

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

25 AVRIL 2007

**Projet de loi portant des dispositions
diverses de travail***Procédure d'évocation***RAPPORT**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
M. BEKE**I. INTRODUCTION**

Le projet de loi qui fait l'objet du présent rapport relève de la procédure bicamérale facultative et a été déposé initialement à la Chambre des représentants par

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2006-2007

25 APRIL 2007

**Wetsontwerp houdende diverse
arbeidsbepalingen***Evocatieprocedure***VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER BEKE**I. INLEIDING**

Dit optioneel bicameraal wetsontwerp werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers oorspronkelijk ingediend als een wetsontwerp van de regering (stuk

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

Présidente / Voorzitter : Annemie Van de Casteele.**Membres / Leden :**

SP.A-SPIRIT	Jacinta De Roeck, Christel Geerts, Fatma Pehlivan.
VLD	Nele Lijnen, Annemie Van de Casteele, Patrik Vankrunkelsven.
PS	Sfia Bouarfa, Jean Cornil, Franco Seminara.
MR	Jihane Annane, Jacques Brotchi, Marc Wilmots.
CD&V	Wouter Beke, Mia De Schamphelaere.
Vlaams Belang	Frank Creyelman, Wim Verreycken.
CDH	Clotilde Nyssens.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Mimount Bousakla, Bart Martens, Myriam Vanlerberghe, André Van Nieuwkerke.
Stéphanie Anseeuw, Margriet Hermans, Jeannine Leduc, Stefaan Noreilde.
Pierre Galand, Joëlle Kapompolé, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
Marie-Hélène Crombé-Berton, Christine Defraigne, Alain Destexhe, François Roelants du Vivier.
Etienne Schouppe, Jan Steverlynck, Elke Tindemans.
Yves Buysse, Nele Jansegers, Karim Van Overmeire.
Christian Brotcorne, Francis Delpérée.

*Voir :***Documents du Sénat :****3-2438 - 2006/2007 :**

N° 1 : Projet évoqué par le Sénat.

*Zie :***Stukken van de Senaat :****3-2438 - 2006/2007 :**

Nr. 1 : Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.

le gouvernement (doc. Chambre, n° 51-3067/1). Il a été adopté par la Chambre des représentants le 25 avril, par 127 voix et 4 abstentions.

Conformément à l'article 27, 1, alinéa 2, du règlement du Sénat, la commission des Affaires sociales a entamé la discussion de ce projet de loi avant le vote final à la Chambre des représentants.

La commission a examiné le projet de loi au cours de ses réunions des 17, 18 et 25 avril 2007, en présence de M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi.

II. EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI

M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, donne un aperçu du contenu du projet à l'examen.

TITRE 2 — Droit d'action

(Modification de la loi du 5 mars 2002 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)

Un travailleur étranger détaché en Belgique doit être rémunéré de la même façon qu'un travailleur belge. En cas de disparité des salaires, l'intéressé a uniquement la possibilité, à l'heure actuelle, d'introduire une action civile dans le pays d'occupation habituelle ou de déposer une plainte au pénal avec constitution de partie civile devant les juridictions belges.

En application de la directive, le projet de loi à l'examen prévoit la possibilité, pour un travailleur détaché en Belgique, de saisir lui-même une juridiction belge en vue de faire valoir le droit aux règles impératives de protection minimale que doit observer l'employeur qui le détache.

Cette réglementation reconnaît en outre un droit d'action effectif dans le chef des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs aux fins de leur permettre de forcer devant les juridictions du travail belges le respect du droit du travail belge. Il s'agira d'un outil important dans la lutte contre les abus commis dans le cadre du détachement des travailleurs. L'exercice de ce droit d'action est soumis à l'autorisation de l'organisa-

Kamer, nr. 51-3067/1). Het werd door de Kamer van volksvertegenwoordigers aangenomen op 25 april met 127 stemmen bij 4 onthoudingen.

Met toepassing van artikel 27, 1, tweede lid, van het Reglement van de Senaat, heeft de commissie voor de Sociale Aangelegenheden de bespreking van dit wetsontwerp aangevat vóór de eindstemming in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

De commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 17, 18 en 25 april 2007 in aanwezigheid van de heer Vanvelthoven, minister van Werk.

II. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE MINISTER VAN WERK

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, geeft een overzicht van de inhoud van voorliggend wetsontwerp.

TITEL 2 — Vorderingsrecht

(Wijziging van de wet van 5 maart 2002 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 een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen)

Een buitenlandse werknemer die naar België wordt gedetacheerd dient op dezelfde wijze vergoed te worden als een Belgische werknemer. Als dit niet gebeurt, kan hij tot nu enkel een burgerlijke vordering indienen in het land van gewoontelijke tewerkstelling of een strafrechtelijke klacht met burgerlijke partijstelling in België.

In uitvoering van de richtlijn voorziet dit ontwerp de mogelijkheid voor een naar België gedetacheerde werknemer om zelf een burgerlijke rechtsvordering in te stellen voor een Belgische rechtbank met het oog op het doen gelden van het recht op dwingende voorschriften inzake de minimale bescherming dat de werkgever, die hem ter beschikking stelt, dient na te leven.

Bovendien wordt in deze regelgeving een effectief vorderingsrecht aan de representatieve werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties toegekend om het hen mogelijk te maken bij de Belgische arbeidsrechtbanken de naleving van het Belgische arbeidsrecht af te dwingen. Dit zal een belangrijk middel zijn ter bestrijding van misbruiken in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers. Om dit te kunnen uitvoeren dient er een machtiging verleend

tion interprofessionnelle (organisation faitière) et la demande d'action doit être portée à la connaissance des autres organisations interprofessionnelles. Le projet de loi instaure donc un délai de réflexion et permet aux autres organisations de s'associer, le cas échéant, à la procédure.

TITRE 3 — Contrat de travail électronique

(L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail)

Le projet de loi à l'examen permettra également, dans le futur, la conclusion électronique de contrats de travail sans risque pour la sécurité juridique, ainsi que l'envoi de certains documents sociaux par voie électronique.

La signature électronique est en effet assimilée aux contrats de travail papier munis d'une signature manuscrite. La signature manuscrite remplit un certain nombre de fonctions importantes :

- 1) l'identité des parties contractantes est constatée;
- 2) la personne qui signe marque son accord sur le contenu;
- 3) la signature garantit l'intégrité du contrat (c'est-à-dire que plus aucune modification n'est apportée après la signature).

La signature électronique remplira les mêmes fonctions. C'est pourquoi la signature électronique est assortie de garanties de sécurité élevées. À l'heure actuelle, une signature au moyen de la carte d'identité électronique suffit. Les garanties techniques auxquelles devront satisfaire les autres systèmes seront fixées ultérieurement dans un arrêté royal.

Lorsqu'un contrat de travail sera conclu au moyen d'une signature électronique, un exemplaire en sera archivé auprès d'un service d'archivage. Cela permettra d'éviter que certains documents se perdent à la suite d'un cas de force majeure (par ex. incendie, crash informatique, ...). Cet archivage est gratuit pour le travailleur jusqu'à 5 ans après la fin du contrat de travail.

Cet archivage électronique est également un élément positif pour les services d'inspection, dès lors qu'il facilite l'accès aux flux de documents électroniques.

Un élément important de ce projet est que nul ne peut être contraint de conclure un contrat de travail par voie électronique et que l'on peut également revenir

worden van de interprofessionele organisatie (koepelorganisatie) en dienen de andere interprofessionele organisaties hiervan op de hoogte gebracht te worden zodat er een moment van reflectie wordt ingebouwd en de andere organisaties zich eventueel ook kunnen aansluiten bij deze procedure.

TITEL 3 — Elektronische arbeidsovereenkomst

(Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie)

Dit ontwerp zal het in de toekomst mogelijk maken om zonder juridische onzekerheid arbeidsovereenkomsten elektronisch af te sluiten en om bepaalde sociale documenten via elektronische weg te versturen.

De elektronische handtekening wordt immers gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomsten met een geschreven handtekening. De geschreven handtekening vervult een aantal belangrijke functies :

- 1) de identiteit van de contractspartijen wordt vastgesteld;
- 2) de persoon die ondertekent geeft te kennen dat hij akkoord gaat met de inhoud;
- 3) de handtekening waarborgt de integriteit van de overeenkomst (dwz: er zijn geen wijzigingen meer aangebracht na de ondertekening).

