DOC 55 **0122/001**

DOC 55 **0122/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

16 juillet 2019

# PROPOSITION DE LOI

## contenant des dispositions contre le dumping social

(déposée par M. Elio Di Rupo et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

16 juli 2019

# WETSVOORSTEL

## houdende bepalingen om sociale dumping tegen te gaan

(ingediend door de heer Elio Di Rupo c.s.)

**RÉSUMÉ**

*Cette proposition contient des mesures importantes permettant de lutter contre le dumping social.*

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel omvat belangrijke maatregelen om sociale dumping te kunnen tegengaan.*

| | | |
|---|---|---|
| *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* |
| *D6FI* | : | *Démocrate Fédéraliste Indépendant* |
| *INDEP-ONAFH* | : | *Indépendant - Onafhankelijk* |

| *Abréviations dans la numérotation des publications:* | | *Afkorting bij de numering van de publicaties:* | |
|---|---|---|---|
| *DOC 55 0000/000* | *Document de la 55e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi* | *DOC 55 0000/000* | *Parlementair document van de 55e 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 defi nitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)* |
| *PLEN* | *Séance plénaire* | *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 reprend le texte de la proposition DOC 54 3757/001.

Nous sommes sans cesse interpellés par les travailleurs, les partenaires sociaux, les PME, les entreprises belges et la population dans son ensemble concernant les problèmes de concurrence déloyale et de dumping social, préjudiciables à notre économie et à l'emploi.

Si aucune définition du dumping social ne fait actuellement consensus, le dictionnaire Larousse donne la définition suivante: "Pratique de certains États consistant à adopter des législations en matière de droit du travail et de salaires plus défavorables aux salariés que dans d'autres États, dans la perspective d'attirer les entreprises sur leur sol". En France, le rapport de la délégation de l'Assemblée Nationale sur le dumping social en 2000 définissait le dumping social comme "Toute pratique consistant, pour un État ou une entreprise, à violer, à contourner ou à dégrader, de façon plus ou moins délibérée, le droit social en vigueur (qu'il soit national, communautaire ou international) afin d'en tirer un avantage économique, notamment en termes de compétitivité."

Un très large consensus existe aujourd'hui pour considérer que ce phénomène touche et détruit progressivement des secteurs entiers de notre économie, comme celui de la construction, du transport ou de la découpe de la viande. Le phénomène de dumping social s'élargit sans cesse à d'autres secteurs.

Par exemple, dans le secteur de la construction, en Belgique, il y a 320 000 travailleurs, dont 32 % sont détachés. On estime que plus de 25 000 emplois sont passés à la trappe ces dernières années.

Les exemples de chantiers où des travailleurs étrangers prestent dans des conditions de sécurité et de salubrité non conformes avec nos réglementations sont légions. Nous ne pouvons tolérer que des travailleurs soient exploités, parfois pour un salaire d'à peine 3 euros par heure, et que nos entreprises courent à la faillite à cause de cette concurrence déloyale.

Des sociétés "boîtes aux lettres" s'installent dans des pays où les conditions salariales et de sécurité sociale sont nettement moins favorables aux travailleurs que dans notre pays, pour mettre des travailleurs à bas coûts

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 3757/001.

Permanent wijzen de werknemers, de sociale partners, de kmo's, de Belgische ondernemingen en de bevolking in het algemeen op de problemen inzake oneerlijke concurrentie en sociale dumping, die schadelijk zijn voor onze economie en voor de werkgelegenheid.

In de huidige stand van zaken heerst geen consensus over wat "sociale dumping" precies inhoudt. Het Franse woordenboek Larousse omschrijft dat begrip als volgt: "Pratique de certains États consistant à adopter des législations en matière de droit du travail et de salaires plus défavorables aux salariés que dans d'autres États, dans la perspective d'attirer les entreprises sur leur sol". In een rapport uit 2000 van de delegatie van de Franse *Assemblée Nationale* over sociale dumping wordt "sociale dumping" omschreven als "*Toute pratique consistant, pour un État ou une entreprise, à violer, à contourner ou à dégrader, de façon plus ou moins délibérée, le droit social en vigueur (qu'il soit national, communautaire ou international) afin d'en tirer un avantage économique, notamment en termes de compétitivité.*"

Thans is men het er zonder meer over eens dat dit verschijnsel hele economische sectoren (zoals de bouw, het transport of de vleesverwerking) aantast en geleidelijk ten gronde richt.

De sociale dumping breidt zich onafgebroken uit naar andere sectoren. Zo zijn in België in de bouwsector 320 000 mensen aan de slag, van wie er 32 % gedetacheerd zijn. Geraamd wordt dat de jongste jaren meer dan 25 000 banen verloren zijn gegaan.

Op talloze bouwplaatsen werken buitenlandse werknemers in veiligheids- en gezondheidsomstandigheden die niet stroken met onze wet- en regelgeving. Het kan gewoon niet dat werknemers worden uitgebuit, soms voor nauwelijks 3 euro per uur, en dat onze ondernemingen als gevolg van die oneerlijke concurrentie over de kop dreigen te gaan.

Zogeheten postbusvennootschappen vestigen zich in landen waar de loon- en socialezekerheidsvoorwaarden voor de werknemers beduidend minder gunstig zijn dan in ons land, om aldus goedkope werkkrachten ter

à disposition de nos entreprises, sur nos chantiers, sur nos routes ou dans nos usines.

Ces pratiques heurtent nos consciences, tout comme elles constituent une concurrence inacceptable pour les travailleurs et les entreprises qui offrent de meilleures conditions de travail et qui, tout simplement, respectent les règles en vigueur dans notre pays. Ces pratiques sont non seulement préjudiciables à l'emploi des travailleurs belges et à l'avenir de nos entreprises, en particulier nos TPE et PME, mais elles entraînent aussi l'exploitation de travailleurs étrangers, souvent désarmés face aux procédés inacceptables de certaines entreprises. Dans certains cas, elles peuvent même être assimilées à de la traite des êtres humains.

Une grande partie de la fraude sociale et du dumping social transfrontaliers en Belgique est la conséquence d'abus et d'un manque de possibilités de contrôle sur le détachement des travailleurs et des indépendants vers la Belgique.

beschikking te stellen van onze ondernemingen, op onze bouwplaatsen, op onze wegen en in onze fabrieken.

Dergelijke praktijken vinden we niet alleen onrechtvaardig, ze zijn ook een onduldbare concurrentie voor de werknemers en voor de ondernemingen die betere arbeidsvoorwaarden bieden en die eenvoudigweg de in ons land vigerende regels in acht nemen. Die praktijken zijn niet alleen nefast voor de werkgelegenheid van de Belgische werknemers en voor de toekomst van onze ondernemingen (in het bijzonder van de zko's en de kmo's), ze leiden daarenboven tot de uitbuiting van buitenlandse werkkrachten, die vaak machteloos staan tegenover de onaanvaardbare werkwijzen van bepaalde bedrijven. In sommige gevallen kunnen die praktijken zelfs worden gelijkgesteld met mensenhandel.

Een groot deel van de grensoverschrijdende sociale fraude en sociale dumping in België is het gevolg van misbruiken en van een gebrek aan controlemogelijkheden op de detachering van werknemers en zelfstandigen naar België.

**Nombre de personnes uniques**

**Aantal unieke personen**

| | **Employés/** ***Werknemers*** | **Indépendants/** ***Zelfstandigen*** |
|---|---|---|
| Pays-Bas/*Nederland* | 53 124 | 7 594 |
| Pologne/*Polen* | 21 658 | 10 415 |
| Allemagne/*Duitsland* | 19 497 | 900 |
| Portugal/*Portugal* | 16 295 | 343 |
| France/*Frankrijk* | 16 139 | 634 |
| Roumanie/*Roemenië* | 12 007 | 481 |
| Luxembourg/*Luxemburg* | 7 657 | 66 |
| Bulgarie/*Bulgarije* | 5 665 | 195 |
| Espagne/*Spanje* | 5 432 | 510 |
| Italie/*Italië* | 4 895 | 326 |
| **Subtotal top 10** ***Subtotaal top 10*** | 162 369 | 21 464 |
| **Autres (*)/*Andere* (*)** | 23 099 | 5 414 |
| **Total/*Totaal*** | 185 468 | 26 878 |
| (*) Autres États membres de l'UE + Norvège, Islande, Liechtenstein et Suisse *Overige EU-lidstaten + Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland* | | |

Source: ONSS, Limosa.

Bron: RSZ, Limosa.

En 2016, 209 476 détachements vers la Belgique ont été enregistrés. Le top 10 des pays qui détachent le plus de travailleurs vers la Belgique constituent 87 % de tous les détachements vers notre pays. Dans ce top 10, figurent 7 pays de l'Europe occidentale et seulement 3 pays de l'Europe orientale. La problématique du détachement via des entreprises de travail intérimaire est connu et doit aussi être combattu.

Pour lutter contre la fraude sociale et le dumping social transfrontalier, il ne faut pas abaisser nos critères sociaux, fiscaux et environnementaux. Cela reviendrait à succomber au dumping en l'organisant nous-même. Pour lutter efficacement contre le dumping social, il faut des règles protectrices des travailleurs et des États et surtout lutter contre les abus.

Pour lutter contre le dumping social, il faut donc renforcer les moyens humains et opérationnels pour qu'ils soient suffisants, il faut renforcer la coopération européenne pour qu'elle soit plus efficace et il faut renforcer notre arsenal législatif.

À côté des dispositions du Code pénal relatives à la traite des êtres humains, les législations belge et européenne offrent certains moyens de lutter contre ces pratiques intolérables. Toutefois, force est de constater que ces législations sont encore insuffisantes pour contrer le phénomène du dumping social.

Nos législations doivent donc à tout prix être renforcées si l'on souhaite que nos entreprises, nos emplois et nos travailleurs soient préservés et, de ce fait, que notre économie prospère. Si l'Europe a un rôle important à jouer, tous les niveaux de pouvoirs sont concernés.

Au niveau fédéral, il convient de saisir de manière plus ambitieuse les opportunités que les directives européennes nous offrent. Le 18 mars 2019, la FGTB menait plusieurs actions contre le dumping social en réclamant une loi fédérale pour lutter contre ce phénomène.

La présente proposition de loi vise à répondre à cette demande en renforçant notre législation pour lutter contre le dumping social.

In 2016 werden 209 476 detacheringen naar België geregistreerd. In de "top 10" van de landen die de meeste arbeidskrachten naar België detacheren, staan 87 % van alle detacheringen naar ons land. Tot die "top 10" behoren 7 West-Europese landen en slechts 3 Oost-Europese landen. Het vraagstuk van de detachering via uitzendkantoren is bekend en moet eveneens worden tegengegaan.

Om sociale fraude en grensoverschrijdende sociale dumping tegen te gaan, mogen onze criteria inzake sociale, fiscale en milieugerelateerde aangelegenheden niet worden teruggeschroefd. Dat zou erop neerkomen dat wij aan dumping toegeven, door die zelf te organiseren. Om sociale dumping doeltreffend tegen te gaan, is er nood aan regels ter bescherming van de werknemers en de Staten; daarnaast moet bovenal worden opgetreden tegen de misbruiken.

Om sociale dumping tegen te gaan, moet dus voor meer personele en operationele middelen worden gezorgd opdat ze toereikend zouden zijn. De Europese samenwerking moet worden versterkt om ze doeltreffender te maken en onze wetgeving dient te worden uitgebouwd.

Naast de in het Strafwetboek vervatte bepalingen inzake mensenhandel, bieden de Belgische en de Europese wet- en regelgeving bepaalde instrumenten om die onduldbare praktijken tegen te gaan. Toch kan men niet om de vaststelling heen dat die wet- en regelgeving nog ontoereikend is om op te treden tegen sociale dumping.

