

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 mai 2020

PROPOSITION DE LOI

**relative à la protection des droits
des travailleurs dans les entreprises
de transport aérien**

(déposée par M. Georges Gilkinet
et Mme Evita Willaert et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 mei 2020

WETSVOORSTEL

**betreffende de bescherming
van de rechten van de werknemers
bij de luchtvervoerondernemingen**

(ingediend door de heer Georges Gilkinet
en mevrouw Evita Willaert c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à faciliter l'interprétation des critères qui déterminent l'attribution de la compétence judiciaire et le droit applicable lorsque des travailleurs du secteur du transport aérien saisissent un juge belge d'un litige.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de interpretatie te vergemakkelijken van de criteria aan de hand waarvan wordt bepaald welk rechtcollege bevoegd is en welk recht van toepassing is als werknemers van de luchtvervoersector een geschil voorleggen aan een Belgische rechter.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition de loi DOC 54 3314/001.

La présente proposition de loi entend assurer une meilleure protection des droits des travailleurs en levant les ambiguïtés en matière de droit du travail applicable et de juridiction compétente dans le secteur du transport aérien.

Le Règlement (UE) n° 1215/2012¹ du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012, dit "Bruxelles I bis", prévoit, dans sa Section 5, les règles visant à déterminer le juge compétent en cas de litige portant sur l'exécution de contrats de travail. Un travailleur doit pouvoir citer son employeur en justice devant la juridiction qu'il considère comme étant la plus proche de ses intérêts.

Un des critères qui permet de déterminer la compétence judiciaire (dès lors que le contrat de travail liant les parties comporte un élément d'extranéité, que le contrat de travail ne contient pas de clause attributive de compétence et que les parties n'ont conclu aucune convention attributive de juridiction postérieure à la naissance du litige) est le lieu où le travail est exercé de manière habituelle et concrète.

La Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles prévoit, dans son article 3, que, lorsqu'un contrat de travail comporte un élément d'extranéité, les parties peuvent choisir la loi applicable.

Nonobstant cet article 3, l'article 6.1. de cette Convention stipule cependant que le choix des parties ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui seraient applicables à défaut de choix survenu entre les parties.

En outre, l'article 6.2. précise quant à lui que, à défaut de choix par les parties, la loi applicable au contrat de travail est la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail en exécution de son contrat,

¹ Réforme du Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 54 3314/001, met aanpassingen.

Dit wetsvoorstel beoogt de rechten van de werknemers beter te beschermen door een einde te maken aan de onduidelijkheid in verband met de vraag welk arbeidsrecht van toepassing is en welke rechtscollege bevoegd is in de luchtvervoersector.

Afdeling 5 van Verordening (EU) nr. 1215/2012¹ van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2012, ook "Brussel I bis" genoemd, bevat de regels ter bepaling van de rechter die bij een geschil over de uitvoering van arbeidsovereenkomsten bevoegd is. Een werknemer moet zijn werkgever kunnen dagvaarden voor het rechtscollege waarvan hij meent dat zijn belangen er het beste gediend zullen zijn.

De plaats waar het werk gewoonlijk en concreet wordt uitgevoerd, is een van de criteria die de mogelijkheid bieden de rechterlijke bevoegdheid te bepalen (als de arbeidsovereenkomst die de partijen bindt een element van binding met het buitenland bevat, de arbeidsovereenkomst geen beding tot aanwijzing van een bevoegd rechter bevat en de partijen na het ontstaan van het geschil geen enkele overeenkomst tot aanwijzing van een bevoegde rechter hebben gesloten).

Artikel 3 van het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst bepaalt dat de partijen het toepasselijke recht kunnen kiezen als de arbeidsovereenkomst een element van binding met het buitenland bevat.

Artikel 6.1. van dat Verdrag luidt echter als volgt: "Ongeacht artikel 3 kan de rechtskeuze van partijen in een arbeidsovereenkomst er niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat ingevolge het tweede lid van het onderhavige artikel bij gebreke van een rechtskeuze op hem van toepassing zou zijn."

Bovendien bepaalt artikel 6.2 dat bij gebreke van een rechtskeuze door de partijen de arbeidsovereenkomst word beheerst door het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk

¹ Hervorming van Verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken.

même s'il est détaché à titre temporaire, et, à défaut d'un tel lieu habituel de travail, la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur si celui-ci n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.