De elektronische handtekening zal dezelfde functies vervullen. Vandaar dat er hoge veiligheidswaarborgen aan de elektronische handtekening worden gesteld. Op dit moment voldoet een handtekening met de elektronische identiteitskaart hieraan. De technische waarborgen waaraan andere systemen zullen moeten voldoen zullen later in een koninklijk besluit worden vastgelegd.

Als een arbeidsovereenkomst via een elektronische handtekening wordt afgesloten zal een exemplaar hiervan gearchiveerd worden bij een archiveringsdienst. Hierdoor wordt vermeden dat door overmacht (vb.: brand, computercrash, ...) bepaalde documenten verloren kunnen gaan. Dit archiveren gebeurt gratis voor de werknemer tot vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor inspectiediensten is dit elektronisch bewaren ook een pluspunt. De toegang tot elektronische documentenstromen is immers gemakkelijker.

Belangrijk in dit ontwerp is dat niemand kan verplicht worden om een arbeidsovereenkomst elektronisch af te sluiten en men kan ook een eerder

sur une acceptation antérieure. Le but du projet est, en effet, de créer une possibilité supplémentaire voulue par les deux parties (employeur et travailleur).

Outre les contrats de travail, un certain nombre d'autres documents pourront également être envoyés par voie électronique. Il s'agit ici de documents tels que le compte individuel, l'état mensuel des prestations de travail en cas d'horaires flexibles ou variables, la fiche salariale mensuelle, le document qui doit être fourni au travailleur qui travaille au moins un mois à l'étranger, le certificat d'embauche et l'attestation pécule de vacances de sortie des employés à la fin du contrat de travail.

Après un avis unanime au sein du Conseil national du travail, cette liste peut encore être élargie. Il est en outre possible de prévoir par convention collective de travail que certains documents peuvent être envoyés par voie électronique.

TITRE 4 — Risque aggravé en cas de travail intérimaire

La loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle a instauré, dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, une contribution de prévention forfaitaire à charge des employeurs dont le risque assuré est considéré comme un risque disproportionnellement aggravé.

Il s'agit d'entreprises qui, dans 2 de 3 années consécutives, ont enregistré un nombre d'accidents du travail sensiblement plus élevé que la moyenne de leur secteur. Ces entreprises font de la concurrence déloyale aux autres, et ce au détriment de la sécurité au travail.

Le règlement en question vise à soumettre chaque année les 300 entreprises les plus mauvaises à une évaluation approfondie en termes d'accidents du travail et à s'attaquer à ceux-ci. Grâce à la progression rapide de l'informatisation, le Fonds des accidents du travail est désormais en mesure d'identifier ces entreprises. Ces entreprises « cow-boy » seront confrontées de fait au choix, soit de changer radicalement de cap, soit de disparaître du marché.

Le danger existe cependant de voir les entreprises qui risquent de tomber sous la dénomination de « risque aggravé » faire systématiquement appel à des intérimaires pour effectuer les travaux dangereux. Lorsqu'un intérimaire a un accident, cela n'apparaît en effet pas dans les statistiques de l'utilisateur, mais bien dans celles de l'agence d'intérim !

gegeven instemming intrekken. De bedoeling van het ontwerp is immers een bijkomende mogelijkheid te creëren die door beide partijen (werkgever én werknemer) gewild is.

Buiten arbeidsovereenkomsten zullen ook een aantal andere documenten elektronisch kunnen verstuurd worden. Het betreft hier documenten zoals de individuele rekening, de maandelijkse staat van arbeidsprestaties in geval van flexibele of variabele uurroosters, de maandelijkse loonbrief, het document dat moet bezorgd worden aan de werknemer die minstens een maand in het buitenland werkt, getuigschrift van tewerkstelling en het attest vertrekvakantiegeld voor bedienden bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Na unaniem advies binnen de NAR kan deze lijst nog worden uitgebreid. Bovendien is het mogelijk om bij CAO te voorzien dat bepaalde documenten voorzien bij CAO elektronisch kunnen verstuurd worden.

TITEL 4 — Verzwaard risico en uitzendarbeid

Bij de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling werd in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 een forfaitaire preventiecontributie ingevoerd ten laste van werkgevers van wie het verzekerd risico als een onevenredig verzwaard risico wordt beschouwd.