Onze wet- en regelgeving moet dan ook te allen prijze worden versterkt zo men wil dat onze ondernemingen, onze banen en onze werknemers worden gevrijwaard, alsook dat daardoor onze economie bloeit. Ofschoon Europa een belangrijke rol te spelen heeft, belangt dit alle bevoegdheidsniveaus aan.

Op federaal echelon moeten de kansen die de Europese richtlijnen ons bieden, grondiger te baat worden genomen. Op 18 maart 2019 heeft het ABVV verscheidene acties tegen sociale dumping gevoerd, waarbij een federale wet werd geëist om die praktijk tegen te gaan.

Dit wetsvoorstel beoogt aan die vraag tegemoet te komen door een verdere uitbouw van onze wetgeving om sociale dumping tegen te gaan.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### CHAPITRE 1ER

### Disposition introductive

#### Article 1er

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

### CHAPITRE 2

### Marchés publics

Les marchés publics représentent environ 19 % de notre PIB. Ces investissements de nature publique peuvent être utilisés comme un puissant levier en faveur d'une croissance intelligente et durable qui tienne compte des enjeux sociaux, éthiques et environnementaux.

Pour cela, les marchés publics doivent être intelligents et ne pas se fonder uniquement sur le critère du prix le plus bas. À cet égard, l'article 67 de la directive 2014/24/UE prévoit que: "Les États membres peuvent prévoir que les pouvoirs adjudicateurs ne peuvent pas uniquement utiliser le prix ou le coût comme seul critère d'attribution ou limiter cette utilisation à certaines catégories de pouvoirs adjudicateurs ou certains types de marchés."

Cette possibilité offerte par la directive précitée n'a pas été exploitée par le gouvernement Michel dans la loi qui transpose cette directive. En conséquence, il est toujours possible pour un pouvoir adjudicateur de se baser sur le seul critère du prix afin d'attribuer un marché public. Or, le critère du prix le plus bas comme seul motif d'attribution des marchés n'est que très rarement l'option la plus adéquate, la plus efficace ou la plus qualitative d'un point de vue global.

Les enjeux notamment sociaux, éthiques et environnementaux sont à ce point cruciaux que les auteurs de la présente proposition de loi estiment que les pouvoirs publics ont la responsabilité d'exercer leur pouvoir d'achat de manière réfléchie, socialement et écologiquement responsable. Il convient dès lors de saisir les opportunités offertes par la directive précitée et d'abandonner la possibilité d'octroyer un marché public en se fondant uniquement sur le critère du prix le plus bas. Tel est le but de la présente proposition de loi qui impose aux pouvoirs adjudicateurs de tenir compte également du rapport coût/efficacité tel que la durée de vie ou les facultés de réparation de l'objet et du rapport qualité/

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

### HOOFDSTUK 1

### Inleidende bepaling

#### Artikel 1

Dit artikel beoogt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag te preciseren.

### HOOFDSTUK 2

### Overheidsopdrachten

De overheidsopdrachten vertegenwoordigen ongeveer 19 % van ons bbp. Die overheidsinvesteringen kunnen een krachtige hefboom zijn voor een intelligente en duurzame groei die rekening houdt met de maatschappelijke, ethische en ecologische uitdagingen.

De overheidsopdrachten moeten daarom intelligent worden aangewend en mogen niet louter berusten op het criterium van de laagste prijs. Artikel 67 van de richtlijn 2014/24/EU bepaalt in dat verband het volgende: "De lidstaten kunnen bepalen dat de aanbestedende diensten de prijs of de kosten niet als enige gunningscriterium mogen hanteren of de toepassing ervan beperken tot bepaalde categorieën aanbestedende diensten of bepaalde soorten opdrachten."

De regering-Michel heeft van die mogelijkheid geen gebruik gemaakt bij de omzetting van die richtlijn. Bijgevolg kan de aanbestedende overheid nog steeds de prijs als enig criterium hanteren voor het gunnen van een overheidsopdracht. De laagste prijs als enig gunningscriterium ter zake is echter algemeen gezien heel zelden de meest geschikte, de efficiëntste of de meest kwalitatieve optie.

De maatschappelijke, ethische en ecologische uitdagingen zijn dermate belangrijk dat de indieners van dit wetsvoorstel van oordeel zijn dat de overheid de verantwoordelijkheid heeft de inzetbare middelen weloverwogen alsook maatschappelijk en ecologisch verantwoord aan te wenden. Daarom moeten de door de voornoemde richtlijn geboden kansen worden gegrepen en dient te worden afgestapt van de mogelijkheid om een overheidsopdracht louter op grond van het criterium van de laagste prijs te gunnen. Dat is de doelstelling van dit wetsvoorstel, dat de aanbestedende overheden beoogt te verplichten tevens rekening te houden met de kosteneffectiviteit (zoals de levensduur van het voorwerp

prix en prévoyant des clauses sociales, éthiques et environnementales ainsi, on favorise le "mieux disant" et non pas le "moins disant".

Ce type de clauses permettra de lutter plus efficacement contre des phénomènes néfastes comme:

— le dumping social qui détruit les emplois belges et remet en cause nos acquis sociaux et notre modèle social;

— le dérèglement climatique qui hypothèque l'avenir;

— le recul des droits humains.

Ces clauses deviennent donc obligatoires et les pouvoirs publics devront tenir compte d'autres préoccupations que le prix dans l'attribution des marches. Évidemment, ces clauses pourront prendre plusieurs formes afin de répondre aux enjeux et aux préoccupations du pouvoir public concerné. De même, le pouvoir adjudicateur conserve une large autonomie dans l'importance qu'il accorde à ces clauses. Néanmoins, pour les marchés de travaux et services, où les enjeux environnementaux et le risque de dumping social sont importants, la présente proposition de loi prévoit que l'unique critère du prix ne peut pas dépasser 40 % des critères d'attributions. De cette manière, pour ces types de marchés publics, le seul critère du prix ne pourra plus, à lui seul, être déterminant.

Article 2

L'article 7 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics prévoit que les manquements constatés par l'adjudicataire aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail ne sont sanctionnés que de manière facultative.

Afin d'améliorer le respect de ces clauses, l'article 2 rend obligatoire les mesures prévues en cas de manquement.

Articles 3 et 4

La loi actuelle ne prévoit pas que les manquements au droit social, du travail et environnemental sont des motifs d'exclusion obligatoires du marché. De tels manquements ne sont que des motifs d'exclusion facultatifs.

en de mogelijkheden om het te herstellen) en met de prijs-kwaliteitsverhouding, door in de overheidsopdrachten sociale, ethische en milieuclausules op te nemen. Aldus zou niet de "laagste", maar de "beste" inschrijver worden bevoordeeld.

Dergelijke clausules zouden het mogelijk maken efficiënter op te treden tegen schadelijke praktijken en verschijnselen zoals:

— sociale dumping, die Belgische banen vernietigt en onze sociale verworvenheden en ons sociaal model op de helling zet;

— klimaatverandering, die de toekomst op het spel zet;

— de achteruitgang van de mensenrechten.

Die clausules zouden dus verplicht worden, en de overheid zou bij het gunnen van de opdracht ook met andere criteria dan alleen de prijs rekening moeten houden. Die clausules zouden uiteraard meerdere vormen kunnen aannemen, teneinde te beantwoorden aan de uitdagingen en de wensen van de betrokken overheid. Evenzo zou de aanbestedende overheid een ruime autonomie behouden om te bepalen hoeveel belang zij aan die clausules hecht. Voor de opdrachten die betrekking hebben op werken of diensten, waar de ecologische uitdagingen en het risico van sociale dumping aanzienlijk zijn, beoogt het wetsvoorstel niettemin te bepalen dat het prijscriterium niet meer dan 40 % van de gunningscriteria mag vertegenwoordigen. Op die manier kan het loutere prijscriterium bij dergelijke overheidsopdrachten niet langer doorslaggevend zijn.

Artikel 2

Artikel 7 van de wet van 17 juni 2016 van de wet inzake overheidsopdrachten bepaalt dat de door de aanbesteder vastgestelde inbreuken op de toepasselijke verplichtingen betreffende het milieurecht, het sociaal recht en het arbeidsrecht slechts optioneel worden bestraft.

Artikel 2 van het wetsvoorstel strekt ertoe de maatregelen bij niet-naleving verplicht te maken, teneinde de inachtneming van die clausules te bevorderen.

Artikelen 3 en 4

Op basis van de huidige wet vormt de niet-naleving van het sociaal recht, het arbeidsrecht en het milieurecht geen verplichte grond voor uitsluiting van de overheidsopdracht. Dergelijke inbreuken vormen slechts optionele uitsluitingsgronden.

De même, la faute professionnelle grave, mettant en cause l'intégrité de l'opérateur économique et ses défaillances importantes ou persistantes lors de l'exécution d'un marché public ne sont actuellement pas considérés comme étant de nature à entraîner une exclusion obligatoire.

En outre, les auteurs de la présente proposition estiment qu'exiger une condamnation judiciaire ayant force de chose jugée afin de procéder à une exclusion obligatoire est trop restrictif.

Afin d'améliorer le respect du droit social, du travail et environnemental, la présente proposition érige donc en motif d'exclusion obligatoire de tels manquements.

Article 5

L'article 5 met fin à la possibilité d'octroyer un marché public uniquement en se fondant sur le critère du prix le plus bas. Ainsi, si la proposition de loi est adoptée, les marchés publics devront systématiquement prévoir des clauses tenant compte du rapport coût/efficacité et du rapport qualité/prix englobant des critères qualitatifs, sociaux, éthiques, environnementaux, … En outre, vu l'importance des marchés de travaux et de services pour notre économie, particulièrement victimes du dumping social, il est prévu que le critère du prix ne pourra excéder 40 % des critères d'attributions. Ainsi, pour ce type de marchés, le prix ne pourra plus, à lui seul, être déterminant.

CHAPITRE 3

**Limitation de la sous-traitance**

La sous-traitance en cascade des marchés, tant publics que privés, est bien souvent source de fraude, d'opacité et de pratiques déloyales. Ces sous-traitances en cascade permettent en effet aux fraudeurs d'organiser sciemment le dumping social et l'exploitation à outrance des travailleurs belges et européens.

En outre, les chaînes de sous-traitance font intervenir des personnes mettant la pression sur les prix, ce qui peut donner lieu à des prestations de travail pour des salaires à un niveau tellement bas que cette pratique peut être qualifiée de dumping.

Ook wanneer een ernstige beroepsfout de integriteit van de economische speler in het gedrang brengt en wanneer hij bij de uitvoering van de overheidsopdracht blijk geeft van grove en herhaalde tekortkomingen, leidt een en ander momenteel niet tot een automatische uitsluiting.

Voorts menen de indieners van dit wetsvoorstel dat de vereiste van een gerechtelijke veroordeling met kracht van gewijsde om tot een verplichte uitsluiting over te gaan, te restrictief is.

Teneinde het sociaal recht, het arbeidsrecht en het milieurecht beter te doen naleven, strekt dit wetsvoorstel er derhalve toe dergelijke inbreuken als uitsluitingsgrond te doen gelden.

Artikel 5

Artikel 5 maakt een einde aan de mogelijkheid om een overheidsopdracht louter op basis van de laagste prijs te gunnen. Indien het wetsvoorstel wordt aangenomen, zullen de overheidsopdrachten aldus stelselmatig clausules moeten omvatten waarin rekening wordt gehouden met de kosteneffectiviteit en met de prijs-kwaliteitverhouding, met oog voor kwalitatieve, sociale, ethische, milieugerelateerde en andere criteria. De overheidsopdrachten voor werken en diensten, die sterk worden getroffen door sociale dumping, zijn van groot belang voor onze economie. Daarom is het bovendien de bedoeling te bepalen dat bij de toekenningscriteria de prijs slechts voor hoogstens 40 % mag meetellen. Voor dergelijke overheidsopdrachten zal louter de prijs dus niet langer doorslaggevend kunnen zijn.