Par ailleurs, dans un arrêt du 4 décembre 1989, la Cour de cassation considère que l'application des lois de police dans le cadre d'un contrat de travail doit se faire à l'égard de toute personne qui exerce habituellement ses activités sur le territoire belge.

Le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail est, dans bon nombre de cas, à la fois le critère qui sert à déterminer la compétence judiciaire et le droit applicable. La jurisprudence énonce une série de critères permettant d'interpréter l'article 21 du Règlement (UE) n° 1215/2012 précité, à savoir: le lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations, le lieu où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles ou le lieu où le travailleur accomplit la majeure partie de son travail.

Dans le secteur du transport aérien, et plus particulièrement pour le personnel de bord, le lieu où s'accomplit habituellement le travail peut être impossible à déterminer, de sorte que ce sera le droit du lieu de l'établissement qui a embauché le travailleur qui sera applicable, en vertu de l'article 6.2. de la Convention de Rome précitée. Il en sera de même pour la juridiction compétente en vertu de l'article 21 du Règlement (UE) n° 1215/2012 précité.

Certaines compagnies aériennes actives en Belgique embauchent des travailleurs résidant en Belgique à partir d'un établissement situé dans un autre État membre dans un contrat de travail de cet autre État membre.

En agissant de la sorte, ces compagnies aériennes soumettent les travailleurs à des lois sociales moins protectrices que celles valables en Belgique. Une telle attitude est contraire au prescrit de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ryanair, par exemple, ne concluait que des contrats de travail irlandais avec son personnel navigant (hôtesses, stewards, pilotes), plus avantageux pour la compagnie, et ce sans considération pour leur base d'affectation. Elle bloquait également l'implantation de syndicats par ce biais. Enfin, elle n'employait directement qu'une petite partie de son personnel, la majorité dépendant de sociétés sous-traitantes. Ces travailleurs n'étaient payés que pour le temps de vol effectif; les heures de travail

zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld en bij gebrek aan een dergelijke gewone plaats van werkzaamheid, het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, wanneer deze niet in een zelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht.

Voorts geeft het Hof van Cassatie in een arrest van 4 december 1989 aan dat de politiewetten in het kader van een arbeidsovereenkomst moeten worden toegepast ten aanzien van iedere persoon die gewoonlijk zijn activiteiten op het Belgisch grondgebied uitoefent.

In tal van gevallen is de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht het criterium om zowel de rechterlijke bevoegdheid als het toepasselijke recht te bepalen. De rechtspraak bevat een aantal criteria die de mogelijkheid bieden artikel 21 van voormelde Verordening (EU) nr. 1215/2012 te interpreteren, met name: de plaats van waaruit de werknemer hoofdzakelijk zijn verplichtingen nakomt, de plaats waar de werknemer het daadwerkelijke centrum van zijn beroepsactiviteiten heeft gevestigd of de plaats waar hij het grootste gedeelte van zijn werk verricht.

In de luchtvervoersector en in het bijzonder voor het boordpersoneel kan het onmogelijk zijn om de plaats te bepalen waar het werk gewoonlijk wordt verricht. Daarom zal, krachtens artikel 6.2 van het voormelde Verdrag van Rome, het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, van toepassing zijn. Dat geldt ook voor het bevoegde rechtscollege, overeenkomstig artikel 21 van voormelde Verordening (EU) nr. 1215/2012.

Sommige van de in België actieve luchtvaartmaatschappijen nemen in België verblijvende werknemers aan vanuit een vestiging die zich in een andere lidstaat bevindt en op grond van een arbeidsovereenkomst van die andere lidstaat.

Zodoende onderwerpen die luchtvaartmaatschappijen de werknemers aan sociale wetten die minder bescherming bieden dan die welke in België gelden. Een dergelijke handelswijze is in strijd met artikel 6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Ryanair, bijvoorbeeld, sloot met zijn boordpersoneel (hostessen, stewards, piloten) alleen Ierse arbeidsovereenkomsten af, die gunstiger uitvielen voor de vliegtuigmaatschappij; met de thuisbasis van de personeelsleden werd geen rekening gehouden. Op die manier hield de onderneming ook de vakbonden buiten de deur. Ten slotte heeft zij slechts een klein gedeelte van haar personeel zelf in dienst, aangezien de meeste werknemers afhingen van onderaannemers. Die werknemers werden

passées au sol par le personnel de cabine (pour nettoyer l'avion ou durant les escales) n'étaient pas payées².

