

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 november 2016

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen inzake
detachering van werknemers

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

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

23 novembre 2016

PROJET DE LOI
portant diverses dispositions concernant
le détachement de travailleurs

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

Voir:

Doc 54 2091/ (2016/2017):

- 001: Projet de loi.
- 002 et 003: Amendements.
- 004: Rapport.
- 005: Texte adopté par la commission.

Nr. 20 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 gevelde 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 beklemtoond 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 beklemtoond 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° 20 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. 21 VAN MEVROUW FONCK

Art. 42 (nieuw)

In een hoofdstuk 5 met als opschrift “Interpretatieve bepaling”, een artikel 42 invoegen, luidende:

“Art. 42. Artikel 162 van hetzelfde Wetboek wordt geïnterpreteerd in die zin dat het begrip “loon” het volledige loon omvat zoals dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst en uit de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten.”

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe te waarborgen dat de werkgever die in België een gedetacheerde werknemer in dienst heeft, er effectief toe gehouden is “voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden” (artikel 5, § 1, van de wet van 5 maart 2002)¹.

Sinds artikel 56 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités werd opgeheven en vervangen door het op 1 juli 2015 in

¹ Dit artikel bepaalt het volgende: “§ 1. De werkgever die in België een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt, is ertoe gehouden, voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden. Onder loonvoorwaarden wordt verstaan de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende bedrijfs-pensioenregelingen. De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de terbeschikkingstelling worden beschouwd als deel uitmakend van de loonvoorwaarden, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.”

N° 21 DE MME FONCK

Art. 42 (nouveau)

Sous un chapitre 5 intitulé “Disposition interprétative” insérer un article 42, libellé comme suit:

“Art. 42. L'article 162 du même Code est interprété en ce sens que le terme “rémunération” vise la totalité de la rémunération telle qu'elle résulte du contrat de travail et des conventions collectives de travail applicables.”

JUSTIFICATION

L'objet du présent amendement est de garantir que l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché sera effectivement tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement, comme le prévoit l'article 5, § 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002¹.

En effet, depuis l'abrogation de l'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et son remplacement par l'article

¹ Cet article dispose: “§ 1^{er}. L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement. On entend par conditions de rémunération, les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.”

werking getreden artikel 189 van het Sociaal Strafwetboek², wordt de niet-inachtneming van de bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten niet langer strafrechtelijk, maar alleen nog bestuursrechtelijk gestraft (sancties van niveau 1)³, waardoor de werkgevers

189 du Code pénal social entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015², le non-respect des CCT rendues obligatoires par AR n'est plus sanctionné pénalement mais uniquement administrativement (sanctions de niveau 1)³, ce qui risque de conduire les employeurs occupant en Belgique des travailleurs détachés

² Dit artikel 189 luidt als volgt: "Inbreuken op algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten
Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die, in strijd met de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, een inbreuk pleegt op een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die niet reeds door een ander artikel van dit Wetboek wordt gesanctioneerd.
Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuk wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers."

³ Om de aan deze bepaling ten grondslag liggende redenering te begrijpen, kan worden verwezen naar de gezaghebbende literatuur: "*L'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sanctionne pénalement "l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'infraction à une convention rendue obligatoire". Cette disposition ouvre le champ à une multitude d'infractions pénales potentielles. Ce sont en effet chaque année près de mille conventions collectives de travail qui sont rendues obligatoires par arrêté royal et autant de nouvelles incriminations qui font leur apparition. Il en résulte une difficulté aiguë d'accessibilité et de lisibilité du droit pénal. La constitutionnalité de l'incrimination par voie de convention collective a par ailleurs été mise en question. Pour résoudre cette difficulté et atteindre l'objectif d'exhaustivité du nouveau Code, la commission de réforme du droit pénal social avait suggéré de déterminer quels manquements aux conventions collectives de travail devaient continuer à être pénalisés, au regard de deux ordres de considération: elle suggérerait de ne retenir que les conventions conclues en exécution d'une loi ou conclues dans un domaine régi par une loi, et de se limiter aux conventions ayant donné lieu, durant les dernières années, au dressement de procès-verbaux par les inspecteurs sociaux.*

Le législateur n'a toutefois pas voulu suivre cette voie, estimant nécessaire de prévoir un temps de réflexion complémentaire et ne voulant pas abandonner le recours à la sanction pénale. Aussi, un délai de deux ans est prévu pour poursuivre la réflexion, en vue de déterminer, en concertation avec les acteurs intéressés, quelles sont les conventions collectives qui doivent être assorties de sanctions pénales. Si, à l'issue de ce délai de deux ans, aucune solution n'est dégagée, une sanction pour toutes les conventions collectives de travail rendues obligatoires sera maintenue. Dans l'intervalle, le législateur a prévu le maintien de la sanction prévue à l'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (article 110 de la loi du 6 juin 2010)". (M. DE RUE, Les lignes de force du nouveau Code pénal social, J.T., 2011/6, Nr. 6424, blz. 101-109).

Oorspronkelijk was bepaald dat de overgangsregeling zou aflopen op 1 juli 2013, maar vervolgens werd ze verlengd tot 30 juni 2015. Artikel 189 van het Sociaal Strafwetboek is derhalve in werking getreden op 1 juli 2015 en artikel 56 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités werd opgeheven.

² Cet article dispose: "Les infractions aux conventions collectives de travail rendues obligatoires

Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, a commis une infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire qui n'est pas déjà sanctionnée par un autre article du présent Code.