HOOFDSTUK 3

**Inperking van de onderaanneming**

De getrapte onderaanneming van zowel privé als overheidsopdrachten is al te vaak een bron van fraude, gebrek aan transparantie en oneerlijke praktijken. Die gang van zaken maakt het voor de fraudeurs immers mogelijk moedwillig sociale dumping te organiseren, en Belgische en andere Europese werknemers heel verregaand uit te buiten.

Bovendien zijn bij de ketens van onderaanneming tussenpersonen betrokken die druk zetten op de prijzen, wat ertoe kan leiden dat prestaties tegen dermate lage lonen worden verstrekt dat die praktijk als dumping kan worden bestempeld.

Actuellement, l'article 12/3 de l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics interdit au sous-traitant de sous-traiter la totalité du marché qui lui a été confié. Cette mesure ne vise pas l'adjudicataire.

Il prévoit également une limitation à deux ou trois niveaux (ou exceptionnellement un niveau supplémentaire) pour la chaîne de sous-traitance, et ce uniquement pour les marchés dans un secteur sensible à la fraude. Il s'agit des marchés de travaux et des marchés de service passés dans le cadre de l'article 35/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération. La limitation s'applique quel que soit le montant estimé du marché.

Il est possible d'ajouter un niveau supplémentaire, soit de l'accord écrit préalable du pouvoir adjudicateur, soit en cas de circonstances exceptionnelles. Par ailleurs, certains opérateurs ne sont pas considérés comme sous-traitants.

Par ailleurs, cette disposition anti-abus n'est pas applicable au secteur privé. Afin d'y limiter les abus, nous proposons d'y introduire une limitation.

Article 6

Cet article renforce la réglementation actuelle en étendant la limitation à deux niveaux à tous les secteurs, sauf circonstances imprévisibles, où un niveau supplémentaire serait possible.

CHAPITRE 4

**Responsabilité solidaire**

Articles 7 à 12

Dans le cadre de la transposition de la directive 2014/67/UE[1], le gouvernement Michel a introduit une troisième forme de responsabilité solidaire (en plus des responsabilités solidaires générales et particulières pour l'occupation de ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal) pour les dettes salariales dans le domaine de la

[1] Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le Règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI").

Thans verbiedt artikel 12/3 van het koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten dat de onderaannemer het geheel van de hem toegewezen opdracht in onderaanneming geeft. Die maatregel geldt niet voor de opdrachtnemer.

Tevens bepaalt dit artikel dat de keten van onderaanneming niet meer dan twee of drie niveaus mag omvatten (met uitzonderlijk een bijkomend niveau); die bepaling geldt evenwel uitsluitend voor opdrachten in een fraudegevoelige sector. Het gaat om opdrachten van werken en opdrachten van diensten die worden gegund krachtens artikel 35/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De beperking is van toepassing ongeacht het geraamde bedrag van de opdracht.

Een bijkomend niveau kan worden toegevoegd indien de aanbestedende overheid daartoe vooraf schriftelijk heeft ingestemd, of in uitzonderlijke omstandigheden. Voorts worden bepaalde ondernemers niet als onderaannemers beschouwd.

Die antimisbruikbepaling is bovendien niet van toepassing op de privésector. Om misbruik van die bepaling te beperken, stellen de indieners van dit wetsvoorstel voor er een beperkende maatregel in op te nemen.

Artikel 6

Dit artikel versterkt de huidige regelgeving door de beperking tot twee niveaus uit te breiden naar alle sectoren. Alleen in onvoorzienbare omstandigheden zou een bijkomend niveau mogelijk zijn.

HOOFDSTUK 4

**Hoofdelijke aansprakelijkheid**

Artikelen 7 tot 12

Bij de omzetting van richtlijn 2014/64/EU[1] heeft de regering-Michel een derde vorm van hoofdelijke aansprakelijkheid ingesteld, naast de algemene en bijzondere vormen van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de tewerkstelling van illegaal verblijvende onderdanen van een derde land. Het betreft de hoofdelijke aansprakelijkheid

[1] Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening").

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 1re, 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 précitée, 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 les travailleurs de son entrepreneur ou de l'entrepreneur par les travailleurs de son sous-traitant direct.

Le paragraphe 5 de l'article 12 de la directive précitée 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 et le gouvernement Michel a utilisé cette possibilité facultative au maximum.

L'article 15*bis*, § 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, tel que remplacé par l'article 11 de la loi du 11 décembre 2006 portant diverses dispositions concernant le détachement, accorde ainsi de nombreuses dispenses aux employeurs concernant l'établissement du décompte prévu par l'article 15 de la même loi à la seule condition de communiquer certains documents aux fonctionnaires désignés par le Roi.

Il suffit donc 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°1982 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 par notre législation.

voor de loonschulden in de bouwsector, meer bepaald een onmiddellijke aansprakelijkheid voor de loonschulden van de rechtstreekse medecontractant.

Die vorm van hoofdelijke aansprakelijkheid zou bestaan naast de algemene hoofdelijke aansprakelijkheid zoals bedoeld in hoofdstuk VI/1, afdeling 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Het positieve van de nieuwe aansprakelijkheidsregeling die wordt ingevoegd als omzetting van de punten 1, 2 en 3 van artikel 12 van de voornoemde richtlijn, is dat de aansprakelijkheid niet alleen zou gelden voor de lonen die betrekking hebben op toekomstige loonschulden, maar ook die uit het verleden voor prestaties die werden verricht ten behoeve van de opdrachtgever door de werknemers van zijn aannemer of ten behoeve van de aannemer door de werknemers van diens directe onderaannemer.

Punt 5 van artikel 12 van de voormelde richtlijn stelt dat de lidstaten de aansprakelijkheidsregeling kunnen uitschakelen (een facultatieve regeling dus) indien een contractant de door het nationaal recht voorgeschreven zorgvuldigheidseisen in acht heeft genomen; de regering-Michel heeft van die facultatieve mogelijkheid maximaal gebruik gemaakt.

Artikel 15*bis*, § 2, van de voormelde wet van 12 april 1965, zoals vervangen bij artikel 11 van de wet van 11 december 2006 houdende diverse maatregelen inzake detachering van werknemers, kent de werkgevers talrijke vrijstellingen toe bij het opstellen van de eindafrekening zoals bedoeld in artikel 15 van dezelfde wet, met als enige voorwaarde dat bepaalde documenten aan de door de Koning aangewezen ambtenaren worden bezorgd.

Het volstaat dus de contractant door te verwijzen naar de website van de FOD WASO, waar de inlichtingen betreffende het verschuldigde loon worden vermeld, en te beschikken over een schriftelijke verklaring (een standaardclausule in de overeenkomst volstaat) waarin de contractant toezegt dat hij er zich naar zal schikken. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties onderstrepen in advies nr. 1982 van de NAR terecht dat de vrijstellingsverklaring een loutere formaliteit dreigt te worden waarmee geen onderscheid zal kunnen worden gemaakt tussen bonafide en malafide werkgevers. In de considerans bij voormeld artikel 12 preciseert de richtlijn bovendien dat de zorgvuldigheidsmaatregelen maatregelen kunnen omvatten inzake het documenteren van de naleving van de administratieve eisen, alsook controlemaatregelen voor een doeltreffend toezicht op de naleving van de toepasselijke voorschriften, wat veel verder reikt dan de Belgische wetgeving.

Au lieu du régime supplémentaire de responsabilité solidaire précité, il nous paraît plus souhaitable 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 les auteurs modifient les dispositions de la section 1er 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 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.

In plaats van de voormelde bijkomende hoofdelijke-aansprakelijkheidsregeling in te voeren, lijkt het ons wenselijker bepaalde aspecten van het vigerende algemeen stelsel te wijzigen. Zulks is zonder meer mogelijk op grond van artikel 12, punt 4, van de voormelde richtlijn: "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."

Om die reden beogen de indieners de wijziging van de bepalingen van hoofdstuk VI/1, afdeling 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en bijgevolg dus ook van het algemeen stelsel inzake de hoofdelijke aansprakelijkheid.

Het 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 doen uitvoeren. Dat is een logischer en billijker regeling dan de "cascade" waarbij de aansprakelijkheid beperkt wordt tot de loonschulden van de directe medecontractant. Alle prestaties die worden geleverd door werknemers van aannemers, onderaannemers en daarna komende onderaannemers komen finaal immers ten goede aan de aannemer bovenaan in de keten.

Bovendien is het voor de werknemers van elk van de onderaannemers belangrijk dat hun loon is gewaarborgd, ook indien de (onder)aannemer waarmee hun werkgever een contract heeft gesloten, een "lege doos" blijkt te zijn, en dat ze zich dus kunnen richten tot de opdrachtgever of tot de (onder)aannemer hogerop in de keten.

De aangebrachte verbeteringen betreffen de volgende aspecten.

Zoals artikel 12, 4°, van de voormelde richtlijn toestaat, zou de algemene hoofdelijke-aansprakelijkheidsregeling worden verruimd tot alle sectoren. Vastgesteld wordt immers dat het onderscheid tussen "risicosectoren" en "niet-risicosectoren" kunstmatig (en achterhaald) is, aangezien almaar meer activiteiten te maken krijgen met sociale dumping ingevolge misbruik van en inbreuken op de detacheringsrichtlijn.

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 tous les travailleurs étrangers détachés qui sont exploités et sous-payés fassent valoir leurs droits en envoyant une sommation (si tant est qu'ils connaissent et comprennent ces dispositions!). À l'heure actuelle, ils doivent saisir le tribunal du travail à la moindre contestation. La mesure manque ainsi son objectif. Presqu'aucun travailleur détaché ne s'adresse actuellement au tribunal du travail!

En outre, il est aussi difficilement explicable que l'inspection du travail doive s'échiner à rassembler les preuves d'un manquement grave à l'obligation de payer pour les faire figurer dans sa notification (phase 1), alors qu'elle devra, lors de la sommation proprement dite (phase 2), recommencer entièrement la collecte des preuves des arriérés de rémunération depuis le début de la période de la responsabilité solidaire, sans pouvoir réclamer le déficit salarial constaté précédemment au moyen de la sommation. Non seulement cela fait double emploi, mais cela constitue aussi une injustice inacceptable.

Aangezien, zoals eerder werd aangegeven, de werkgever van alle opeenvolgende onderaannemers volgens deze regeling aansprakelijk is, wordt de in artikel 49/1 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving (ingebrekestelling) door de inspectie behouden als startpunt van de hoofdelijke aansprakelijkheid. Die hoofdelijke aansprakelijkheid zou voortaan echter niet louter betrekking hebben op de loonschulden die zijn ontstaan na het verstrijken van de termijn van veertien dagen na die kennisgeving, maar ook op alle loonschulden, dus ook op die welke zijn ontstaan alvorens deze kennisgeving werd gedaan (artikel 12 – aanpassing van de definitie "verschuldigd loon" – en artikel 14, 2°). Die aanpassing is des te relevanter omdat in de huidige stand van de wetgeving bepaalde grove onrechtvaardigheden niet kunnen worden rechtgezet. De hoofdelijk aansprakelijke (of hij die een kennisgeving ter zake heeft ontvangen) beschikt thans immers over een termijn van veertien dagen om zich van de schuldenaar te "ontdoen". Door een snel optreden van de (hoofd) aannemer (wegzenden van de bouwplaats, inruilen voor een andere onderaannemer) kan de hoofdelijk aansprakelijke zich dus makkelijk aan zijn aansprakelijkheid onttrekken.

Aldus kan de sociale dumping in stand worden gehouden; de onderaannemers worden gewoon ingewisseld. De NAR heeft in zijn advies nr. 1795 van 7 februari 2012 reeds gewezen op het risico inzake carrousels. In dergelijke gevallen kan de werknemer alleen een (burgerrechtelijke) aanmaning te sturen om zijn loon uitbetaald te krijgen.