Pour contrer ces dérives, la législation européenne a été modifiée en 2012³: pour les nouveaux embauchés, les cotisations de sécurité sociale devront être payées dans le pays où le salarié a sa base d'affectation⁴, c'est-à-dire le lieu où le membre d'équipage commence et termine habituellement son service. Quant aux salariés déjà embauchés en 2012, une période de transition de 10 ans a été accordée pour se mettre en conformité (2022)⁵.

Enfin, la Cour de justice de l'Union européenne a rendu le 14 septembre 2017 un arrêt⁶ favorable au personnel navigant de Ryanair, sur la base d'une question préjudicielle posée par la Cour du travail de Mons. Pour déterminer "le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail" afin de connaître le juge compétent en cas de litiges relatifs aux contrats de travail du personnel navigant de Ryanair, la Cour de justice précise qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances pertinentes (par exemple: le fait que les avions soient stationnés à Charleroi, que l'aéroport de Charleroi soit explicitement mentionné comme base d'affectation dans le contrat des travailleurs et que les travailleurs doivent habiter à proximité de cet aéroport). La "base d'affectation" du personnel navigant représente donc un indice significatif.

Cela signifie qu'un travailleur peut revendiquer l'application du droit social du pays dans lequel il accomplit habituellement son travail, c'est-à-dire celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions

² Jean Vandewattyne, "Ryanair ou le refus du dialogue social institutionnalisé", *La nouvelle revue du travail*, 8/2016, consulté le 11 septembre 2018.

³ Règlement n° 465/2012 du 22 mai 2012 (modifiant le Règlement 883/2004) et le Règlement 987/2009 (fixant les modalités d'application du Règlement 883/2004).

⁴ "lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des conditions normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage".

⁵ Lagrange, N., "Ryanair, ou les dérives du "low cost"", *Alternatives Économiques*, n° 321.

⁶ CJUE, 14 sept. 2017, aff. Jtes C-168/16, Sandra Nogueira et a. c/ Crewlink Ireland Ltd et Miguel José Morena Osacar c/Ryanair Designated Activity Company.

⁷ Commentaire par Tricoit J.-Ph., "Personnel aérien navigant: lieu habituel de travail, base d'affectation et nationalité des parties", *La Semaine Juridique Sociale* n° 43, 31 octobre 2017, 1338, et Mortier.A., "Arrest Ryanair (HvJ) – bevoegdheid Belgische rechtbanken", *Sociale wegwijzer*, octobre 2017, n° 18.

slechts betaald voor de effectieve vliegreizen; werkuren die het boordpersoneel aan de grond presteerde (om het vliegtuig schoon te maken of tijdens tussenlandingen), werden niet vergoed².

Om die ontsparingen tegen te gaan, werd de Europese wetgeving gewijzigd in 2012³: voor de nieuwe werknemers zullen de socialezekerheidsbijdragen moeten worden betaald in het land waar de werknemer zijn thuisbasis heeft⁴, met andere woorden de plaats waar het cockpit- en cabinepersoneel doorgaans zijn dienst aanvangt en beëindigt. Voor de werknemers die in 2012 al in dienst waren, werd voor de maatschappij voorzien in een overgangperiode van 10 jaar (2022) om zich naar de regelgeving te schikken⁵.

Tot slot heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie op 14 september 2017, naar aanleiding van een prejudiciële vraag van de arbeidsrechtbank van Bergen, een voor het boordpersoneel van Ryanair gunstig arrest⁶ gewezen. In verband met de "plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt", op basis waarvan de rechter wordt bepaald die bevoegd is inzake geschillen over arbeidsovereenkomsten van boordpersoneelsleden van Ryanair, preciseert het Hof van Justitie dat rekening moet worden gehouden met alle relevante omstandigheden (bijvoorbeeld het feit dat de vliegtuigen zijn gestationeerd in Charleroi, dat de luchthaven van Charleroi in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk wordt vermeld als thuisbasis, en dat de werknemer in de omgeving van die luchthaven moet wonen). De "thuisbasis" van het boordpersoneel is dus een belangrijke aanwijzing⁷.