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

³ Pour comprendre la logique sous-jacente à cette disposition, on peut se référer à la doctrine autorisée. Ainsi, "*L'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sanctionne pénalement "l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'infraction à une convention rendue obligatoire". Cette disposition ouvre le champ à une multitude d'infractions pénales potentielles. Ce sont en effet chaque année près de mille conventions collectives de travail qui sont rendues obligatoires par arrêté royal et autant de nouvelles incriminations qui font leur apparition. Il en résulte une difficulté aiguë d'accessibilité et de lisibilité du droit pénal. La constitutionnalité de l'incrimination par voie de convention collective a par ailleurs été mise en question.*

Pour résoudre cette difficulté et atteindre l'objectif d'exhaustivité du nouveau Code, la commission de réforme du droit pénal social avait suggéré de déterminer quels manquements aux conventions collectives de travail devaient continuer à être pénalisés, au regard de deux ordres de considération: elle suggérerait de ne retenir que les conventions conclues en exécution d'une loi ou conclues dans un domaine régi par une loi, et de se limiter aux conventions ayant donné lieu, durant les dernières années, au dressement de procès-verbaux par les inspecteurs sociaux.

Le législateur n'a toutefois pas voulu suivre cette voie, estimant nécessaire de prévoir un temps de réflexion complémentaire et ne voulant pas abandonner le recours à la sanction pénale. Aussi, un délai de deux ans est prévu pour poursuivre la réflexion, en vue de déterminer, en concertation avec les acteurs intéressés, quelles sont les conventions collectives qui doivent être assorties de sanctions pénales. Si, à l'issue de ce délai de deux ans, aucune solution n'est dégagée, une sanction pour toutes les conventions collectives de travail rendues obligatoires sera maintenue. Dans l'intervalle, le législateur a prévu le maintien de la sanction prévue à l'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (article 110 de la loi du 6 juin 2010)". (M. DE RUE, "Les lignes de force du nouveau Code pénal social", J.T., 2011/6, n° 6424, p. 101-109)

Le régime transitoire initial devait prendre fin le 1^{er} juillet 2013, mais il a ensuite été prolongé jusqu'au 30 juin 2015. L'article 189 du Code Pénal Social est donc entré en vigueur le 1^{er} juillet 2015 et l'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires a été abrogé.

die in België gedetacheerde werknemers in dienst hebben, zouden kunnen menen dat zij die overeenkomsten niet in acht moeten nemen.

Artikel 162 van het Sociaal Strafwetboek voorziet evenwel in een strafrechtelijke sanctie voor de werkgever “die het loon van de werknemer niet heeft uitbetaald of het niet heeft uitbetaald op de datum dat het loon invorderbaar is”. Aangezien dit artikel in een strafrechtelijke sanctie voorziet, kan niet worden betwist dat de werkgever die in België gedetacheerde werknemers in dienst heeft, hun hun loon moet uitbetalen. Uit de parlementaire voorbereiding inzake deze bepaling blijkt dat de verplichting tot uitbetaling van het loon ruim moet worden opgevat en niet dus alleen de uitbetaling van “zomaar een loon” beoogt, maar wel van een loon dat strookt met de gesloten arbeidsovereenkomst en met de van toepassing zijnde cao's.

Daaruit volgt dat dit artikel voorziet in strafrechtelijke sancties ingeval het uitbetaalde loon niet strookt met de van toepassing zijnde cao's en dat het derhalve de werkgevers die in België met gedetacheerde werknemers werken, ertoe verplicht de voormelde cao's in acht te nemen.

Niettemin kan worden betwijfeld of artikel 162 voldoende duidelijk en nauwkeurig is in de zin van het arrest-Arblade van het Hof van Justitie van de Europese Unie⁴, om de werkgevers die in België gedetacheerde werknemers in dienst hebben, verplichtingen te kunnen opleggen; men moet immers teruggrijpen naar de parlementaire voorbereiding van dat artikel om de draagwijdte ervan met zekerheid te bepalen.

Aangezien de dubbelzinnigheid of het gebrek aan duidelijkheid in het voordeel zal spelen van de buitenlandse werkgever die zich op die rechtspraak zal kunnen beroepen om aan zijn verplichtingen te verzaken, strekt dit amendement ertoe artikel 162 van het Sociaal Strafwetboek aldus te interpreteren

à considérer qu'ils ne sont pas tenus de respecter ces conventions.

Cependant, l'article 162 du Code pénal social sanctionne quant à lui pénalement “l'employeur qui n'a pas payé la rémunération du travailleur ou ne l'a pas payée à la date à laquelle elle est exigible”. Etant pénalement sanctionnée, cette disposition impose incontestablement à l'employeur occupant en Belgique des travailleurs détachés de leur payer leur rémunération. Il ressort des travaux préparatoires de cette disposition que l'obligation de payer la rémunération doit être interprétée largement et qu'elle vise donc non seulement le paiement d'une rémunération mais d'une rémunération conforme à ce que prévoient le contrat et les CCT applicables.

Il s'ensuit que cette disposition sanctionne pénalement le paiement d'une rémunération qui n'est pas conforme aux CCT applicables et, par conséquent, impose aux employeurs occupant en Belgique des travailleurs détachés le respect desdites CCT.

Toutefois, il est permis de doute que l'article 162 soit suffisamment clair et précis, au sens de l'arrêt Arblade de la Cour de justice de l'Union européenne⁴, pour pouvoir imposer des obligations aux employeurs occupant en Belgique des travailleurs détachés dans la mesure où il est nécessaire d'avoir recours à ses travaux préparatoires pour en déterminer avec certitude la portée.