Het is onrealistisch te verwachten dat alle uitgebuite en onderbetaalde buitenlandse gedetacheerde werknemers hun rechten doen gelden door een aanmaning te sturen (in zoverre zij al weet hebben van die bepalingen en ze begrijpen). In de huidige stand van zaken moeten zij zich bij de minste betwisting tot de arbeidsrechtbank wenden. Aldus mist de maatregel doel. Momenteel wendt zich bijna geen enkele gedetacheerde werknemer tot de arbeidsrechtbank.

Voorts is het moeilijk uit te leggen dat de arbeidsinspectie met het oog op de kennisgeving heel veel moeite moet doen om te bewijzen dat de loonbetalingsplicht ernstig werd geschonden (fase 1), en vervolgens het verzamelen van die bewijzen helemaal moet overdoen om het loontegoed in kaart te brengen vanaf het begin van de hoofdelijke-aansprakelijkheidstermijn, zonder de eerder vastgestelde loonbetalingsachterstand via de aanmaning te kunnen opeisen (fase 2). Zulks is niet alleen dubbel werk, maar tevens onrechtvaardig en dus onaanvaardbaar.

Ces articles modifient également une partie 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. 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 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.

Deze artikelen strekken tevens tot een gedeeltelijke wijziging van de bestaande wetgeving, aangezien die in de praktijk de toepassing van de hoofdelijke-aansprakelijkheidsregeling ernstig in het gedrang brengt.

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 doet uitvoeren, de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking heeft op de betaling van een percentage van een door de Koning bepaald minimumloon aan elke betrokken werknemer die staat vermeld op een lijst die samen met de bedoelde aanmaning wordt bezorgd door de inspectie.

Dat percentage is gelijk aan het aandeel – gedurende een door de Koning bepaalde referteperiode – in de omzet van de betrokken werkgever dat wordt vertegenwoordigd door de activiteiten welke die werkgever uitvoert in het raam van de opdracht die de hoofdelijk aansprakelijke hetzij rechtstreeks, hetzij via intermediaire aannemers of onderaannemers doet uitvoeren.

Vaak wordt de overtreding begaan door problematische onderaannemers (met zetel in het buitenland) onderaan in de keten van onderaanneming. Er is dikwijls verhindering van toezicht, met een volstrekte onmogelijkheid prestaties vast te stellen. Daarom stellen de indieners voor dat indien de prestaties niet kunnen worden bewezen, er een weerlegbaar vermoeden ontstaat dat de prestaties verondersteld worden voltijds te zijn gepresteerd overeenkomstig de prestaties in het raam van een daadwerkelijk voltijdse baan in de betrokken sector; de hoofdelijk aansprakelijke kan het tegendeel bewijzen door de werkelijke prestaties aan te tonen. De aanvang van de door de gedetacheerde werknemers verrichte werkzaamheden is meestal gemakkelijk te achterhalen, de juiste prestaties niet.

De voorgestelde bepalingen dienen te worden gelezen in samenhang met de bepaling die voorziet in de opheffing van de periode van veertien werkdagen na de kennisgeving alvorens de hoofdelijke aansprakelijkheid operationeel wordt. Het is wenselijk dat een opdrachtgever, een hoofdaannemer of een onderaannemer vooraf op de hoogte wordt gebracht van het feit dat bijkomende werkgevers zich bij de keten van (onder)aanneming zullen voegen.

Voorts is het wenselijk dat opdrachtgevers en werkgevers, alvorens een contractuele verhouding met een bepaalde werkgever aan te gaan, weten of die al dan niet bij de Inspectie Toezicht Sociale Wetten bekend is wegens ernstige overtredingen van de sociale wetgeving.

Vu l'amélioration du système générale de responsabilité solidaire, un système spécifique au secteur de la construction n'est plus pertinent, la présente proposition abroge donc celui-ci.

## CHAPITRE 5

## Lutte contre les faux indépendants

### Articles 13 à 17

Ce chapitre vise à mieux lutter contre les faux indépendants.

Les faux indépendants sont des travailleurs qui adoptent le statut social de travailleur indépendant alors qu'en réalité, ils exercent leur activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur et donc en qualité de travailleur salarié.

Ce recours aux faux indépendants constitue une forme de fraude sociale qui porte gravement préjudice à la sécurité sociale belge, puisqu'elle permet d'échapper au paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le statut de travailleur salarié. Elle permet également d'échapper aux législations protectrices du droit du travail (durée du travail, repos, protection de la maternité, protection de la rémunération, etc.).

Pour ce faire, le Chapitre V du titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 "Les critères spécifiques" concernant les relations de travail est modifié pour abandonner le système actuel où il y a des critères spécifiques qui existent en parallèle avec les critères généraux. La présente proposition de loi permet donc de passer à un système avec des critères qui s'appliquent dans un ou plusieurs secteurs, à une ou plusieurs professions, à une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles.

Ces critères seront donc les seuls qui s'appliqueront, à l'exclusion des critères généraux repris à l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, concernant la nature des relations de travail.

Ces critères propres seront établis par Roi, après avis du SIRS (Le Service d'information et de recherche sociale), du Conseil National du Travail ou du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME.

En outre, dans la pratique, l'article 334 de la loi-programme précitée, modifiée par l'article 14 de la présente proposition de loi, empêche souvent les services de

Gezien de verbeterde algemene regeling inzake hoofdelijke aansprakelijkheid is een specifieke regeling voor de bouwsector niet langer relevant. Derhalve beoogt dit wetsvoorstel de afschaffing ervan.

## HOOFDSTUK 5

## Tegengaan van de schijnzelfstandigheid

### Artikelen 13 tot 17

Dit hoofdstuk beoogt de schijnzelfstandigheid doeltreffender tegen te gaan.

Schijnzelfstandigen zijn arbeidskrachten die het sociaal statuut der zelfstandigen aannemen terwijl zij in werkelijkheid hun beroepsactiviteit onder het gezag van een werkgever uitoefenen, en dus loontrekkenden zijn.

De toevlucht tot schijnzelfstandigheid is een vorm van sociale fraude die de Belgische sociale zekerheid veel schade berokkent, omdat aldus geen werkgeversbijdragen die in het stelsel van de sociale zekerheid der loontrekkenden verschuldigd zijn, moeten worden betaald. Tevens biedt schijnzelfstandigheid de mogelijkheid de wetgeving ter bescherming van het arbeidsrecht (de arbeidsduur en –rust, de moederschapsbescherming, de bescherming van het loon enzovoort) te omzeilen.

Met het oog daarop zou titel XIII, hoofdstuk V, van de programmawet (I) van 27 december 2006 "Specifieke criteria" betreffende de arbeidsverhoudingen worden gewijzigd, teneinde af te stappen van de vigerende regeling waarbij er naast de algemene criteria ook specifieke criteria gelden. Dit wetsvoorstel maakt het dus mogelijk een systeem te hanteren met criteria die van toepassing zijn in een of meer sectoren, of voor een of meer beroepen, beroepscategorieën of beroepsbezigheden.

Die criteria zullen dus als enige van toepassing zijn, met uitzondering van de algemene criteria die zijn opgenomen in artikel 333 van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsverhoudingen betreft.

Die eigen criteria zullen worden vastgesteld door de Koning, nadat het advies is ingewonnen van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), de Nationale Arbeidsraad of de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de kmo (HRZKMO).

Voorts maakt artikel 334 van diezelfde programmawet, waarvan artikel 14 van dit wetsvoorstel de wijziging beoogt, het voor de arbeidsinspectiediensten in de praktijk

l'inspection du travail de requalifier la nature d'une relation de travail pour qu'elle reflète le rapport socio-économique réel entre les parties. D'autant que l'organisation moderne du travail et la multiplication des emplois qualifiés supposent, dans le chef des travailleurs, une certaine autonomie en ce qui concerne l'organisation et le contenu du travail, de même qu'en ce qui concerne l'aménagement de leur temps de travail (il suffit de songer à la tendance au travail sans endroit ni horaire fixes, par exemple).

## CHAPITRE 6

### Groupement d'employeurs

Le groupement d'employeur est un système introduit par le chapitre XI du titre X de la loi du 12 août 2000 portant disposition sociales, budgétaires et diverses, par lequel des employeurs s'associent pour occuper des travailleurs afin de mutualiser leurs besoins. Il doit être constitué sous forme d'un groupement d'intérêt économique (GIE), ou d'une association sans but lucratif (ASBL). Dans la mesure où le groupement d'employeurs est une dérogation au principe de l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs, une autorisation préalable du ministre de l'Emploi est nécessaire. Les membres du groupement sont solidairement responsables du paiement des dettes fiscales et sociales que le groupement pourrait avoir vis-à-vis de tiers ou du travailleur. Il ne peut en principe compter plus de 50 travailleurs. Rien n'empêche la création d'un groupement constitué d'entreprises issues de différents pays.

L'autorisation du ministre désigne l'organe paritaire dont relèvent les travailleurs. Pour opérer son choix, le ministre peut opter soit pour le critère du plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition soit pour le critère du plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

Cette désignation pose question du point de vue de la détermination de la rémunération. La rémunération dépend en partie de l'organe paritaire dont relève le travailleur. En fonction des différents organes paritaires, différentes conventions collectives de travail peuvent se voir ou non appliquées et les conditions de rémunération peuvent donc être plus ou moins avantageuses. Le choix de l'organe paritaire dont relèvera le groupement d'employeurs a donc de l'importance pour ce qui concerne la rémunération des travailleurs. À ce titre, l'article 52 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable qui a remplacé l'article 190

## HOOFDSTUK 6

### Werkgeversgroepering

De werkgeversgroepering is een regeling die werd ingesteld bij titel X, hoofdstuk XI, van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen. Die regeling houdt in dat werkgevers zich groeperen om werknemers te werk te stellen, teneinde samen in hun behoeften te voorzien. Een dergelijke groepering moet de vorm aannemen van een economisch samenwerkingsverband (ESV) of een vereniging zonder winstoogmerk (vzw). Aangezien de werkgeversgroepering een afwijking vormt van het beginsel dat het verboden is werknemers ter beschikking te stellen, is de voorafgaande toestemming van de minister van Werk vereist. De leden van de groepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de fiscale of sociale schulden die de groepering mogelijkerwijs zou hebben ten aanzien van derden of van de werknemer. Die groepering mag in principe niet meer dan 50 werknemers tellen. Niets verhindert de oprichting van een groepering met uit verschillende landen afkomstige ondernemingen.

In de toestemming van de minister wordt de paritaire instantie aangewezen waaronder de werknemers ressorteren. Om zijn keuze te maken, kan de minister opteren voor het criterium "grootste volume aan uren waarin de terbeschikkingstelling voorziet", dan wel het criterium "grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers".

Die aanwijzing doet vragen rijzen over de bepaling van het loon, dat deels afhangt van het paritair orgaan waaronder de werknemer ressorteert. Naargelang van het paritair orgaan kunnen onderling verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten al dan niet van toepassing zijn en kunnen de loonvoorwaarden dus beter of slechter zijn. De keuze van het paritair orgaan waaronder de werkgeversgroepering ressorteert, is dus belangrijk voor het loon van de werknemers. In dat verband rijst een moeilijkheid omtrent artikel 52 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, dat werd ingesteld ter vervanging van artikel 190

de la loi précitée du 12 août 2000 pose problème. En vertu du paragraphe 3 de cet article 190, lorsque tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, le ministre de l'Emploi désigne l'organe paritaire du groupement d'employeurs parmi les organes paritaires dont relèvent les membres du groupement d'employeurs. Le groupement d'employeurs propose au ministre l'organe paritaire compétent. Le ministre précité peut demander l'avis du Conseil National du Travail mais il n'y a aucune obligation.