Dat betekent dat een werknemer de toepassing kan eisen van het sociaal recht van het land waar hij gewoonlijk werkt, met andere woorden het land waar hij terugkeert nadat hij zijn opdrachten heeft volbracht, waar

² Jean Vandewattyne, *Ryanair ou le refus du dialogue social institutionnalisé*, *La nouvelle revue du travail*, 8/2016, geraadpleegd op 11 septembre 2018.

³ Verordening nr. 465/2012 van 22 mei 2012 (tot wijziging van verordening 883/2004) en Verordening nr. 987/2009 (tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening nr. 883/2004).

⁴ "de locatie die door de exploitant aan het bemanningslid is aangewezen en waar het bemanningslid in de regel een dienstperiode of een reeks dienstperioden aanvangt of beëindigt, en waar, onder normale omstandigheden, de exploitant niet verantwoordelijk is voor de accommodatie van het bemanningslid in kwestie".

⁵ Lagrange, N., *Ryanair, ou les dérives du "low cost"*, *Alternatives Économiques*, nr. 321.

⁶ HvJ-EU, 14 september 2017, gevoegde zaken C-168/16, Sandra Nogueira et a. c/ Crewlink Ireland Ltd en Miguel José Morena Osacar c/Ryanair Designated Activity Company.

⁷ Commentaar door Tricoit J.-Ph., *Personnel aérien navigant: lieu habituel de travail, base d'affectation et nationalité des parties*, *La Semaine Juridique Sociale* n° 43, 31 oktober 2017, 1338, en Mortier. A., "Arrest Ryanair (HvJ-EU) – bevoegdheid Belgische rechtbanken", *Sociale wegwijzer*, oktober 2017, nr. 18.

et organise son travail, ainsi que celui où se trouvent les outils de travail.

Et, en juin 2019, la cour du travail du Hainaut s'est déclarée compétente pour juger le litige qui oppose la compagnie aérienne à un ancien steward espagnol basé à Charleroi. Le droit belge s'applique donc dans ce dossier. La Cour doit encore juger du fond du dossier mais cet arrêt devrait déjà faire jurisprudence dans d'autres pays.

Les actions des travailleurs et des syndicats sur le terrain ont également permis des avancées sociales majeures en 2018 et en 2019. En octobre 2018, Ryanair a accepté d'appliquer intégralement le droit belge pour tous ses employés basés à Charleroi et à Zaventem. L'entreprise a également reconnu les syndicats. En juin 2019, une convention collective de travail a été conclue pour les travailleurs qui opèrent pour Ryanair (y compris ceux des sous-traitants) à Charleroi et à Bruxelles, qui fixe notamment le montant du salaire minimum ou encore définit les conditions de travail.

Ces avancées réalisées par la concertation sociale et la Justice doivent être ancrées dans une loi afin de prévenir, pour l'ensemble des travailleurs du secteur aérien, toute forme similaire de dumping social intra-européen. C'est l'objectif de la présente proposition de loi, qui s'inspire d'un décret français relatif aux bases d'exploitation des entreprises de transport aérien.

Il impose le droit du travail français au personnel navigant de compagnies aériennes étrangères ayant une base en France, s'ils débutent et terminent leur service en France⁸.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Article 1^{er} à 4

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier.

⁸ Décret n° 2006-1425 du 21 novembre 2006 relatif aux bases d'exploitation des entreprises de transport aérien et modifiant le code de l'aviation civile.

hij de instructies voor zijn opdrachten ontvangt, waar hij zijn werk organiseert en waar zich de werkinstrumenten bevinden.

In juni 2019 heeft het arbeidshof van Henegouwen zich bevoegd verklaard om een oordeel uit te spreken in het geschil tussen de luchtvaartmaatschappij en een Spaanse ex-steward die in Charleroi was gevestigd. In dit dossier is het Belgisch recht dus van toepassing. Het arbeidshof heeft nog geen uitspraak ten gronde gedaan, maar zijn arrest zal in andere landen wellicht gezaghebbend zijn.