Sachant que l'ambiguïté ou le manque de clarté profitera à l'employeur étranger pouvant se prévaloir de cette jurisprudence pour tenter d'échapper à ses obligations, le présent amendement a pour objet d'interpréter l'article 162 du Code pénal social dans un sens qui lève toute ambiguïté quant

⁴ In het arrest-Arblade heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie immers beslist dat:

“1) Les articles 59 et 60 du traité ne s'opposent pas à ce qu'un État membre impose à une entreprise établie dans un autre État membre et exécutant temporairement des travaux dans le premier État de payer à ses travailleurs détachés la rémunération minimale fixée par la convention collective de travail applicable dans le premier État membre, à condition que les dispositions en cause soient suffisamment précises et accessibles pour ne pas rendre, en pratique, impossible ou excessivement difficile la détermination, par un tel employeur, des obligations qu'il devrait respecter.”.

⁴ En effet, dans l'arrêt Arblade, la Cour de Justice de l'Union Européenne a décidé que:

“1) Les articles 59 et 60 du traité ne s'opposent pas à ce qu'un État membre impose à une entreprise établie dans un autre État membre et exécutant temporairement des travaux dans le premier État de payer à ses travailleurs détachés la rémunération minimale fixée par la convention collective de travail applicable dans le premier État membre, à condition que les dispositions en cause soient suffisamment précises et accessibles pour ne pas rendre, en pratique, impossible ou excessivement difficile la détermination, par un tel employeur, des obligations qu'il devrait respecter.”.

dat elke dubbelzinnigheid aangaande de strafrechtelijke strafbaarheid van de niet-inachtneming van de loonschalen⁵ wordt weggenomen.

Er werd hier gekozen voor een interpretatieve bepaling opdat deze zou kunnen worden opgenomen in de norm zoals geïnterpreteerd van bij de aanneming ervan. Dit is mogelijk doordat de geïnterpreteerde norm (oorspronkelijke norm) redelijkerwijze niet anders kon worden begrepen dan zoals aangegeven in de interpretatieve bepalingen (Grondwettelijk Hof, 19 december 2002, 189/2, punten B.12.3 en B.12.4), wat in voorkomend geval wordt bevestigd door de parlementaire voorbereiding van het Sociaal Strafwetboek. Voorts is het zaak te voorkomen dat als gevolg van de aanneming van een nieuwe norm, voor de oorspronkelijke norm een interpretatie *a contrario* voor het verleden zou worden aangenomen, die aldus een invloed zou kunnen hebben op aan de gang zijnde geschillen.

⁵ Dat risico is bijzonder groot, temeer omdat de informatie op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter attentie van die werkgevers geen rekening houdt met die wetswijziging, aangezien de verbindend verklaarde cao's, volgens de informatie op die website, nog steeds strafrechtelijk sanctioneerbaar zijn.

Op de website van die FOD staat ter attentie van de buitenlandse werkgevers het volgende te lezen:

“Arbeidsvoorwaarden voorzien door strafrechtelijk gesanctioneerde collectieve arbeidsovereenkomsten

Strafrechtelijk gesanctioneerde collectieve arbeidsovereenkomsten (“cao's”)

In geval van detachering van een werknemer in België moeten enkel de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten (nl. deze die strafrechtelijk zijn gesanctioneerd) worden toegepast.

De bepalingen van de strafrechtelijk gesanctioneerde collectieve arbeidsovereenkomsten (nl. collectieve arbeidsovereenkomsten die door koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard) zijn gesloten in het kader van de wet van 5 december 1968 (bijvoorbeeld, de bepalingen met betrekking tot de loonbarema's). Deze strafrechtelijk gesanctioneerde collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen ofwel nationaal of sectoraal zijn.

1. De nationale collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangenomen door de Nationale Arbeidsraad en zijn van toepassing op de gehele privésector. (...)

2. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gesloten in paritaire comités en zijn van toepassing op een bedrijfstak.

Om te weten te komen welke door koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn, dient te worden gekeken naar de hoofdactiviteit van de betrokken onderneming, zoals uitgeoefend tijdens de detachering in België.

Deze hoofdactiviteit geeft aan onder welk paritair comité de betrokken onderneming ressorteert, wat op zijn beurt bepalend is voor de aanduiding van de toepasselijke sectorale cao's.”.

au caractère pénalement sanctionnable du non-respect de barèmes de rémunération⁵.

Il a été fait le choix ici de recourir à une disposition interprétative afin de permettre que celle-ci s'incorpore à la norme interprétée depuis l'adoption de celle-ci. Ceci est rendu possible dans la mesure où la norme interprétée (norme originelle) ne pouvait pas être raisonnablement comprise autrement que de la manière indiquée dans la disposition interprétative (C. Const. 19 décembre 2002, 189/2, points B.12.3 et B.12.4), ce que confirment en l'espèce les travaux préparatoires du Code pénal social. Il s'agit également d'éviter qu'en raison de l'adoption d'une nouvelle norme, la norme originelle puisse faire l'objet d'une interprétation *a contrario* pour le passé et influencer ainsi sur des litiges en cours.

⁵ Ce risque est d'autant plus important que les informations fournies sur son site par le SPF Emploi à l'intention de ces employeurs ne tiennent pas compte de cette modification législative puisqu'elles continuent de considérer que les CCT rendues obligatoires sont sanctionnées pénalement.

Sur le site du SPF Emploi, il est indiqué ce qui suit à l'attention des employeurs étrangers:

“Conditions de travail prévues par des conventions collectives de travail sanctionnées pénalement

Conventions collectives de travail sanctionnées pénalement (“CCT”)

En cas détachement de travailleur en Belgique, seules les conventions collectives de travail rendues obligatoires (c'est-à-dire celles qui sont sanctionnées pénalement) doivent être appliquées.

Les dispositions des conventions collectives de travail sanctionnées pénalement (c'est-à-dire rendues obligatoires par arrêté royal) sont conclues dans le cadre de la loi du 5 décembre 1968 (notamment les dispositions relatives aux barèmes de rémunération).