Het gaat om ondernemingen waar het aantal arbeidsongevallen in twee van drie opeenvolgende jaren aanzienlijk hoger ligt dan het gemiddelde van de sector waartoe ze behoren. Die ondernemingen bezondigen zich ten koste van de veiligheid op het werk aan oneerlijke mededinging ten opzichte van de andere.

De betrokken reglementering beoogt de 300 slechtste ondernemingen jaarlijks te onderwerpen aan een grondige evaluatie op het stuk van de arbeidsongevallen en die aan te pakken. Dankzij de snelle vooruitgang inzake informatisering kan het Fonds voor Arbeidsongevallen voortaan bepalen om welke ondernemingen het gaat. Die ondernemingen zullen voor de keuze worden geplaatst: hetzij kiezen voor een heel andere aanpak, hetzij verdwijnen.

Het gevaar bestaat echter dat de ondernemingen die onder de noemer « verzwaard risico » dreigen te vallen systematisch een beroep doen op uitzendkrachten om gevaarlijk werk te verrichten. Als een uitzendkracht een ongeval heeft, wordt dat immers niet opgenomen in de statistieken van de gebruiker maar in die van het uitzendbureau.

Afin d'éviter ce type d'effets secondaires pervers et étant donné que c'est l'utilisateur des intérimaires qui doit prévenir en premier lieu les accidents du travail chez les intérimaires occupés dans son entreprise, il est logique que, pour déterminer le risque aggravé, les accidents survenus chez des intérimaires soient également pris en compte dans le calcul de la fréquence et de la gravité des accidents. Et nous réalisons cela en conférant au Roi le pouvoir de régler la question de la sorte.

TITRE 5 — Travail d'étudiants

Le présent titre vise à simplifier le système actuel pour l'occupation des étudiants dans lequel les étudiants et leurs employeurs ne sont pas assujettis à la sécurité sociale des travailleurs, mais dans lequel ils doivent seulement payer une cotisation de solidarité puisque dorénavant aussi le taux de la cotisation de solidarité peut être fixé par un arrêté royal.

Sur proposition des partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail, le Roi peut soit maintenir le système actuel prévoyant deux périodes et deux taux, soit élaborer un régime ne prévoyant plus qu'une seule période et un seul taux.

Cette proposition d'adaptation du système existant en matière de travail des étudiants doit contenir tant une évaluation du règlement existant qu'une estimation des implications budgétaires de la proposition. Si le CNT ne formule pas de proposition avant le 31 juillet 2007, le Roi est autorisé à adapter d'initiative le régime relatif au travail des étudiants.

TITRE 6 — Contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer

Pour l'instant, les relations en matière de droit du travail dans la marine marchande sont réglées par la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime. Bien que cette législation ait été adaptée à plusieurs reprises, elle n'est cependant pas adaptée à la manière actuelle de travailler dans le secteur. En outre, on a prévu une protection juridique améliorée des travailleurs, tant au niveau international, par exemple l'Organisation internationale du travail, que national par exemple la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une actualisation du cadre législatif s'impose. Le texte qui est inséré dans la présente loi est le résultat des travaux d'un groupe de travail qui a été spécialement mis en place dans le cadre de la Commission

Om dat soort van kwalijke gevolgen te voorkomen en omdat in eerste instantie de gebruiker van de uitzendkrachten moet voorkomen dat die mensen het slachtoffer worden van een ongeval in zijn onderneming, is het logisch dat, om het verzaamd risico te bepalen, de ongevallen met uitzendkrachten eveneens in aanmerking worden genomen voor de berekening van frequentie en van de ernst van de ongevallen. En we verwezenlijken dat door de Koning de bevoegdheid te geven om het probleem op die manier op te lossen.

TITEL 5 — Studentenarbeid

Deze titel beoogt de bestaande regeling voor de tewerkstelling van studenten waarbij de studenten en hun werkgevers niet onderworpen zijn aan de maatschappelijke zekerheid der arbeiders maar enkel een solidariteitsbijdrage dienen te betalen, eenvoudiger aanpasbaar te maken doordat voortaan zowel het aantal dagen als het percentage van de solidariteitsbijdrage bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad kan worden bepaald.

Op voorstel van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad kan de Koning ofwel de huidige regeling met twee periodes en twee percentages behouden ofwel een regeling uitwerken waarbij slechts één periode met één percentage behouden blijft.