Il y a donc un double problème: d'une part, les employeurs peuvent d'office faire valoir leur point de vue concernant ce choix et il y a fort à parier qu'ils vont proposer l'organe paritaires qui va leur coûter le moins cher tandis que les travailleurs n'ont aucune garantie que leur point de vue sera pris en compte; d'autre part, ce système a inévitablement pour conséquence que des travailleurs dépendant du groupement d'employeurs vont dépendre d'un organe paritaire moins avantageux que celui dont ils auraient normalement dû relever. En conséquence, le principe de départ selon lequel la société utilisatrice détermine l'organe paritaire compétent (principe du "*user pays*") a été annihilé par la loi sur le travail faisable et maniable. Dès lors, il est possible que des groupements d'employeurs s'instituent totalement ou principalement en vue de la mise à disposition de travailleurs dont le coût serait moindre que celui applicable dans la société utilisatrice.

Les représentants des travailleurs au CNT avaient notamment attiré l'attention du ministre sur ce risque nouveau de dumping social (avis n° 2008 du 7 décembre 2016) mais n'a pas été entendu.

Ce chapitre vise à mettre fin aux risques de dumping social par ce biais.

Article 18

Cet article prévoit:

— une communication aux commissions paritaires des demandes de création d'un groupement;

— rétablit l'obligation imposée au ministre de demander l'avis du CNT pour la reconnaissance du groupement;

— rétablit la possibilité d'accorder des reconnaissances à durée déterminée; et

van de voormelde wet van 12 augustus 2000. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan ressorteren, moet het paritair orgaan van de werkgeversgroepering krachtens artikel 190, § 3, van die wet door de minister van Werk worden aangewezen onder de paritaire organen waaronder de leden van de werkgeversgroepering ressorteren. De werkgeversgroepering draagt het bevoegde paritair orgaan aan de minister voor. De minister kan ter zake het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen, maar hij is daar geenszins toe verplicht.

Het probleem is dus tweeledig: eensdeels kunnen de werkgevers hun orgaankeuze automatisch doen gelden, waarbij de kans bijzonder groot is dat zij het voor hen goedkoopste paritair orgaan voorstellen, terwijl de werknemers niet de minste garantie hebben dat met hun standpunt rekening wordt gehouden; anderdeels heeft deze regeling onvermijdelijk tot gevolg dat de werknemers die afhangen van de werkgeversgroepering, tevens zullen afhangen van een minder voordelig paritair orgaan dan het paritair orgaan waaronder zij normaliter hadden moeten ressorteren. Het uitgangspunt dat het bevoegde paritair orgaan wordt bepaald door de onderneming waar de gedetacheerde werknemers aan de slag zijn (het *user pays*-beginsel), werd dus tenietgedaan door de wet op werkbaar en wendbaar werk. Het is derhalve mogelijk dat werkgeversgroeperingen helemaal of voornamelijk worden opgericht om werknemers ter beschikking te stellen tegen lagere kosten dan die welke zouden worden aangerekend door de onderneming die de werknemers detacheert.

De werknemersvertegenwoordigers binnen de NAR hebben de minister weliswaar gewezen op dit nieuwe risico inzake sociale dumping (advies nr. 2008 van 7 december 2016), maar ze vonden geen gehoor.

Dit hoofdstuk beoogt een einde te maken aan de risico's inzake sociale dumping via die mogelijkheid.

Artikel 18

Dit artikel strekt ertoe:

— te bepalen dat de paritaire comités in kennis moeten worden gesteld van verzoeken tot oprichting van een werkgeversgroepering;

— de minister opnieuw de verplichting op te leggen om het advies van de NAR in te winnen inzake de erkenning van een groepering;

— opnieuw te voorzien in de mogelijkheid groeperingen voor een welbepaalde duur te erkennen, en

— impose une publication des décisions.

Article 19

Cet article limite les éventuels abus en ce qui concerne les groupements d'employeurs en précisant qu'un employeur ne peut être membre de plus d'un groupement à la fois.

Article 20

Cet article oblige le ministre à demander l'avis préalable du CNT en la matière en vue d'augmenter le seuil.

Article 21

Cet article rétablit le principe du "*user pays*".

CHAPITRE 7

**Enregistrement des présences et système d'horodatage électronique dans les secteurs de la construction et de la viande**

Article 22

Même si toutes les mesures préalables sont prises dans le cadre de la conclusion du marché pour ne pas recourir à des entrepreneurs pratiquant le dumping social, certains peuvent passer entre les mailles du filet. D'où l'importance de pouvoir dépister les pratiques de dumping social, au cours de l'exécution, via notamment le mécanisme de déclarations préalables de travaux et d'enregistrement des présences sur certains chantiers.

La loi du 8 décembre 2013 modifiant l'article 30*bis* de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et adaptant les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui concernent la déclaration préalable et l'enregistrement des présences concernant les chantiers temporaires ou mobiles prévoit la déclaration préalable et l'enregistrement des présences sur les chantiers temporaires ou mobiles.

— te bepalen dat de beslissingen moeten worden bekendgemaakt.

Artikel 19

Dit artikel strekt ertoe de eventuele misbruiken inzake de werkgeversgroeperingen in te perken, door te verduidelijken dat een werkgever geen lid kan zijn van meer dan één groepering.

Artikel 20

Dit artikel beoogt te bepalen dat de minister vooraf het advies van de NAR moet inwinnen wanneer hij ter zake de drempel wil verhogen.

Artikel 21

Dit artikel strekt tot herstel van het *user pays*-beginsel.

HOOFDSTUK 7

**Aanwezigheidsregistratie en systeem van elektronische tijdsregistratie in de bouw- en de vleessector**

Artikel 22

Zelfs indien er voorafgaand aan het toekennen van de opdracht alles aan wordt gedaan om geen ondernemers in te schakelen die aan sociale dumping doen, kunnen sommigen door de mazen van het net glippen. Daarom is het belangrijk dat de sociale-dumpingpraktijken tijdens de uitvoering van de opdracht kunnen worden opgespoord, onder meer via de voorafgaande aangifte van werkzaamheden en de aanwezigheidsregistratie op bepaalde bouwplaatsen.

De voorafgaande aangifte, alsook de registratie van de aanwezigheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen wordt geregeld bij de wet van 8 december 2013 tot wijziging van artikel 30*bis* van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en tot aanpassing van de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die betrekking hebben op de voorafgaande aangifte en op de registratie van aanwezigheden voor wat de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen betreft.

Elle vise à simplifier les différentes déclarations existantes qui sont dorénavant faites via l'application informatique mise à disposition par l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS), pour ce qui concerne les travaux immobiliers visés à l'article 30*bis* de la loi du 27 juin 1969 précitée, et d'autres travaux/activités qui doivent être déclarés en vue de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'obligation d'enregistrement électronique des personnes présentes sur certains chantiers temporaires ou mobiles s'applique aux chantiers où sont exécutés des travaux dont le montant total hors TVA est égal ou supérieur à 500 000 euros.

Ce système permet d'avoir une image claire des personnes qui sont à un moment donné présentes sur un chantier, si elles travaillent en tant que salariées ou indépendantes et pour qui elles exécutent des travaux. L'appareil d'enregistrement est mis à disposition de toute la chaîne de sous-traitance du maître d'œuvre chargé de l'exécution.

Cet article prévoit de généraliser cette obligation d'enregistrement électronique à tous les chantiers, quel que soit leur montant.

Articles 23 et 24

Pour lutter contre la fraude, il a été 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.

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).

C'est pourquoi, ces articles prévoient 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

Die wet van 2013 beoogt de verschillende bestaande aangiften te vereenvoudigen, door te bepalen dat die aangiften vanaf dan moeten verlopen via de door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) ter beschikking gestelde informaticatoepassing. Die regeling geldt zowel voor de in artikel 30*bis* van de voormelde wet van 27 juni 1969 bedoelde bouwwerkzaamheden als voor andere werkzaamheden/activiteiten die moeten worden aangegeven met het oog op de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

De verplichting tot elektronische registratie van de personen die aanwezig zijn op bepaalde tijdelijke of mobiele bouwplaatsen geldt voor de bouwplaatsen waar werkzaamheden worden uitgevoerd voor een totaalbedrag vanaf 500 000 euro (btw niet inbegrepen).

Die regeling verschaft een duidelijk zicht op de personen die op een bepaald ogenblik op een bouwplaats aanwezig zijn, geeft aan of zij als werknemer dan wel als zelfstandige aan de slag zijn, alsook in wiens opdracht zij werkzaamheden uitvoeren. Het registratietoestel wordt ter beschikking gesteld van alle onderaannemers van de met de uitvoering belaste bouwdirectie.

Dit artikel strekt ertoe die elektronische-registratieplicht te verruimen tot alle bouwplaatsen, ongeacht het bedrag van de werkzaamheden.

Artikelen 23 en 24

Om fraude tegen te gaan, beogen deze artikelen te bewerkstelligen dat de arbeidstijdenoverzichten waarop de aanvang, het einde en de duur van de werkdag van de gedetacheerde werknemer zijn aangegeven, door de inspectiediensten kunnen worden ingekeken.

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, temeer daar die aanwezigheidsregistratie ook geldt voor de gedetacheerde werknemers voor wie de tool "*Check-in*" werd ontwikkeld. 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 inzetten van deeltijdse werknemers door het manipuleren van het document als bedoeld in het koninklijk besluit van 8 maart 1980).

Daarom beogen deze artikelen de aanwezigheidsregistratie aan te vullen met een tijdsregistratie, vergelijkbaar met de registratie die de vorige regering heeft ingesteld in de horecasector indien de werkgever het voor die

lorsque l'employeur veut bénéficier de la réduction de cotisations accordée à ce secteur.

CHAPITRE 8

**Siège social**

Articles 25 et 26

Pour lutter contre "les sociétés boîte aux lettres" qui sont fondées dans le but d'éluder les obligations conventionnelles et légales, qu'il s'agisse d'obligations fiscales, de droit du travail, ou de sécurité sociale sans exercer de réelle activité sociale ou économique, ces articles visent à supprimer la théorie du siège statutaire et à revenir à la théorie du siège réel comme critère de rattachement du droit applicable en droit international privé.

Alors que l'application du critère du siège réel est aujourd'hui considéré comme une mesure anti abus permettant d'imposer le droit de l'état sur le territoire duquel la personne morale a situé son principal établissement, le gouvernement Michel a cependant choisi de modifier ce critère de rattachement au risque de permettre des abus, comme l'ont soutenu également certains experts auditionnés par notre commission.

La théorie du siège statutaire permet à une société qui exerce pourtant ses activités en Belgique de faire complètement fi du droit des sociétés belge. Par exemple, une société agricole dont le siège social est établi à Libramont qui transfère celui-ci au Delaware, cessera d'être soumise au Code des sociétés.

Les créanciers, qu'ils s'agissent de fournisseurs, de travailleurs ou d'établissement de crédits, qui contracteront en Belgique avec une société établie principalement en Belgique, pourraient ainsi être soumis aux dispositions d'un droit étranger moins protecteur (droit comptable, droit de la responsabilité des administrateurs, en matière de test de liquidité et d'insolvabilité, etc.) si la société en a décidé ainsi.

Pour éviter ce type d'abus, il est proposé de maintenir, en vertu de la théorie du siège réel, le critère du siège réel.

sector geldende voordeel van de bijdragevermindering wil genieten.

HOOFDSTUK 8

**Maatschappelijke zetel**

Artikelen 25 en 26

Er dient te worden opgetreden tegen de zogenaamde "postbusbedrijven", die worden opgericht om de krachtens overeenkomsten en wetten geldende verplichtingen te ontlopen (ongeacht of het daarbij gaat om verplichtingen inzake fiscaliteit, arbeidsrecht of sociale zekerheid), en zonder dat die bedrijven een werkelijke sociale of economische activiteit uitoefenen. Deze artikelen strekken er derhalve toe af te stappen van de theorie van de statutaire zetel en opnieuw te werken met de theorie van de werkelijke zetel als criterium dat in het internationaal privaatrecht wordt gehanteerd inzake de gelding van het toepasselijke recht.