De telles conventions collectives de travail sanctionnées pénalement peuvent être soit nationales soit sectorielles.

1. Les conventions collectives de travail nationales sont adoptées par le Conseil national du Travail et s'appliquent à l'ensemble du secteur privé. (...)

2. Les conventions collectives de travail sectorielles sont conclues au sein des commissions paritaires et sont applicables à une branche d'activités.

Afin de connaître quelles conventions collectives sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal sont d'application, il convient de s'en remettre à l'activité principale de l'entreprise, telle qu'exercée pendant le détachement en Belgique.

C'est l'activité principale qui permet de déterminer la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise, cette commission paritaire étant elle-même déterminante pour déterminer les CCT sectorielles qui sont d'application.”.

Ten aanzien van die argumentering kan niet worden beweerd dat geen onderscheid moet worden gemaakt tussen de strafrechtelijk en de bestuurlijk strafbare bepalingen te maken om te achterhalen welke bepalingen de werkgevers die in België gedetacheerde werknemers inzetten, wél in acht moeten nemen, en welke níét (zoals de minister verklaart in de nota aan de leden van de commissie voor de Sociale Zaken van 8 november 2016).

Uit de parlementaire voorbereiding van het Sociaal Strafwetboek blijkt immers dat “Met het oog op een doeltreffender sociaal strafrecht wordt voorgesteld de sancties uit te breiden en te verzwaren naar gelang van de ernst van de overtreding. In het kader van deze werkzaamheden worden de minst zware inbreuken, te weten die welke bij voorkeur worden bestraft met een administratieve boete of eventueel met een burgerlijke sanctie veeleer dan via een zware gerechtelijke procedure, uit het strafrecht gehaald.”

Dat onderscheid strekt er dus duidelijk toe tussen de bepalingen een rangorde in te stellen naargelang van hun belang en van de ernst van de mogelijke inbreuken erop. De rechtspraak van het EHVJ of van het Grondwettelijk Hof, die bestuurlijke en strafrechtelijke sancties weliswaar gelijkstellen doch louter om de inachtneming van bepaalde fundamentele procedurerechten te waarborgen, mag niet worden aangevoerd om te besluiten dat, binnen het strikte raamwerk van het Sociaal Strafwetboek, bestuurlijke sancties en strafrechtelijke sancties zouden zijn gelijkgesteld.

Het valt dan ook te betwijfelen dat een interpretatie die ertoe zou strekken bestuurlijke en strafrechtelijke sancties gelijk te stellen, zou sporen met Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. De consideransen 13 en 14 van die Richtlijn luiden immers als volgt:

“De wetgevingen van de Lid-Staten moeten worden gecoördineerd, teneinde een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming vast te leggen, die in het ontvangende land in acht moeten worden genomen door werkgevers die werknemers ter beschikking stellen om tijdelijk werk uit te voeren op het grondgebied van de Lid-Staat waar de diensten worden verricht; (...) een dergelijke coördinatie [kan] alleen via communautaire wetgeving tot stand worden gebracht”; en voorts: “een ‘harde kern’ van duidelijk omschreven beschermende bepalingen [moet] in acht worden genomen door de dienstverrichter, ongeacht de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer.”

On ne saurait prétendre face à cette argumentation qu’il n’y a pas lieu de distinguer les dispositions sanctionnées pénalement et les dispositions sanctionnées par des sanctions administratives pour déterminer les dispositions qui doivent être respectées par les employeurs occupant en Belgique des travailleurs détachés et celles qui ne le doivent pas (comme le soutient le ministre dans la note envoyée aux membres de la Commission des Affaires Sociales, le 8 novembre 2016).

Il ressort en effet des travaux préparatoires du Code pénal social, que c’est “en vue d’accroître l’efficacité du droit pénal social, que [le législateur] propose de diversifier les sanctions, celles-ci seront graduées en terme de sévérité. A ce titre, le code veille à dépenaliser les infractions les moins graves, c’est-à-dire celles pour lesquelles il est préférable d’avoir recours à des amendes administratives ou, le cas échéant, à une sanction civile, plutôt qu’à de lourdes procédures judiciaires.”

Il s’ensuit que cette distinction vise clairement à instaurer une hiérarchie entre les dispositions en fonction de leur importance et de la gravité des atteintes qui pourraient y être portées. On ne saurait se prévaloir de la jurisprudence de la C.E.D.H ou de la Cour Constitutionnelle qui certes assimilent les sanctions administratives aux sanctions pénales mais le font uniquement pour garantir le respect de certains droits procéduraux fondamentaux, pour conclure que les sanctions administratives équivalent, dans le cadre précis du Code Pénal Social, à des sanctions pénales.

Or il est permis de douter de la compatibilité avec la directive 96/71/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services d’une interprétation qui viserait à assimiler sanctions administratives et sanctions pénales. En effet, selon les considérants 13 et 14 de cette directive:

“Les législations des États membres doivent être coordonnées de manière à prévoir un noyau de règles impératives de protection minimale que doivent observer, dans le pays d’accueil, les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d’effectuer un travail à titre temporaire sur le territoire de l’État membre de la prestation; qu’une telle coordination ne peut être assurée que par le droit communautaire et qu’un “noyau dur” de règles protectrices, clairement définies, devrait être observé par le prestataire de services, nonobstant la durée du détachement du travailleur.”