Dat voorstel om het bestaande systeem inzake studentenarbeid aan te passen, moet een evaluatie van het bestaande reglement maken en moet daarenboven een raming maken van de budgettaire implicaties van het voorstel. Indien de Nationale Arbeidsraad geen voorstel doet vóór 31 juli 2007, kan de Koning alsnog op eigen initiatief de regeling betreffende de studentenarbeid aanpassen.

TITEL 6 — Arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

De arbeidsrechtelijke verhoudingen in de koopvaardij worden thans geregeld door de bepalingen van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst. Hoewel die wet herhaaldelijk werd aangepast, is ze echter niet afgestemd op de huidige manier van werken in de sector. Bovendien wordt de rechtsbescherming van de werknemers verbeterd, zowel op internationaal (bijvoorbeeld de Internationale Arbeidsorganisatie) als op nationaal vlak (bijvoorbeeld de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Het wettelijk kader moet geactualiseerd worden. De tekst die in dit wetsontwerp wordt ingevoegd, is het resultaat van werkzaamheden van een werkgroep die speciaal werd opgericht binnen het Paritair Comité

paritaire de la marine marchande et dont faisaient également partie des représentants des divers services publics fédéraux concernés. Les dispositions proposées bénéficient dès lors de l'adhésion de tout le secteur.

TITRE 7 — Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Les relations collectives entre l'employeur et les syndicats sont en principe régies, soit par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, soit par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (la loi sur les CCT).

La *Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek* (« VITO ») et les sociétés de logement social (locales) agréées ne relèvent cependant d'aucune de ces deux lois. De ce fait, le statut social des travailleurs n'est pas clair, principalement en vue de l'octroi du crédit-temps, du travail à temps partiel, de la pré-pension, etc.

Il est donc important de les faire relever de l'une des deux législations.

En ce qui concerne la VITO, tant l'employeur que les syndicats demandent à pouvoir relever de la loi de 1968; l'autorité de tutelle de la VITO, la ministre flamande de l'Économie, des Entreprises, de la Science, de l'Innovation et du Commerce extérieur, Mme Fientje Moerman, soutient également cette demande.

Le ministre a reçu la même demande des sociétés de logement social agréées et cette demande bénéficie, elle aussi, d'un large appui. Il propose dès lors de rendre la loi de 1968 applicable à ces organismes, de manière à ce que leurs travailleurs puissent également prendre part à la concertation sociale.

TITRE 8 — Communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi

Le présent titre a pour but d'affiner l'article 220 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I). L'article en question règle la simplification du bilan social par le biais d'informations issues de la déclaration multifonctionnelle (dmfa). L'affinement est réalisé à la demande de l'ONSS qui prendra la mise en œuvre à son compte.

voor de koopvaardij en waarvan ook vertegenwoordigers van de diverse betrokken federale overheidsdiensten deel uitmaakten. De voorgestelde bepalingen kunnen bijgevolg rekenen op de instemming van de hele sector.

TITEL 7 — Wijziging van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

De collectieve verhoudingen tussen werkgever en vakbonden worden in principe geregeld ofwel door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, ofwel door wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de zogenaamde « CAO-Wet »).

De Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (« VITO ») en erkende (lokale) sociale huisvestingsmaatschappijen vallen echter onder geen van beide wetten. Hierdoor is de sociaalrechtelijke positie van de werknemers onduidelijk, voornamelijk met het oog op het toekennen van tijdskrediet, deeltijdse arbeid, brugpensioen, en dergelijke.

Het is dus belangrijk een van beide wetgevingen van toepassing te verklaren.

Wat VITO betreft, vragen zowel de werkgever, als de vakbonden, om onder de CAO-wet te vallen; ook de voogdijminister van VITO, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, steunt deze vraag.

Een zelfde vraag heb ik gekregen van de erkende sociale huisvestingsmaatschappijen en ook die vraag wordt ruim gedragen. Ik stel dan ook voor de CAO-wet hierop van toepassing te maken zodat ook deze werknemers deel kunnen uitmaken van het sociaal overleg.

TITEL 8 — Mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling

Deze titel heeft tot doel artikel 220 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) te verfijnen. Het betrokken artikel regelt de vereenvoudiging van de sociale balans via inlichtingen uit de multifunctionele aangifte (dmfA). De verfijning komt tot stand op verzoek van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, die de uitvoering ervan voor zijn rekening zal nemen.