Ofschoon de toepassing van het criterium "werkelijke zetel" vandaag wordt beschouwd als een antimisbruikmaatregel die de mogelijkheid biedt het recht op te leggen van de Staat op het grondgebied waarvan de rechtspersoon zijn hoofdvestiging heeft, heeft de regering-Michel er evenwel voor gekozen dat aanhechtingscriterium te wijzigen, met – zoals ook sommige in commissie gehoorde deskundigen hebben gesteld – het risico dat misbruiken mogelijk worden.

Krachtens de theorie van de statutaire zetel kan een vennootschap die haar activiteiten in België uitoefent, toch het Belgisch vennootschapsrecht zonder meer naast zich neerleggen. Zo zal voor een landbouwbedrijf met maatschappelijke zetel in Libramont en die deze zetel naar Delaware verhuist, niet langer het Belgisch vennootschapsrecht gelden.

Indien de vennootschap zulks beslist, zouden de schuldeisers (het maakt niet uit of dat leveranciers, werknemers of kredietinstellingen zijn) die met een hoofdzakelijk in België gevestigde vennootschap een contract aangaan, daardoor mogelijkerwijs onderworpen zijn aan een buitenlands recht dat minder bescherming biedt (inzake boekhoudkundig recht, aansprakelijkheidsrecht voor bestuurders, liquiditeits- en insolventietests enzovoort).

Teneinde dergelijke misbruiken te voorkomen, wordt voorgesteld om op grond van de theorie van de werkelijke zetel, het criterium "werkelijke zetel" te handhaven.

CHAPITRE 9

**Droit applicable au secteur du transport**

Article 27

Dans l'avis n° 1982 du Conseil national du travail, daté du 4 mai 2016, figure notamment ce qui suit: "Le Conseil tient à appuyer la demande du secteur figurant au point 15 du plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport signé le 3 février 2016 qui prévoit qu'en ce qui concerne la transposition de la directive d'exécution 2014/67/UE en droit belge, "il sera examiné comment l'arrêt KOELZSCH peut être transposé en droit belge et comment faire usage du principe selon lequel le contrat de travail est régi par le droit du pays où ou à partir duquel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail." Sur la base d'un accord intervenu au sein du secteur du transport, le Conseil demande que le texte figurant en annexe du présent avis soit repris dans la règlementation belge de sorte que dans tous les cas il soit donné pleine exécution à l'article 8 du règlement 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et plus particulièrement à l'article 8.2 de ce règlement, tel qu'interprété par la CJUE dans l'arrêt KOELZSCH."

En annexe à cet avis, les partenaires sociaux proposent un texte dont ils demandent qu'il soit repris d'urgence dans la législation belge.

La proposition de loi DOC 54 1074/001 du 6 mai 2015, déposée par Meryame Kitir et David Geerts, visait une transposition similaire du contenu de cet arrêt dans la législation belge. Ses auteurs proposaient, pour ce faire, de compléter l'article 2, 2°, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive détachement. Il ne s'agit peut-être pas de l'instrument juridique adéquat, dès lors que dans le cas qui nous occupe, il ne s'agit en fait pas de travailleurs détachés. C'est pourquoi notre propos, par la présente proposition, est de rédiger une disposition autonome en tenant compte du texte proposé par le Conseil national du travail.

Tout comme le Conseil, nous estimons qu'il est nécessaire et urgent d'ancrer le contenu de l'arrêt précité de la Cour de justice dans la législation belge.

Un tel ancrage est en effet essentiel si l'on veut permettre aux services d'inspection d'imposer que les travailleurs du secteur des transports qui travaillent en réalité pour le compte de sociétés "boîtes aux lettres" étrangères puissent bénéficier des conditions de travail et de rémunération belges.

HOOFDSTUK 9

**Recht dat van toepassing is op de transportsector**

Artikel 27

Advies nr. 1982 van 4 mei 2016 van de Nationale Arbeidsraad geeft het volgende aan: "De Raad staat achter het verzoek van de sector in punt 15 van het op 3 februari 2016 ondertekende plan voor eerlijke concurrentie in de transportsector, namelijk dat betreffende de omzetting van de handhavingsrichtlijn (2014/67/EU) in Belgisch recht "wordt bekeken op welke wijze het arrest Koelzsch omgezet kan worden in Belgisch recht en toepassing gemaakt kan worden van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht van het land of het land van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht". Op basis van een akkoord in de transportsector vraagt de Raad dat de bij dit advies gevoegde tekst opgenomen wordt in de Belgische regelgeving, zodat in al de gevallen volledige uitvoering gegeven wordt aan artikel 8 van de verordening 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, en meer bepaald aan artikel 8.2 van de verordening, zoals geïnterpreteerd door het HvJEU in het arrest-Koelzsch."

Als bijlage bij dat advies doen de sociale partners een tekstvoorstel, waarvan zij dus de dringende opname ervan in de Belgische wetgeving vragen.

Het in de Kamer ingediende wetsvoorstel DOC 54 1074/001 (6 mei 2015) van mevrouw Kitir en de heer Geerts beoogt een soortgelijke omzetting van de inhoud van dat arrest in de Belgische wetgeving. Het doet dat via een toevoeging aan artikel 2, 2°, van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de detacheringsrichtlijn. Misschien is dat niet het geschikte juridisch instrument omdat de hier bedoelde werknemers eigenlijk niet gedetacheerd of ter beschikking gesteld zijn. Vandaar dat de indieners met het voorliggende wetsvoorstel een autonome bepaling in uitzicht stellen, rekening houdend met het tekstvoorstel van de Nationale Arbeidsraad.

Net als de NAR achten de indieners het dringend noodzakelijk om de inhoud van het voormelde arrest van het Hof van Justitie te verankeren in de Belgische wetgeving.

Dit is immers essentieel om de inspectiediensten in staat te stellen de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden te doen afdwingen voor transportwerknemers die eigenlijk in dienst worden genomen door een buitenlandse postbusfirma.

Pour les travailleurs qui exercent leurs activités dans plusieurs pays, la réglementation européenne (Traité de Rome) prévoit que les parties peuvent choisir le droit du travail applicable, toutefois sans que le travailleur puisse être privé de la protection des dispositions impératives du droit du travail du pays qui seraient applicables en l'absence d'un tel choix. C'est la protection du pays où le travailleur travaille habituellement, même s'il travaille parfois dans un autre pays, ou du pays où se situe l'établissement qui a embauché le travailleur.

On a longtemps observé dans la doctrine européenne une tendance à estimer que, dès qu'un travailleur travaillait dans plus d'un pays, il n'y avait pas de pays d'occupation habituelle, et que c'était donc automatiquement le droit du travail du pays en fonction du second critère, le pays de l'établissement ayant embauché le travailleur, qui était applicable.

Le 15 mars 2011, la Cour de justice de l'Union européenne a toutefois tourné le dos à cette vision.

Dans l'arrêt Koelschz, la Cour a estimé que même lorsque le travailleur travaille dans plusieurs pays, il faut prioritairement appliquer le premier critère, celui du lieu habituel de travail.

Cet arrêt précise que le critère "lieu habituel de travail" doit être interprété au sens large et que le second critère ne s'applique que lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays dans lequel le travail est habituellement accompli.

Un point important de cet arrêt est qu'il définit de façon univoque le concept de "pays dans lequel le travail est habituellement accompli" comme suit: "dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail au sens de cette disposition est celui où ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur".

Il est important, et les partenaires sociaux le demandent également, que la teneur de cet arrêt, et surtout la définition qu'il contient du "lieu habituel de travail" des travailleurs concernés, soit inscrite dans la législation belge. Pour les services d'inspection, il est en effet important qu'ils puissent, notamment lors de l'établissement d'un procès-verbal, se référer à des dispositions légales ou réglementaires.

Voor werknemers die hun activiteiten verrichten in meerdere landen geeft de Europese regelgeving (Verdrag van Rome) aan dat de partijen het toepasselijk arbeidsrecht kunnen kiezen, evenwel zonder dat de werknemer daardoor de bescherming mag verliezen van de dwingende bepalingen uit het arbeidsrecht van het land die zonder die keuzemogelijkheid van toepassing zouden zijn geweest. Dat is de bescherming van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt, zelfs als hij soms in een ander land werkt, dan wel van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.

Lange tijd bestond er een Europese rechtsleer die oordeelde dat zodra een werknemer in meer dan één land werkt, er geen land van gewoonlijke tewerkstelling is en dus automatisch het arbeidsrecht van het land volgens het tweede criterium, het land van de vestiging die de werknemer in dienst nam, van toepassing was.

Op 15 maart 2011 heeft het Europees Hof van Justitie echter een einde gemaakt aan die strekking.

In zijn arrest in de zaak-Koelschz oordeelde het Hof dat ook wanneer een werknemer in meerdere landen werkt, het eerste criterium, de plaats van gewoonlijke tewerkstelling, bij voorrang toegepast moet worden.

Het arrest stelt dat het criterium "plaats van gewoonlijke tewerkstelling" ruim moet worden uitgelegd en dat het tweede criterium pas speelt als de aangezochte rechter niet bij machte is te bepalen in welk land de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

Belangrijk is dat dit arrest het concept "land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht" eenduidig omschrijft: indien de werknemer zijn werkzaamheden in meer dan één verdragsluitende Staat verricht, is het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht in de zin van deze bepaling, dat waar of van waaruit de werknemer, rekening gehouden met alle elementen die deze werkzaamheid kenmerken, het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult.

Zoals ook de sociale partners vragen, is het belangrijk dat de inhoud van dat arrest – en dan vooral de erin vervatte omschrijving van "gewoonlijke plaats van tewerkstelling" voor de betrokken werknemers – in de Belgische wetgeving wordt verankerd. Voor de inspectiediensten is het immers belangrijk dat zij, bijvoorbeeld bij het opstellen van een proces-verbaal, kunnen verwijzen naar wettelijke of reglementaire bepalingen.

Les organisations syndicales sont, elles aussi, mieux armées pour défendre des contestations d'ordre individuel devant les tribunaux si elles peuvent se baser sur des critères ayant force de loi (plutôt que sur une simple décision de la Cour de justice de l'Union européenne).

CHAPITRE 10

**Sanctions dissuasives**

Article 28

Cet article double les sanctions de niveaux 2, 3 et 4 prévues dans le Code pénal social. L'objectif est de prévoir des sanctions plus dissuasives afin de mieux protéger les travailleurs.

CHAPITRE 11

**Pouvoir du Roi**

Article 29

Cet article ne nécessite pas de commentaire.

Elio DI RUPO (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Marc GOBLET (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Sophie THÉMONT (PS)

Ook de vakorganisaties zijn beter gewapend bij de behartiging van individuele geschillen voor de rechtbank, indien zij zich kunnen baseren op criteria die kracht van wet hebben (in plaats van een loutere uitspraak van het EHVJ).

HOOFDSTUK 10

**Ontradende sancties**

Artikel 28

Dit artikel strekt ertoe te bepalen dat de in het Sociaal Strafwetboek vermelde sancties van de niveaus 2, 3 en 4 verdubbeld worden. Aldus wordt beoogd te voorzien in afschrikwekkender sancties om de werknemers beter te beschermen.

HOOFDSTUK 11

**Bevoegdheid van de Koning**

Artikel 29

Dit artikel behoeft geen toelichting.

## PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE 1ER

**Disposition introductive**

Article 1er

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

CHAPITRE 2

**Marchés publics**

Art. 2

À l'article 7, alinéa 2, de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, les mots ", si nécessaire," sont abrogés.