De acties in het veld van de werknemers en de vakbonden hebben in 2018 en 2019 ook geleid tot belangrijke stappen vooruit inzake sociaal beleid. In oktober 2018 heeft Ryanair zich bereid verklaard het Belgisch recht integraal toe te passen voor alle in Charleroi en Zaventem gevestigde werknemers. De onderneming heeft ook de vakbonden erkend. In juni 2019 werd een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de werknemers die vanuit Charleroi en Brussel voor Ryanair werken (ook die van de onderaannemers). Die overeenkomst bepaalt onder meer het minimumloon en de arbeidsvoorwaarden.

De vooruitgang die het sociaal overleg en justitie hebben mogelijk gemaakt, moet nog worden verankerd in een wet teneinde te voorkomen dat geen enkele werknemer van de luchtvaartsector nog het slachtoffer wordt van een soortgelijke vorm van intra-Europese sociale dumping. Dat is de strekking van dit wetsvoorstel, dat is gebaseerd op een Frans decreet betreffende de exploitatiebases van de luchtvaartmaatschappijen.

Het bepaalt dat het Franse arbeidsrecht van toepassing is op het boordpersoneel van de buitenlandse vliegtuigmaatschappijen die een basis in Frankrijk hebben, voor zover die boordpersoneelsleden hun dienst in Frankrijk aanvatten en beëindigen⁸.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1 tot 4

Die artikelen vergen geen bijzondere commentaar.

⁸ Décret n° 2006-1425 du 21 novembre 2006 relatif aux bases d'exploitation des entreprises de transport aérien et modifiant le code de l'aviation civile.

CHAPITRE 2

Dispositions relatives à l'établissement d'une entreprise de transport aérien et au centre de l'activité professionnelle

Art. 5

L'alinéa 1^{er} permet de déterminer, à l'aide de critères précis et simples, si une entreprise de transport aérien dispose d'un établissement en Belgique.

L'alinéa 2 permet de déterminer, à l'aide de critères simples, le centre effectif de l'activité professionnelle. Pour le personnel travaillant habituellement à bord d'un aéronef à partir d'un aéroport belge, cela implique que le centre effectif de l'activité professionnelle se situe indiscutablement en Belgique.

L'alinéa 3 constitue une sécurité supplémentaire pour les travailleurs, au cas où un juge belge estime ne pas pouvoir déterminer le lieu habituel de travail au regard de cet article 5. Dans ce cas, le lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur devient le critère permettant de déterminer la juridiction compétente et le droit applicable, conformément à l'article 21 du Règlement (UE) n° 1215/2012 précité et à l'article 6.2, b), de la Convention de Rome précitée. Grâce au troisième alinéa, un travailleur prenant habituellement son service et retournant en Belgique après l'accomplissement de sa mission est réputé être embauché par l'établissement belge de l'entreprise de transport aérien, tel que défini à l'alinéa 1^{er}, de l'article 5.

Art. 6

Cet article vise à empêcher qu'un employeur ait recours au détachement de travailleurs dans le but de détourner les dispositions de la présente loi.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)

HOOFDSTUK 2

Bepalingen betreffende de vestiging van een luchtvervoermaatschappij en het centrum van de beroepsactiviteit

Art. 5

Het eerste lid biedt de mogelijkheid om aan de hand van duidelijke en eenvoudige criteria te bepalen of een luchtvervoermaatschappij in België een vestiging heeft.

Het tweede lid maakt het mogelijk om, dankzij eenvoudige criteria, het daadwerkelijke centrum van de beroepsactiviteit te bepalen. Voor het personeel dat gewoonlijk vanuit een Belgische luchthaven aan boord van een luchtvaartuig werkt, impliceert zulks dat het daadwerkelijke centrum van de beroepsactiviteit zich ontegenzeggelijk in België bevindt.

