

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2001-2002

28 FEBRUARI 2002

Wetsontwerp tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen

Evocatieprocedure

AMENDEMENTEN
ingediend na de goedkeuring
van het verslag

Art. 9bis (nieuw)

— Nr. 1: van de heer Van Quickenborne.

Zie:

Stukken van de Senaat:

2-977 - 2001/2002:

- Nr. 1: Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.
- Nr. 2: Amendementen.
- Nr. 3: Verslag.
- Nr. 4: Tekst verbeterd door de commissie.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2001-2002

28 FÉVRIER 2002

Projet de loi transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique

Procédure d'évocation

AMENDEMENTS
déposés après l'approbation
du rapport

Art. 9bis (nouveau)

— N° 1: de M. Van Quickenborne.

Voir:

Documents du Sénat:

2-977 - 2001/2002:

- N° 1: Projet évoqué par le Sénat.
- N° 2: Amendements.
- N° 3: Rapport.
- N° 4: Texte corrigé par la commission.

Nr. 2 VAN DE HEER VAN QUICKENBORNE

Art. 5

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 5. — De werkgever die in België een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt, is ertoe gehouden, voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de volgende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden na te leven :

1^o maximale werk- en minimale rustperioden;

2^o minimumaantal betaalde vakantiedagen;

3^o minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen;

4^o voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;

5^o gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;

6^o beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;

7^o gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

Deze arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden dienen vastgelegd te zijn in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of in algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. »

Verantwoording

Vergelijkte men de houding van de Belgische regering met die van onze Noorderburen waar minister De Vries tijdens de bespreking van de omzetting van de richtlijn op 24 september 1999 verklaarde: «In het algemeen hanteren wij als een eigen richtlijn, dat Europese richtlijnen zo strikt mogelijk worden omgezet. Wij proberen niet die te majoreren, zodat een vergelijking met hetgeen in andere landen tot stand komt niet tot problemen leidt. Werknemers kunnen een beroep doen op de uitwerking van de richtlijn zoals die in hun land van herkomst geldt, maar ook op die van het land waar zij gedetacheerd zijn. De rechter is bevoegd om daarnaar te kijken. Wij kunnen eigenlijk conflicten alleen vermijden als iedereen zich zo dicht mogelijk houdt bij de oorspronkelijke richtlijn.»

Tevens sluit dit beter aan bij een aantal consideransen in de preambule van de detachingsrichtlijn.

Enerzijds is er overweging nr. 13 van de preambule :

«Overwegende dat de wetgevingen van de Lid-Staten moeten worden gecoördineerd, teneinde een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming vast te leggen, ...»

Anderzijds is er overweging nr. 14 van de preambule :

«Overwegende dat een «harde kern» van duidelijk omschreven beschermende bepalingen in acht moet worden genomen door de dienstverrichter, ongeacht de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer;»

N° 2 DE M. VAN QUICKENBORNE

Art. 5

Remplacer cet article par la disposition suivante :

«Art. 5. — L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail et d'emploi suivantes :

1^o les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;

2^o la durée minimale des congés annuels payés;

3^o les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;

4^o les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;

5^o la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

6^o les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;

7^o l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Ces conditions de travail et d'emploi doivent être fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou par des conventions collectives déclarées d'application générale. »

Justification

Comparons l'attitude du gouvernement belge et celle du gouvernement néerlandais, dont un membre, le ministre De Vries, a fait la déclaration suivante le 24 septembre 1999, dans le cadre de la discussion relative à la transposition de la directive: «D'une manière générale, nous nous fixons pour règle de conduite de transposer les directives européennes le plus strictement possible. Nous essayons de ne pas les amplifier, pour éviter que la comparaison avec les régimes adoptés dans d'autres pays soulève des problèmes. Les travailleurs peuvent invoquer les dispositions découlant de la directive telles qu'elles sont applicables dans leur pays d'origine, mais ils peuvent aussi invoquer celles du pays dans lequel ils sont détachés. Le juge a compétence pour connaître de cette question. En fait, nous ne pouvons prévenir les conflits que si chacun s'en tient le plus possible à la directive originale.»

Cette déclaration rejoint davantage plusieurs considérants du préambule de la directive «détachement».

Le considérant n° 13 du préambule se lit comme suit :

«Considérant que les législations des États membres doivent être coordonnées de manière à prévoir un noyau de règles impératives de protection minimale ...»

Le considérant n° 14 du préambule se lit comme suit :

«Considérant qu'un «noyau dur» de règles protectrices, clairement définies, devrait être observé par le prestataire de services, nonobstant la durée du détachement du travailleur;»

Het gebruik van de woorden «kern» of «harde kern» wijst er mijns inziens op dat het geenszins de bedoeling van de detachingsrichtlijn was om bijna het gehele Belgische arbeidsrecht op gedetacheerde werknemers toe te passen. Integendeel, het gebruik van deze woorden wijst er eerder op dat het aantal Belgische arbeidsrechtelijke regels dat men op gedetacheerde werknemers wil toepassen, zo beperkt mogelijk moet zijn.

Dit standpunt werd trouwens bevestigd door de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties binnen de Nationale Arbeidsraad in advies nr. 1313 van 30 mei 2000 over huidig wetsontwerp.

Het voorgestelde artikel 5 neemt zo veel mogelijk de bewoordingen van artikel 3, lid 1, van de detachingsrichtlijn over.

Hoewel de detachingsrichtlijn slechts bepaalt dat enkel algemeen verbindend verklaarde CAO's in de (ruime) bouwsector dienen te worden toegepast op gedetacheerde werknemers, past het om de toepassing van algemeen verbindend verklaarde CAO's niet tot deze sector te beperken. Per slot van rekening wordt ook binnen andere sectoren arbeid op steeds wisselende en grensoverschrijdende locaties verricht.

Vincent VAN QUICKENBORNE.

L'utilisation des mots «noyau» et «noyau dur» souligne, selon moi, que le but de la directive «détachement» n'était nullement d'appliquer la quasi-totalité du droit belge du travail aux travailleurs détachés. Au contraire, l'utilisation de ces mots indique plutôt que le nombre de règles du droit du travail belge à appliquer aux travailleurs détachés doit être aussi limité que possible.

Ce point avait d'ailleurs déjà été précisé par les représentants des organisations patronales au sein du Conseil national du travail, dans l'avis n° 1313 du 30 mai 2000 sur le projet de loi à l'examen.

L'article 5 proposé reproduit le plus fidèlement possible la terminologie utilisée à l'article 3, § 1^{er}, de la directive «détachement».

Bien que cette directive dispose simplement que seules les CCT déclarées d'application générale dans le secteur de la construction (au sens large) sont applicables aux travailleurs détachés, il convient de ne pas les appliquer seulement dans ce secteur. Ce n'est en définitive pas le seul secteur dans lequel on travaille à des endroits sans cesse différents et même au-delà des frontières.