Art. 3

À l'article 67, § 1er, alinéa 1er, de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans la phrase introductive:

a) les mots "ou administrative" sont insérés entre les mots "décision judiciaire" et "ayant force de chose jugée";

b) les mots "ayant force de chose jugée" sont abrogés;

c) la phrase introductive est complétée par les mots suivants: "ou l'un des manquements suivants";

2° le 3° est complété par les mots suivants: "en ce compris fraude sociale et fiscale";

3° l'alinéa est complété par les points suivants:

"8° avoir manqué aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail, visées à l'article 7;

9° avoir commis une faute professionnelle grave qui remet en cause son intégrité.

10° avoir commis des défaillances importantes ou persistantes lors de l'exécution d'une obligation essentielle qui lui incombait dans le cadre d'un marché

## WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

**Inleidende bepaling**

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

**Overheidsopdrachten**

Art. 2

In artikel 7, tweede lid, van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten, worden de woorden "zo nodig" opgeheven.

Art. 3

In artikel 67, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de inleidende zin:

a) worden tussen het woord "gerechtelijke" en het woord "beslissing", de woorden "of administratieve" ingevoegd;

b) worden de woorden "met kracht van gewijsde" opgeheven;

c) wordt de inleidende zin aangevuld met de woorden "dan wel om van de volgende tekortkomingen";

2° het punt 3° wordt aangevuld met de woorden: ", met inbegrip van sociale en fiscale fraude";

3° het lid wordt aangevuld met de volgende punten:

"8° het niet-nakomen van de in artikel 7 bedoelde verplichtingen inzake milieurecht, sociaal recht en arbeidsrecht;

9° een ernstige beroepsfout, waardoor zijn integriteit in twijfel kan worden getrokken;

10° aanzienlijke of voortdurende tekortkomingen bij de uitvoering van een essentiële verplichting in het raam van een eerdere overheidsopdracht, een eerder

public antérieur, d'un marché antérieur passé avec un adjudicateur ou d'une concession antérieure, lorsque ces défaillances ont donné lieu à des mesures d'office, des dommages et intérêts ou à une autre sanction comparable."

Art. 4

À l'article 69, alinéa 1er, de la même loi, les 1°, 3° et 7° sont abrogés.

Art. 5

Dans l'article 81 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° au § 2, alinéa 1er, phrase introductive:

a) les mots ", au choix," sont abrogés;

b) les mots "sur la base d'une pondération des critères suivants:" sont insérés après le mot "déterminée";

2° au § 2, alinéa 1er, 2°, les mots "ou les facultés de réparation" sont insérés entre les mots "cycle de vie" et les mots ", conformément";

3° le § 2 est complété par un alinéa, rédigé comme suit: "En ce qui concerne les marchés de travaux et services, le critère visé à l'alinéa 1er, 1°, ne peut excéder 40 % dans la pondération visée à l'alinéa 1er";

4° au § 4, les mots "sauf lorsqu'elle est déterminée sur la seule base du prix" sont abrogés.

CHAPITRE 3

**Limitation de la sous-traitance**

Art. 6

À l'article 12/3 de l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics, inséré par l'arrêté royal du 22 juin 2017, au paragraphe 2, phrase introductive, les mots "pour les marchés dans un secteur sensible à la fraude passés" sont abrogés.

gegunde opdracht met een aanbesteder of een eerdere concessieovereenkomst, wanneer die tekortkomingen hebben geleid tot het nemen van ambtshalve maatregelen, schadevergoedingen of andere vergelijkbare sancties."

Art. 4

In artikel 69, eerste lid, van dezelfde wet, worden de punten 1°, 3° en 7° opgeheven.

Art. 5

In artikel 81 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 2, eerste lid, inleidende zin:

a) worden de woorden ", naar keuze," opgeheven;

b) worden tussen het woord "vastgesteld" en de woorden ": op basis van de prijs", de woorden "op grond van een afweging van de volgende criteria" ingevoegd;

2° in § 2, eerste lid, 2°, worden tussen de woorden "de levenscycluskosten" en de woorden ", overeenkomstig artikel 82", de woorden "of de herstelbaarheid" ingevoegd;

3° paragraaf 2 wordt aangevuld met het volgende lid: "Wat de opdrachten voor werken en diensten betreft, mag het in het eerste lid, 1°, bedoelde criterium binnen de in het eerste lid bedoelde afweging niet zwaarder wegen dan 40 %.";

4° in § 4 worden de woorden ", behalve wanneer dit uitsluitend op basis van de prijs wordt bepaald" opgeheven.

HOOFDSTUK 3

**Beperking van de onderaanneming**

Art. 6

In artikel 12/3, § 2, inleidende zin, van het koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 22 juni 2017, worden de woorden "in een fraudegevoelige sector" opgeheven.

CHAPITRE 4

**Responsabilité solidaire**

Art. 7

À l'article 35/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, inséré par la loi du 29 mars 2012 et modifié par la loi du 11 février 2013, au paragraphe 1er, 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."

Art. 8

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, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, les mots ", pour les activités définies à l'article 35/1, § 1er, 1°," sont abrogés;

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

Art. 9

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

HOOFDSTUK 4

**Hoofdelijke aansprakelijkheid**

Art. 7

In artikel 35/1, § 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende het loon der werknemers, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012 en gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het punt 1° wordt opgeheven;

2° het punt 8° wordt vervangen door wat volgt: "8° verschuldigd loon: het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar nog niet werd betaald, noch door zijn werkgever noch door degene die het moet betalen voor rekening van die werkgever, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en dat reeds opeisbaar is bij de aanvang van de in artikel 35/2 bedoelde periode van hoofdelijke aansprakelijkheid, evenals het loon dat opeisbaar zal worden tijdens de duurtijd van de periode van hoofdelijke aansprakelijkheid zoals bepaald bij artikel 35/3, § 4."

Art. 8

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

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

2° in § 2 worden de woorden "de betrokken sectors" vervangen door de woorden "iedere sector".

Art. 9

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

1° in § 3 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt: "Indien evenwel niet kan worden vastgesteld welke prestaties de betrokken werknemers hebben geleverd in het raam van de werkzaamheden die de hoofdelijk aansprakelijke hetzij rechtstreeks, hetzij via intermediaire aannemers of onderaannemers doet uitvoeren, of ingeval het toezicht wordt verhinderd, wordt vermoed dat de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking heeft op de betaling van het minimumloon voor voltijdse prestaties

l'inspection en même temps que la sommation visée au § 1er, 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".

Art. 10

Dans la même loi, il est inséré un article 37/1, rédigé comme suit:

"Art. 37/1. 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."

Art. 11

Dans la même loi, il est inséré un article 37/2, rédigé comme suit:

"Art. 37/2. 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 *infra*ction constatée par l'Inspection."

aan elke betrokken werknemer die is vermeld op een lijst die samen met de in § 1 bedoelde aanmaning door de inspectie wordt bezorgd, in overeenstemming met de sectorale bepalingen van het bevoegde paritair comité waaronder hij ressorteert, behalve indien de hoofdelijk aansprakelijke het tegenbewijs van de werkelijke prestaties levert.";

2° in § 4 worden de woorden "na het verstrijken van 14 werkdagen na" vervangen door de woorden "op het moment van de".

Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 37/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/1. De aannemer die een beroep doet op een onderaannemer brengt de opdrachtgever uiterlijk vijf dagen vóór de aanvang van de activiteit van die onderaannemer hiervan op de hoogte. Iedere onderaannemer die op zijn beurt een beroep doet op een volgende onderaannemer brengt de onderaannemers vóór hem, de aannemer en de opdrachtgever uiterlijk tien dagen vóór de aanvang van de activiteit van die volgende onderaannemer hiervan op de hoogte."

Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 37/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/2. Bij de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt een door de opdrachtgevers en de werkgevers raadpleegbaar contactpunt opgericht, dat aangeeft of een bepaalde werkgever bij de raadpleging al dan niet is opgenomen in een gegevensbank wegens een of meerdere van de volgende feiten:

1° verhindering van het toezicht door de Inspectie;

2° weigering de loonschulden te regulariseren;

3° recidive inzake loonschulden;

4° strafrechtelijke vervolging ingevolge een inbreuk vastgesteld door de Inspectie."

Art. 12

La section 1re/1 du chapitre VI/1 de la même loi, comportant les articles 35/6/1 à 35/6/5 est abrogée.

CHAPITRE 5

**Lutte contre les faux indépendants**

Art. 13

L'intitulé du Titre XIII, Chapitre V, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est remplacé par ce qui suit:

"Chapitre V. Critères spécifiques à un ou plusieurs secteurs, à une ou plusieurs professions, à une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles".

Art. 14

À l 'article 334 de la même loi, modifié par la loi du 25 août 2012, le § 1er est remplacé par la disposition suivante:

"§ 1er. Le Roi peut établir une liste de critères spécifiques à un ou plusieurs secteurs, à une ou plusieurs professions, à une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'Il détermine. Cette liste remplace les critères visés à l'article 333. Cette liste comporte 7 critères au maximum."

Art. 15

L'article 335 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

"Art. 335 Le Roi ne peut exercer la compétence visée à l'article 334 qu'après avis du Comité de direction du Bureau fédéral d'orientation du Service d'information et de recherche sociale, tel que prévu à l'article 6 du Code pénal social ou à défaut du Conseil National du Travail, ainsi que du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME.

Cet organe détermine les critères spécifiques mentionnés à l'article 334, § 1er, après avis des commissions paritaires concernées."

Art. 12

Hoofdstuk VI/1, afdeling 1/1, van dezelfde wet, dat de artikelen 35/6/1 tot 35/6/5 bevat, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 5

**Tegengaan van schijnzelfstandigheid**

Art. 13

Het opschrift van Titel XIII, Hoofdstuk V, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wordt vervangen door wat volgt:

"Hoofdstuk V. Specifieke criteria voor een of meer sectoren, een of meer beroepen, een of meer categorieën van beroepen of een of meer beroepsactiviteiten".

Art. 14

In artikel 334 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2002, wordt § 1 vervangen door wat volgt:

"§ 1. De Koning kan een lijst opstellen met specifieke criteria die eigen zijn aan een of meer sectoren, een of meer beroepen, een of meer categorieën van beroepen of een of meer beroepsactiviteiten die Hij bepaalt. Die lijst vervangt de in artikel 333 beoogde criteria. Die lijst bevat maximaal zeven criteria."

Art. 15

Artikel 335 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 335. De Koning kan de in artikel 334 bedoelde bevoegdheid slechts uitoefenen nadat het advies is ingewonnen van het directiecomité van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst, zoals bepaald bij artikel 6 van het Sociaal Strafwetboek, of, bij ontstentenis ervan, van de Nationale Arbeidsraad, alsook van de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO.

Dat orgaan bepaalt, nadat het advies van de betrokken paritaire comités is ingewonnen, de in artikel 334, § 1, vermelde specifieke criteria."

Art. 16

À l'article 337/1 de la même loi, inséré par la loi du 25 août 2012, le paragraphe 2 est remplacé par la disposition suivante:

"§ 2. La liste prévue au paragraphe 1er peut être élargie par le Roi après avis ou sur proposition du Comité de direction du Bureau fédéral d'orientation du Service d'information et de recherche sociale, visé à l'article 6 du Code pénal social.

Le Comité de direction visé à l'alinéa 1er exerce son pouvoir d'initiative afin de proposer un élargissement de la liste, sur la base des constatations faites sur le terrain lors des contrôles sociaux qui sont effectués par les services d'inspection. Si un tel avis est rendu, le Roi est habilité à compléter la liste prévue au paragraphe 1er aux secteurs, à la ou aux professions, à la ou aux catégories de professions ou à l'activité ou aux activités professionnelles concernées.

Le Comité de direction visé à l'alinéa 1er peut aussi être saisi d'une demande du ministre chargé de l'Emploi, du ministre des Affaires sociales ou du ministre compétent pour les Classes moyennes. Dans ce cas, il rend son avis dans un délai de quatre mois à dater de la réception de la demande.