Het derde lid is een bijkomende veiligheid voor de werknemers ingeval een Belgische rechter oordeelt dat hij de gewone plaats van arbeid niet kan bepalen op grond van dit artikel 5. In dat geval wordt de plaats waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen het criterium dat de mogelijkheid biedt uit te maken welk rechtscollege bevoegd is en welk recht toepasselijk is, overeenkomstig artikel 21 van voormelde Verordening (EU) nr. 1215/2012 en artikel 6.2, b), van het voormelde Verdrag van Rome. Dankzij het derde lid is een werknemer die gewoonlijk zijn werk in België aanvat en die na zijn taak te hebben volbracht naar ons land terugkeert, geacht in dienst te zijn genomen door de Belgische vestiging van de luchtvervoermaatschappij, zoals bepaald in artikel 5, eerste lid.

Art. 6

Dit artikel beoogt te verhinderen dat een werkgever gebruik zou maken van de detachering van werknemers om de bepalingen van deze wet te omzeilen.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE PREMIER

Dispositions généralesArticle 1^{er}

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

Art. 2

Un aéronef est un appareil capable d'évoluer au sein de l'atmosphère terrestre.

Art. 3

Une entreprise de transport aérien est une personne morale qui exploite des aéronefs afin de transporter des biens et des personnes au sein de l'atmosphère terrestre.

Art. 4

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi est nulle, pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

CHAPITRE 2

Dispositions relatives à l'établissement d'une entreprise de transport aérien et au centre de l'activité professionnelle

Art. 5

Une entreprise de transport aérien dispose d'un établissement en Belgique, pour l'application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et de l'article 21 de Règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dès lors qu'elle exerce de façon stable et habituelle une activité de transport aérien au départ d'un aéroport situé sur le territoire belge.

Le centre effectif de l'activité professionnelle d'un travailleur est le lieu où, de façon habituelle, il travaille ou

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1

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

Art. 2

Een luchtvaartuig is een toestel dat zich in de dampkring kan verplaatsen.

Art. 3

Een luchtvervoermaatschappij is een rechtspersoon die luchtvaartuigen exploiteert om in de atmosfeer van de aarde goederen en personen te vervoeren.

Art. 4

Alle met de bepalingen van deze wet strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

HOOFDSTUK 2

Bepalingen betreffende de vestiging van een luchtvervoermaatschappij en het centrum van de beroepsactiviteit

Art. 5

Voor de toepassing van artikel 6 van het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomsten van artikel 21 van Verordening (EU) nr. 1215/2012 van het Europees parlement en de Raad van 12 december 2012, betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken beschikt een luchtvaartmaatschappij over een vestiging in België als ze blijvend en gewoonlijk een luchtvervoersactiviteit uitoefent vanaf een luchthaven die zich op het Belgische grondgebied bevindt.

Het daadwerkelijke centrum van de beroeps werkzaamheden van een werknemer is de plaats waar hij

le lieu où le travailleur prend habituellement son service et retourne après l'accomplissement de sa mission.

Lorsque le centre effectif de l'activité professionnelle d'un travailleur se situe en Belgique, le lieu où le travail est exercé de manière habituelle et concrète est réputé, de façon irréfragable, être en Belgique.

Art. 6

Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de travailleurs lorsque son activité est entièrement orientée vers le territoire belge ou lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue, notamment par la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement et la formation de travailleurs sur ce territoire.

Dans les situations visées au premier alinéa, l'employeur est assujéti aux dispositions belges du droit du travail.

11 mars 2020

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)

gewoonlijk werkt of de plaats waar de werknemer gewoonlijk en concreet zijn dienst aanvat en waarnaar hij terugkeert nadat hij zijn taak heeft volbracht.

Als het daadwerkelijke centrum van de beroeps werkzaamheden van een werknemer zich in België bevindt, is de plaats waar het werk gewoonlijk en concreet wordt verricht onweerlegbaar geacht in België te zijn gevestigd.

Art. 6

Een werkgever kan zich niet beroepen op de inzake detachering van werknemers geldende bepalingen als zijn activiteit volledig op het Belgisch grondgebied gericht is of als ze wordt verricht in lokalen of via infrastructuur van waaruit ze gewoonlijk, vast en voortdurend wordt uitgevoerd; onder andere door aan klantenprospectie te doen of door werknemers te recruter en op te leiden.

De werkgever is in de in het eerste lid bedoelde situaties onderworpen aan de Belgische arbeidsrechtelijke bepalingen.

11 maart 2020