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 22 VAN MEVROUW FONCK

Art. 7/1 (nieuw)

Een artikel 7/1 invoegen, luidende:

“Art. 7/1. Artikel 5, § 1, tweede lid, wordt vervangen door wat volgt:

“Onder loonvoorwaarden worden alle looncomponenten verstaan die worden opgelegd bij wettelijke, reglementaire of bestuursrechtelijke bepalingen alsook bij collectieve arbeidsovereenkomsten die door de Koning algemeen verbindend zijn verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met name de weddeverhogingen en weddebijlagen zoals de dertiende en veertiende maand, de forfaitaire bedragen, het vakantiegeld, de detacheringsdagvergoeding en de vergoeding voor het woon-werkverkeer, zulks met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De toeslagen die rechtstreeks zijn verbonden aan de detachering worden beschouwd als deel uitmakend van de loonvoorwaarden, voor zover deze niet worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.”.

VERANTWOORDING

Er moet worden verwezen naar de Europese uitleggingsrechtspraak inzake artikel 3.1 van Richtlijn 96/71/EG, wat het begrip “loon van de ter beschikking gestelde werknemer” betreft. Dat is trouwens wat wordt beoogd in het voorstel van mevrouw Marianne Thyssen van 8 maart 2016 tot wijziging van het bovenvermelde artikel. Bovendien bepaalt artikel 5.4 van Richtlijn 2014/67/EU dat de minimumlooncomponenten moeten worden gepreciseerd. Het beginsel van het arrest *Arblade* wordt overgenomen; de norm moet duidelijk en bevattelijk zijn, zo niet kan de in gebreke blijvende werkgever niet worden veroordeeld en wordt fraude bevorderd, wat de Staat financieel verlies doet lijden. Derhalve moet de Europese rechtspraak worden overgenomen en in wetgeving worden gegoten, opdat de norm duidelijk en bevattelijk is voor de buitenlandse werkgever die hem moet toepassen.

N° 22 DE MME FONCK

Art. 7/1 (nouveau)

Insérer un article 7/1, libellé comme suit:

“Art. 7/1. A l'article 5 de la même loi, le § 1^{er}, alinéa 2 est remplacé comme suit:

“On entend par conditions de rémunération tous les éléments de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les majorations et suppléments tels que les treizième et quatorzième mois, les sommes forfaitaires, le pécule de vacances, l'indemnité journalière de détachement, l'indemnité du trajet “aller-retour”, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.”.

JUSTIFICATION

Il faut se référer à la jurisprudence européenne interprétant l'article 3§ 1 de la directive 96/71 en ce qui concerne la notion de rémunération du travailleur détaché. Ce que fait d'ailleurs la proposition de Marianne Thyssen du 8 mars 2016 modifiant l'article précité. De plus, l'article 5§ 4 de la directive 2014/67 dispose qu'il convient de préciser les éléments constitutifs du salaire minimum. Nous reprenons le principe de l'arrêt *Arblade*, la norme doit être claire et accessible sous peine de ne pas pouvoir condamner l'employeur en défaut. Et ainsi, favoriser la fraude ce qui entraîne une perte financière pour l'État. Il faut dès lors reprendre et codifier la jurisprudence européenne afin que la norme soit claire et accessible pour l'employeur étranger qui doit l'appliquer.

Volgens het Hof van Justitie is het begrip “minimumloon” het loon dat wordt toegekend als tegenprestatie voor de arbeid. De minimumlooncomponenten in de zin van artikel 3.1, c) en 7, tweede lid, overeenkomstig de drie zaken van het EHRM zijn: de weddeverhogingen en weddebijslagen zoals de dertiende en veertiende maand, de forfaitaire bedragen, het vakantiegeld, de detacheringsdagvergoeding en de vergoeding voor het woon-werkverkeer. Het EHRM beslist dat de volgende componenten geen deel uitmaken van het minimumloon in de zin van artikel 3.1, c) en 7 van die Richtlijn: deelname in het kapitaal, de wegens iemands werk verschuldigde kosten (zoals verblijfskosten en kosten voor voeding), voedselbonnen, de aan de werknemer toegekende vergoeding voor een door de werkgever gevraagde bijkomende prestatie, de niet rechtstreeks aan de functie verbonden voordelen (cf. de zaak van de Commissie tegen Duitsland, de zaak-Tevfik Isbir tegen DB Services GmbH, alsmede de zaak-Sähköalojen ammatiliitto tegen Elektrobudowa Spółka Akcyjna).

Tevens staat er met het begrip “minimumloon” voor de ondernemingen een cruciaal aspect op het spel inzake mededinging en concurrentievermogen. Het begrip “minimumloon” in de zin van Richtlijn 96/71/EG kan er mede toe leiden dat concurrentie wordt aangezwengeld ten opzichte van het loon van de onderdanen van de ontvangende Staat die hetzelfde werk verrichten als de gedetacheerde werknemers. Doordat er in de lidstaten geen eenvormige definitie geldt, bestaan er bovendien van Staat tot Staat verschillende definities (terwijl die Staten de vrije dienstverrichting in acht moeten nemen); dat kan concurrentievervalsingen veroorzaken tussen de lokale ondernemingen en de in andere lidstaten gevestigde bedrijven. Zulks kan sommige ondernemingen ertoe aanzetten ervoor te kiezen zich veeleer in welbepaalde Staten te vestigen in plaats van in andere.

La notion de salaire minimum est selon la Cour de justice la rémunération octroyée en contrepartie du travail. Les éléments constitutifs du salaire minimum au sens de l'article 3§ 1 c) et § 7 al.2 de la directive 96/71/CE au sens de trois affaires de la CJUE, sont: les majorations et suppléments tels que les treizième et quatorzième mois, les sommes forfaitaires, le pécule de vacances, l'indemnité journalière de détachement, l'indemnité du trajet “aller-retour”. Elle décide que ne constituent pas des composantes du salaire minimum au sens de l'article 3§ 1 c) et § 7 de cette directive: la participation au capital, les frais dus en raison de son travail, (tels les frais de logement et les frais de nourriture), les bons d'alimentations, l'indemnité octroyée au travailleur en fonction d'une prestation supplémentaire demandée par l'employeur, les avantages non directement liés à la fonction (voy. l'affaire Commission contre Allemagne, l'affaire Isbir, l'affaire Sähköalojen ammattiliitto ry contre Elektrobudowa Spółka).