Si, dans le délai imparti, aucun avis conforme et unanime n'a été remis, le Roi ne peut établir des critères spécifiques pour le ou les secteurs, la ou les professions, la ou les catégories de professions ou la ou les activités professionnelles concernés que par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Le Roi définit la méthodologie qui doit être utilisée par le Comité de direction visé à l'alinéa 1er pour déterminer les secteurs à intégrer dans la liste prévue au paragraphe 1er."

Art. 17

À l'article 337/2, § 2, alinéa 2, de la même loi, inséré par la loi du 25 août 2012, les mots "et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi" sont remplacés par les mots ", sauf par les critères généraux fixés dans la présente loi".

Art. 16

In artikel 337/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 25 augustus 2012, wordt § 2 vervangen door wat volgt:

"§ 2. De in § 1 bepaalde lijst kan door de Koning worden uitgebreid, na een advies dan wel op voorstel van het directiecomité van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst, als bedoeld in artikel 6 van het Sociaal Strafwetboek.

Het in het eerste lid bedoelde directiecomité oefent zijn initiatiefrecht uit om een uitbreiding van de lijst voor te stellen, op basis van de bevindingen in het veld die voortvloeien uit de sociale controles door de inspectiediensten. Als een dergelijk advies wordt gegeven, is de Koning gemachtigd de bij § 1 bepaalde lijst uit te breiden tot de betrokken sector(en), het/de betrokken beroep(en), de betrokken beroepscategorie(ën) of de betrokken beroepsactiviteit(en).

Het in het eerste lid genoemde directiecomité kan ook worden belast met de behandeling van een verzoek van de minister van Werk, van de minister van Sociale Zaken of van de voor Middenstand bevoegde minister. In dat geval brengt het directiecomité zijn advies uit binnen een termijn van vier maanden na ontvangst van het verzoek.

Indien binnen de gestelde termijn geen conform en eenparig advies is uitgebracht, kan de Koning alleen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad specifieke criteria vaststellen voor de betrokken sector(en), het/de betrokken beroep(en), de betrokken beroepscategorie(ën) of de betrokken beroepsactiviteit(en).

De Koning bepaalt de methode die door het in het eerste lid genoemde directiecomité moet worden gebruikt om te bepalen welke sectoren in de in § 1 bedoelde lijst moeten worden opgenomen.".

Art. 17

In artikel 337/2, § 2, tweede lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 25 augustus 2012, worden de woorden "onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria" vervangen door de woorden "behalve door de in deze wet bepaalde algemene criteria".

CHAPITRE 6

**Groupement d'employeurs**

Art. 18

À l'article 186 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, remplacé par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3 est inséré un alinéa, rédigé comme suit:

"Dès que le président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale reçoit une demande d'autorisation, les membres de la commission paritaire concernée (ou des commissions paritaires concernées) sont informés par écrit des employeurs relevant de leur(s) commission(s) paritaire(s) qui souhaitent constituer un groupement d'employeurs.";

2° à l'alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, les mots "Il peut demander l'avis du Conseil national du Travail conformément à l'article 187, alinéa 6, ou l'article 190, § 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu." sont remplacés par les mots "Il demande l'avis du Conseil national du Travail conformément à l'article 187, alinéa 6, ou l'article 190, § 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu jusqu'à ce que le ministre reçoive l'avis du Conseil National du Travail.";

3° à l'alinéa 7 qui devient l'alinéa 8, les mots "déterminée ou" sont insérés entre les mots "pour une durée" et les mots "indéterminée".

4° cet article est complété par l'alinéa suivant: "Sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, il est prévu une page web mentionnant, par demande d'autorisation reçue par le Président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, quels employeurs souhaitent constituer un groupement d'employeurs, si le ministre de l'Emploi a accordé son autorisation et pour quelle durée.".

Art. 19

À l'article 187 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, l'alinéa 3 est complété par la phrase suivante: "Un employeur ne peut être membre de plus d'un groupement d'employeurs.".

HOOFDSTUK 6

**Werkgeversgroeperingen**

Art. 18

In artikel 186 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en diverse bepalingen, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

"Zodra de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een toelatingsaanvraag ontvangt, worden de leden van het betrokken paritair comité (of van de betrokken paritaire comités) er schriftelijk van in kennis gesteld welke onder hun paritair(e) comité(s) vallende werkgevers een werkgeversgroepering willen vormen.";

2° in het derde lid, dat het vierde lid wordt, worden de woorden "Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst." vervangen door de woorden "Hij vraagt het advies van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt de voormelde termijn van 40 dagen geschorst totdat de minister het advies van de Nationale Arbeidsraad heeft ontvangen.";

3° in het zevende lid, dat het achtste lid wordt, worden tussen de woorden "verleent zijn toelating" en de woorden "voor onbepaalde duur", de woorden "voor bepaalde of" ingevoegd;

4° dit artikel wordt aangevuld met het volgende lid: "Op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden op een webpagina voor elke door de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ontvangen toelatingsaanvraag de werkgevers vermeld die samen een werkgeversgroepering willen vormen. Tevens wordt aangegeven of de minister van Werk toelating heeft verleend en zo ja, voor welke termijn.".

Art. 19

Artikel 187, derde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, wordt aangevuld met wat volgt: "Een werkgever mag van niet meer dan één werkgeversgroepering lid zijn.".

Art. 20

À l'article 187 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit: "En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 3, le ministre de l'Emploi demande préalablement l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.".

Art. 21

À l'article 190 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit: "§ 3. Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, les travailleurs mis à disposition bénéficient des mêmes rémunérations, indemnités et avantages que ceux qui sont normalement d'application pour la même fonction au sein de l'entreprise du membre utilisateur du groupement d'employeurs.".

CHAPITRE 7

**Enregistrement des présences et système d'horodatage électronique dans les secteurs de la construction et de la viande**

Art. 22

À l'article 31*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, au paragraphe 2, alinéa 1er, les mots ", dont le montant total hors TVA est égal ou supérieur à 500 000 euros" sont abrogés.

Art. 23

Dans l'article 31*ter* de la même loi, le paragraphe 2, alinéa 1er, 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.".

Art. 24

L'article 6, § 2, alinéa 1er, 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.".

Art. 20

Artikel 187, zesde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, wordt vervangen door wat volgt: "Bij een verhoging van de in het derde lid bedoelde drempel wint de minister van Werk vooraf het advies van de Nationale Arbeidsraad in, met het oog op het verlenen van de in artikel 186 bedoelde toelating.".

Art. 21

Artikel 190, § 3, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, wordt vervangen door wat volgt: "§ 3. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan ressorteren, zijn voor de ter beschikking gestelde werknemers dezelfde lonen, vergoedingen en voordelen van toepassing die normaal gelden voor een zelfde functie binnen de onderneming van de gebruiker/lid van de groepering.".

HOOFDSTUK 7

**Aanwezigheidsregistratie en systeem van elektronische tijdsregistratie in de bouw- en de vleessector**

Art. 22

In artikel 31*bis*, § 2, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, worden de woorden "waarvan het totale bedrag exclusief btw gelijk is aan of hoger is dan 500 000 euro" opgeheven.

Art. 23

Artikel 31*ter*, § 2, eerste lid, van dezelfde wet, wordt aangevuld met een punt 7°, luidende: "7° per werkdag, het tijdstip van het begin van de prestatie en van het einde van de prestatie.".

Art. 24

Artikel 6, § 2, eerste lid, van de programmawet van 10 augustus 2015 wordt aangevuld met een punt 7°, luidende: "7° per werkdag, het tijdstip van het begin van de prestatie en van het einde van de prestatie.".

CHAPITRE 8

**Siège social réel**

Art. 25

L'article 13 de la loi du 23 mars 2019 introduisant le Code des sociétés et des associations et portant des dispositions diverses est abrogé.

Art. 26

L'article 14 de la même loi est abrogé.

CHAPITRE 9

**Droit applicable au secteur du transport**

Art. 27

Aux fins de l'application, selon le cas, de l'article 6, § 2, a), de la loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes, faits à Rome le 19 juin 1980 et de l'article 8.2. du Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), le travailleur, occupé dans le cadre d'une activité de transport en Belgique par un employeur qui n'y est pas établi, est considéré comme accomplissant habituellement son travail en Belgique ou à partir de la Belgique si, en tenant compte de l'ensemble des éléments caractérisant l'activité du travailleur, ce dernier s'acquitte de l'essentiel de ses obligations, en Belgique ou à partir de la Belgique, à l'égard de son employeur.

Aux fins de l'alinéa 1er, les éléments caractérisant l'activité du travailleur sont, entre autres, les suivants:

— le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail;

— les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux, selon le cas, de déchargement de la marchandise ou de débarquement des personnes ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions.

HOOFDSTUK 8

**De werkelijke maatschappelijke zetel**

Art. 25

Artikel 13 van de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en houdende diverse bepalingen wordt opgeheven.

Art. 26

Artikel 14 van dezelfde wet wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 9

**Recht dat van toepassing is op de transportsector**

Art. 27

Met het oog op de toepassing van, naargelang van het geval, artikel 6, § 2, a), van de wet van 14 juli 1987 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, van het Protocol en van twee Gemeenschappelijke Verklaringen, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980, alsook artikel 8.2. van Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), wordt de werknemer die in het raam van een transportactiviteit in België wordt ingezet door een werkgever die niet in België is gevestigd, beschouwd als een werknemer die zijn werk gewoonlijk in België of van daaruit verricht wanneer hij in België of van daaruit het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult, rekening houdend met alle elementen die deze werkzaamheid kenmerken.

Met betrekking tot het eerste lid worden onder meer de volgende elementen als kenmerkend voor de werkzaamheid van de werknemer beschouwd:

— de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten vervult, de instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, alsook de plaats waar de werkinstrumenten zich bevinden;

— de plaatsen waar het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht, de plaatsen waar, naargelang van het geval, de goederen worden gelost of de personen uitstappen, alsook de plaats waarnaar de werknemer na zijn opdrachten terugkeert.

CHAPITRE 10

**Sanctions dissuasives**

Art. 28

À l'article 101 du Code pénal social du 6 juin 2010, les alinéas 3 à 5 sont remplacés comme suit:

"La sanction de niveau 2 est constituée soit d'une amende pénale de 100 à 1 000 euros, soit d'une amende administrative de 50 à 500 euros.

La sanction de niveau 3 est constituée soit d'une amende pénale de 200 à 2 000 euros, soit d'une amende administrative de 100 à 1 000 euros.

La sanction de niveau 4 est constituée soit d'un emprisonnement de 12 mois à six ans et d'une amende pénale de 1 200 à 12 000 euros ou de l'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 600 à 6 000 euros.".

CHAPITRE 11

**Pouvoirs du Roi**

Le Roi peut modifier, abroger ou remplacer la disposition visée à l'article 6 la présente loi.

20 juin 2019

Elio DI RUPO (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Marc GOBLET (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Sophie THÉMONT (PS)

HOOFDSTUK 10

**Ontradende sancties**

Art. 28

In artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010 worden het derde tot het vijfde lid vervangen door wat volgt:

"De sanctie van niveau 2 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 100 tot 1 000 euro, hetzij een administratieve geldboete van 50 tot 500 euro.

De sanctie van niveau 3 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 200 tot 2 000 euro, hetzij een administratieve geldboete van 100 tot 1 000 euro.

De sanctie van niveau 4 bestaat uit hetzij een gevangenisstraf van twaalf maanden tot zes jaar en een strafrechtelijke geldboete van 1 200 tot 12 000 euro of uit één van die straffen alleen, hetzij een administratieve geldboete van 600 tot 6 000 euro.".

HOOFDSTUK 11

**Bevoegdheden van de Koning**

De Koning kan de in artikel 6 bedoelde bepaling wijzigen, opheffen of vervangen.

20 juni 2019

Imprimerie central – Centrale drukkerij