sanctionné pénalement. En cette hypothèse, l'adjudicateur est ainsi tenu de rejeter l'offre (obligation).

Dans les autres cas où il constate que cette offre ne satisfait pas aux obligations susmentionnées, il peut procéder de la même manière (simple faculté). Cela est évidemment positif et la présente proposition de loi laisse cette disposition inchangée. Toutefois, cette disposition implique que le pouvoir adjudicateur se rende compte qu'il y a un manquement, tandis que l'article 2 de la présente proposition de loi, qui complète l'article 67 précité, agit de manière plus directe et automatique: le soumissionnaire doit s'engager explicitement à respecter le salaire minimum, le pouvoir adjudicateur pouvant par ailleurs évidemment demander tout document nécessaire pour s'assurer de ce respect. Si le soumissionnaire refuse il sera d'office exclu.

Art. 3

Cet article a pour objet d'ajouter comme clause d'exclusion facultative le fait pour le soumissionnaire ou le candidat de n'avoir pas payé le salaire découlant de l'application des barèmes de rémunération, les indemnités journalières et de trajet et pécules de vacances ou le revenu minimum mensuel garanti lors d'un précédent marché public.

Ainsi, la seconde disposition de la loi du 17 juin 2016 que la présente proposition de loi entend compléter est l'article 69 qui prévoit un motif d'exclusion facultatif, pour lequel un manquement doit effectivement pouvoir être démontré.

En effet, sauf dans le cas où le candidat ou le soumissionnaire démontre avoir pris des mesures suffisantes afin de démontrer sa fiabilité, le pouvoir adjudicateur peut exclure, à quelque stade que ce soit de la procédure de passation, de la participation à une procédure, un candidat ou un soumissionnaire lorsque le pouvoir adjudicateur peut démontrer, par tout moyen approprié, que le candidat ou le soumissionnaire a manqué aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail. Toutefois, ces manquements ne concernent bien entendu que les participants au marché en question. À nouveau, l'auteur souhaite aller plus loin en permettant de "sanctionner", le cas échéant, le non-respect du salaire minimum lors d'un précédent marché.

Catherine FONCK (cdH)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 67 van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten wordt aangevuld met een § 3, luidende:

“§ 3. Een gegadigde of inschrijver wordt uitgesloten van toegang tot de opdracht wanneer hij, in ongeacht welk stadium van de procedure, weigert of verzuimt zich er via een bij zijn bod gevoegde schriftelijke verklaring toe te verbinden aan het personeel dat zal worden belast met de uitvoering van de prestaties die het voorwerp uitmaken van de overheidsopdracht op het nationale grondgebied, een loon uit te betalen overeenkomstig de bezoldigingsschalen, alsook de eventuele dag- en trajectvergoedingen op grond van door de Koning algemeen verbindend verklaarde nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, dan wel, bij gebrek aan dergelijke overeenkomsten, het gewaarborgd minimummaandloon zoals bepaald bij de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten die door de Koning algemeen verbindend zijn verklaard, en voorts het vakantiegeld in de zin van de Belgische regelgeving.”.

Art. 3

Artikel 69, eerste lid, van dezelfde wet, wordt aangevuld met een 10°, luidende:

“10° wanneer de gegadigde of inschrijver bij een eerdere overheidsopdracht aan het personeel dat de prestaties heeft uitgevoerd die het voorwerp uitmaken van die overheidsopdracht op het nationale grondgebied, geen loon heeft uitbetaald overeenkomstig de bezoldigingsschalen, noch de eventuele dag- en trajectvergoedingen op grond van door de Koning algemeen verbindend verklaarde nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, dan wel, bij gebrek aan dergelijke overeenkomsten, het gewaarborgd minimummaandloon zoals dat is bepaald bij de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten die door de Koning algemeen verbindend zijn verklaard, noch het vakantiegeld in de zin van de Belgische regelgeving.”.

18 mei 2017

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 67 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics est complété par un § 3, libellé comme suit:

“§ 3. Est exclu de l'accès au marché, à quelque stade que ce soit de la procédure, le candidat ou le soumissionnaire qui refuse ou omet de s'engager, par une déclaration écrite devant être jointe à son offre, à verser au personnel qui sera appelé à exécuter les prestations faisant l'objet du marché public sur le territoire national, un salaire conforme aux barèmes de rémunération et les éventuelles indemnités journalières et de trajet applicables en vertu de conventions collectives de travail nationales ou sectorielles rendues obligatoires par le Roi, ou en l'absence de telles conventions, le revenu minimum mensuel garanti tel que déterminé par les conventions collectives de travail nationales applicables rendues obligatoires par le Roi, ainsi que les pécules de vacances au sens de la réglementation belge.”.

Art. 3

À l'article 69 de la même loi, l'alinéa 1^{er} est complété par un 10°, rédigé comme suit:

“10° lorsque lors d'un précédent marché, le candidat ou le soumissionnaire n'a pas versé au personnel qui a exécuté les prestations faisant l'objet de ce marché sur le territoire national, un salaire conforme aux barèmes de rémunération et les éventuelles indemnités journalières et de trajet applicables en vertu de conventions collectives de travail nationales ou sectorielles rendues obligatoires par le Roi ou en l'absence de telles conventions le revenu minimum mensuel garanti tel que déterminé par les conventions collectives de travail nationales applicables rendues obligatoires par le Roi, ainsi que les pécules de vacances au sens de la réglementation belge.”.

18 mai 2017

Catherine FONCK (cdH)