De plus, la notion de salaire minimum est en effet un enjeu crucial pour les entreprises en termes de concurrence et de compétitivité. La notion de salaire minimum au sens de la directive 96/71/CE peut contribuer à alimenter une concurrence avec le salaire des ressortissants de l'État d'accueil exerçant un même travail que les travailleurs détachés. En outre, l'absence d'une définition uniforme au sein des États membres entraîne des définitions disparates en fonction des États membres (qui doivent respecter la libre prestation de services) qui sont de nature à créer des distorsions de concurrence entre les entreprises locales et les entreprises établies dans d'autres États membres. Ce qui peut motiver le choix de certaines entreprises de s'établir dans certains États membres plutôt que dans d'autres.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 23 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 17

Het ontworpen artikel 35/6/5 aanvullen met het volgende lid:

“De in het eerste lid 1 bedoelde toestemming wordt verondersteld bij ontstentenis van een reactie van de betrokken gedetacheerde werknemer binnen een termijn van 15 dagen, te beginnen na de verzending van een aangetekende brief om hem in kennis te stellen van het voornemen van de voornoemde representatieve organisaties om in rechte op te treden.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt de omzetting van artikel 11, punt 3, van Richtlijn 2014/67/EU en tegelijkertijd te voorkomen dat als de gedetacheerde werknemer uit angst voor represailles van zijn werkgever niet durft te reageren, het optreden van de representatieve organisaties zou worden verlamd. Het amendement is bedoeld om de gedetacheerde werknemers effectief te beschermen.

N° 23 DE MME **FONCK**

Art. 17

Compléter l'article 35/6/5 proposé par l'alinéa suivant:

“L'approbation visée à l'alinéa 1^{er} est présumée en l'absence de réaction du travailleur détaché concerné dans un délai de 15 jours prenant cours après l'envoi d'une lettre recommandée l'informant de l'intention des organisations représentatives précitées d'ester en justice.”.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à transposer l'article 11, point 3, de la directive 2014/67, tout en évitant que l'absence de réaction du travailleur détaché, par peur de représailles de son employeur, paralyse l'action des organisations représentatives. Cet amendement vise à protéger les travailleurs détachés de manière effective.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 24 VAN MEVROUW FONCK

Art. 15

In het ontworpen artikel 35/6/3, § 2, derde lid, de woorden “het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die aanvangt op” weglaten.

VERANTWOORDING

De Raad van State heeft terecht het volgende opgemerkt: “De uitzonderingen vermeld in de ontworpen artikelen 35/6/3, § 1, tweede lid, en 35/6/3, § 2, tweede lid, van de Loonbeschermingswet kunnen worden beschouwd als verantwoord door een zorgvuldigheidseis in de zin van artikel 12, lid 5, van richtlijn 2014/67/EU, op voorwaarde echter dat wordt toegezien dat de in die bepaling bedoelde verklaring geen loutere formaliteit wordt. Er is reden om daarvoor te vrezen, temeer daar de stellers van het ontwerp aangeven dat die bepaling kan worden opgenomen als standaardbepaling in het aannemingscontract. De uitzondering op de uitzondering in het derde lid van beide paragrafen lijkt op zich eveneens verantwoord vanuit, en evenredig aan, die zorgvuldigheidsplicht. Niettemin moet er wel rekening mee worden gehouden dat indien een verklaring in de zin van het tweede lid is opgesteld, zelfs in het beste — en hoogst onwaarschijnlijke — geval dat de rechtstreekse contractant meteen op de hoogte wordt gebracht van het uitblijven van de betaling van het correcte loon, de beschermde werknemer voor weken loon geen effectieve bescherming zal genieten, temeer daar de bescherming op basis van het derde lid pas ingaat met betrekking tot het loon voor de arbeidsprestaties die worden verricht vanaf veertien dagen nadat de rechtstreekse contractant kennis heeft gekregen. De stellers van het ontwerp dienen bijgevolg na te gaan of de combinatie van beide bepalingen niet van dien aard is dat de uitzondering de bescherming grotendeels ongedaan maakt.”.

Dit amendement strekt er dus toe die termijn van veertien dagen weg te laten, om de doeltreffendheid van de regeling te waarborgen.

N° 24 DE MME FONCK

Art. 15

À l'article 35/6/3, § 2, alinéa 3, proposé, remplacer les mots “de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours au” par le mot “du”.

JUSTIFICATION

Comme justement relevé par le Conseil d'État: “Les exceptions mentionnées dans les articles 35/6/3, § 1^{er}, alinéa 2, et 35/6/3, § 2, alinéa 2, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération peuvent être considérées comme justifiées par une obligation de diligence au sens de l'article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE, à condition toutefois de veiller à ce que la déclaration visée dans cette disposition ne devienne pas une simple formalité. Il y a lieu de le craindre, d'autant que les auteurs du projet indiquent que cette disposition peut être insérée comme clause type dans le contrat d'entreprise. L'exception à l'exception figurant à l'alinéa 3 des deux paragraphes paraît, en soi, également justifiée au regard de cette obligation de diligence et proportionnée à celle-ci. Il faut néanmoins tenir compte du fait que si une déclaration au sens de l'alinéa 2 est rédigée, même dans le meilleur des cas — très improbable — où le contractant direct est immédiatement informé du non-paiement de la rémunération correcte, le travailleur protégé ne bénéficiera pas d'une protection effective pour des semaines de rémunération, d'autant qu'en vertu de l'alinéa 3, la protection de la rémunération ne prend cours pour des prestations de travail effectuées qu'à partir d'un délai de quatorze jours après que le contractant direct en a eu connaissance. Par conséquent, les auteurs du projet devront vérifier si la combinaison des deux dispositions n'a pas pour effet que l'exception annule dans une large mesure la protection.”.

Le présent amendement vise donc à supprimer ce délai de 14 jours pour garantir l'efficacité du système.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 25 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 8

In het voorgestelde artikel 7/1, de inleidende zin vervangen als volgt:

“Art.7/1. § 1^{er}. De werkgevers moeten, voorafgaand aan de tewerkstelling van gedetacheerde werknemers in België, aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, bezorgen:”.

VERANTWOORDING

Het systeem van controle moet voordien, niet nadien plaatsvinden. Om misbruik en ontduiking te voorkomen moeten de bevoegde autoriteiten vóór de detachering en niet aan het begin daarvan kunnen beschikken over relevante informatie omtrent detacheringen (hoeveel mensen het betreft, de identiteit van de dienstverrichter, de beoogde begin- en einddatum, enz.).

Dit amendement gaat in de richting van de toelichting bij de programmawet van 27 december 2006 (en de wet van 5 maart 2002).

N° 25 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 8

Dans l'article 7/1 proposé, remplacer la phrase introductive par ce qui suit:

“Art. 7/1. § 1^{er}. Préalablement à l'occupation en Belgique des travailleurs détachés, les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:”.

JUSTIFICATION

Le contrôle doit avoir lieu au préalable, et non *a posteriori*. Pour prévenir l'abus et la fraude, c'est préalablement au détachement et non au début de celui-ci que les autorités doivent pouvoir disposer des informations pertinentes relatives au détachement (le nombre de personnes concernées, l'identité du prestataire de services, les dates de début et de fin du détachement visées, etc.).

Le présent amendement s'inscrit dans le droit fil de l'exposé des motifs de la loi-programme du 27 décembre 2006 (et de la loi du 5 mars 2002).

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 26 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 12

De woorden “in de bouwsector” **telkens doen vervallen.**

N° 26 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 12

Supprimer les mots “dans le domaine de la construction”.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 27 VAN DE HEREN **HEDEBOUW EN VAN HEES**

Art. 13

De woorden “in de bouwsector” **telkens doen vervallen.**

N° 27 DE MM. **HEDEBOUW ET VAN HEES**

Art. 13

Supprimer chaque fois les mots “dans le domaine de la construction”.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 28 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 14

De woorden “in de bouwsector” **telkens doen vervallen.**

N° 28 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 14

Supprimer les mots “dans le domaine de la construction”.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 29 VAN DE HEREN **HEDEBOUW EN VAN HEES**

Art. 15

De woorden “in de bouwsector” **telkens doen vervallen.**

N° 29 DE MM. **HEDEBOUW ET VAN HEES**

Art. 15

Supprimer les mots “dans le domaine de la construction”.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 30 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 26

De woorden “in de bouwsector” **telkens doen vervallen.**

N° 30 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 26

Supprimer les mots “dans le domaine de la construction”.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 31 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 36

De woorden “in de bouwsector” telkens doen vervallen.

VERANTWOORDING

De hoofdelijke verantwoordelijkheid dient te worden uitgebreid tot de gehele keten van onderaannemingen, voor alle sectoren. De richtlijn beperkt deze hoofdelijke aansprakelijkheid tot de directe onderaannemer en richt zich enkel op de bouwsector.

Aansprakelijkheidsregelingen moeten in alle sectoren mogelijk zijn, niet alleen in de bouwsector (bijlage bij richtlijn 96/71/EG). Misbruik en ontduiking komen ook in de vleesverpakkingssector, de toeristische sector, enzovoort voor.

N° 31 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 36

Supprimer les mots “dans le domaine de la construction”.

JUSTIFICATION

La responsabilité solidaire doit être étendue à toute la chaîne de sous-traitance, dans tous les secteurs. La directive limite cette responsabilité au sous-traitant direct et ne concerne que le secteur de la construction.

Les régimes de responsabilité doivent être applicables dans tous les secteurs et ne pas se limiter au seul secteur de la construction (annexe de la directive 96/71/CE). Les abus et l'évasion sont également présents dans les secteurs de l'emballage de la viande, du tourisme, etc.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 32 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 15

Het voorgestelde artikel 35/6/3 § 2, eerste lid, vervangen als volgt:

“§ 2. De aannemer, bij gebrek aan keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, en de hoofdaannemer en de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten beroep doen op een onderaannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer en voor die intermediaire aannemer.”.

VERANTWOORDING

Aansprakelijkheid in onderaannemingsketens: de onderaannemer moet aansprakelijk worden gesteld naast of in plaats van de hoofdcontractant. Misbruik en ontduiking moeten worden tegengegaan.

N° 32 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 15

Remplacer l'article 35/6/3, § 2, alinéa 1^{er}, proposé par ce qui suit:

“§ 2. L'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, et l'entrepreneur principal et l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour certaines activités, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.”.

JUSTIFICATION

Responsabilité dans la chaîne des sous-traitants: le sous-traitant doit être déclaré coresponsable avec le contractant principal ou responsable à la place de celui-ci. Il convient de lutter contre les abus et la fraude.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 33 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES**Art. 15**

In het voorgestelde artikel 35/6/3, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in § 1, het tweede en derde lid doen vervallen;

2/ in § 2, het tweede en derde lid doen vervallen.

VERANTWOORDING

Conform deze alinea's wordt de algemene regel van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever in bepaalde gevallen ontheven door het ondertekenen van een schriftelijke verklaring tussen de opdrachtgever en zijn aannemer. Hiermee wordt de poort opengezet voor misbruik.

N° 33 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES**Art. 15**

Dans l'article 35/6/3 proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ dans le § 1^{er}, supprimer les alinéas 2 et 3;

2/ dans le § 2, supprimer les alinéas 2 et 3.

JUSTIFICATION

Ces alinéas prévoient de déroger, dans certains cas, à la règle générale de la responsabilité solidaire du donneur d'ordres par la signature d'une déclaration écrite entre le donneur d'ordres et son entrepreneur, ce qui ouvrira la porte à des abus.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 34 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° 34 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. 35 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° 35 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. 36 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° 36 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. 37 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° 37 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. 38 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° 38 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° 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 detacheringsrichtlijn 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 hunnentege (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 loontegod 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 vermindering 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'efforcer 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. 39 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 laatsten” 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° 39 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 certains nombres 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. 40 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° 40 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. 41 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° 41 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. 42 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° 42 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.

Nr. 43 VAN DE DAMES **GERKENS** EN **WILLAERT**

Art. 12

De woorden “in de bouwsector” **vervangen door de woorden** “*in de bouwsector, de transportsector en de horeca*”.

VERANTWOORDING

Sociale dumping via detachering van werknemers doet zich voor in deze drie sectoren. Het is niet voldoende alleen in de bouwsector een jaar te wachten.

N° 43 DE MMES **GERKENS** ET **WILLAERT**

Art. 12

Remplacer les mots “dans le domaine de la construction” **par les mots** “*dans les domaines de la construction, du transport et de l’horeca*”.

JUSTIFICATION

Le dumping social via le détachement des travailleurs intervient dans ces trois secteurs. Attendre un an en visant uniquement le secteur de la construction est insuffisant.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)

Nr. 44 VAN DE DAMES **GERKENS** EN **WILLAERT**

Art. 13

De woorden “in de bouwsector” **vervangen door de woorden** “*in de bouwsector, de transportsector en de horeca*”.

VERANTWOORDING

Sociale dumping via detachering van werknemers doet zich voor in deze drie sectoren. Het is niet voldoende alleen in de bouwsector een jaar te wachten.

N° 44 DE MMES **GERKENS** ET **WILLAERT**

Art. 13

Remplacer les mots “dans le domaine de la construction” **par les mots** “*dans les domaines de la construction, du transport et de l’horeca*”.

JUSTIFICATION

Le dumping social via le détachement des travailleurs intervient dans ces trois secteurs. Attendre un an en visant uniquement le secteur de la construction est insuffisant.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)

Nr. 45 VAN DE DAMES **GERKENS** EN **WILLAERT**

Art. 14

De woorden “in de bouwsector” **vervangen door de woorden** “*in de bouwsector, de transportsector en de horeca*”.

VERANTWOORDING

Sociale dumping via detachering van werknemers doet zich voor in deze drie sectoren. Het is niet voldoende alleen in de bouwsector een jaar te wachten.

N° 45 DE MMES **GERKENS** ET **WILLAERT**

Art. 14

Remplacer les mots “dans le domaine de la construction” **par les mots** “*dans les domaines de la construction, du transport et de l’horeca*”.

JUSTIFICATION

Le dumping social via le détachement des travailleurs intervient dans ces trois secteurs. Attendre un an en visant uniquement le secteur de la construction est insuffisant.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)

Nr. 46 VAN DE DAMES **GERKENS EN WILLAERT**

Art. 15

De woorden “in de bouwsector” **vervangen door de woorden** “*in de bouwsector, de transportsector en de horeca*”.

VERANTWOORDING

Sociale dumping via detachering van werknemers doet zich voor in deze drie sectoren. Het is niet voldoende alleen in de bouwsector een jaar te wachten.

N° 46 DE MMES **GERKENS ET WILLAERT**

Art. 15

Remplacer les mots “dans le domaine de la construction” **par les mots** “*dans les domaines de la construction, du transport et de l’horeca*”.

JUSTIFICATION

Le dumping social via le détachement des travailleurs intervient dans ces trois secteurs. Attendre un an en visant uniquement le secteur de la construction est insuffisant.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)

Nr. 47 VAN DE DAMES **GERKENS EN WILLAERT**

Art. 26

De woorden “in de bouwsector” **vervangen door de woorden** “*in de bouwsector, de transportsector en de horeca*”.

VERANTWOORDING

Sociale dumping via detachering van werknemers doet zich voor in deze drie sectoren. Het is niet voldoende alleen in de bouwsector een jaar te wachten.

N° 47 DE MMES **GERKENS ET WILLAERT**

Art. 26

Remplacer les mots “dans le domaine de la construction” **par les mots** “*dans les domaines de la construction, du transport et de l’horeca*”.

JUSTIFICATION

Le dumping social via le détachement des travailleurs intervient dans ces trois secteurs. Attendre un an en visant uniquement le secteur de la construction est insuffisant.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)

Nr. 48 VAN DE DAMES **GERKENS EN WILLAERT**

Art. 36

De woorden “in de bouwsector” **vervangen door de woorden** “*in de bouwsector, de transportsector en de horeca*”.

VERANTWOORDING

Sociale dumping via detachering van werknemers doet zich voor in deze drie sectoren. Het is niet voldoende alleen in de bouwsector een jaar te wachten.

N° 48 DE MMES **GERKENS ET WILLAERT**

Art. 36

Remplacer les mots “dans le domaine de la construction” **par les mots** “*dans les domaines de la construction, du transport et de l’horeca*”.

JUSTIFICATION

Le dumping social via le détachement des travailleurs intervient dans ces trois secteurs. Attendre un an en visant uniquement le secteur de la construction est insuffisant.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)