TITRE 9 — Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient un régime abordant les différents aspects de l'occupation sur un même lieu de travail. Le chapitre III établit à ce sujet un principe général qui s'applique également aux entreprises ou aux institutions qui n'ont pas de relation contractuelle entre elles. Le chapitre IV concerne spécifiquement le travail avec des tiers.

Il arrive de plus en plus fréquemment que plusieurs entreprises soient présentes en même temps sur le lieu de travail. Dans cette situation aussi, le bien-être des travailleurs présents doit être garanti de la meilleure façon possible. Un des moyens à cet effet est d'établir clairement les obligations et responsabilités de chacune des parties concernées. Les dispositions légales actuelles sont trop vagues sur ce point. Il s'ensuit que, dans de nombreux cas, les parties essaient d'échapper à leurs responsabilités au lieu de les prendre.

L'actuelle réglementation exige que le Roi prenne les arrêtés d'exécution nécessaires pour préciser et régler certains points concernant l'obligation d'information, de collaboration et de coordination. Il s'avère cependant que cette option n'est pas réalisable. Il s'impose par conséquent de modifier la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, plus particulièrement les articles 7 (le travail sur un même lieu de travail), 8 et 9 (le travail avec des tiers) et 10 et 12 (le travail avec des indépendants).

Le projet présenté précise très clairement, dès le départ, les responsabilités des uns et des autres et l'objectif poursuivi. Les entreprises peuvent déterminer elles-mêmes la manière d'atteindre les objectifs. Un arrêté d'exécution ne sera élaboré que si cela s'avère nécessaire dans la pratique. Il contiendra des règles très strictes qui s'appliqueront automatiquement aux entreprises qui ne se montrent pas capables de coopérer comme elles le devraient, et uniquement à ces entreprises et à ces situations.

La subdivision existante du travail avec des tiers, à savoir le travail avec de tiers-employeurs et le travail avec de tiers-indépendants, est abandonnée. Une nouvelle répartition des articles est prévue. Le terme « entrepreneur » est utilisé à titre générique pour l'entreprise extérieure qui effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur conformément au contrat avec cet employeur. La notion d'« entrepreneur » a ici une signification propre et diffère de celle utilisée au chapitre V (relatif aux chantiers temporaires

TITEL 9 — Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bevat een regeling waarbij de verschillende aspecten van de tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats aan bod komen. Hoofdstuk III stelt in dit verband een algemeen principe vast dat ook geldt voor ondernemingen of instellingen die geen contractuele relatie met elkaar hebben. Hoofdstuk IV betreft specifiek het werken met derden.

Het gebeurt steeds vaker dat verschillende ondernemingen gelijktijdig aanwezig zijn op de arbeidsplaats. Ook in die situatie moet het welzijn van de aanwezige werknemers zo optimaal mogelijk gewaarborgd worden. Een middel daartoe is om de verplichtingen en verantwoordelijkheden van elk der betrokken partijen duidelijk vast te leggen. De huidige wetsbepalingen zijn wat dat betreft te vaag. Zij leiden ertoe dat men in vele gevallen zijn aansprakelijkheid zal trachten te ontwijken in plaats van zijn verantwoordelijkheid te nemen.

De huidige reglementering vereist dat de Koning de nodige uitvoeringsbesluiten neemt om een en ander betreffende de informatie-, samenwerkings- en coördinatieverplichting nader te bepalen en te regelen. Dit blijkt evenwel geen werkbare optie. Een wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dringt zich bijgevolg op, meer bepaald van de artikelen 7 (werken op eenzelfde arbeidsplaats), 8 en 9 (werken met derden), 10 en 12 (werken met zelfstandigen).

In het ontwerp wordt van meet af aan zéér duidelijk gesteld wie welke verantwoordelijkheden heeft, en met welk welomschreven doel voor ogen. De ondernemingen mogen zelf bepalen op welke manier de doelstellingen worden bereikt. Een uitvoeringsbesluit zal enkel gemaakt worden wanneer dit in de praktijk noodzakelijk blijkt. Het zal zéér strikte regels bevatten die automatisch van toepassing zullen zijn voor die ondernemingen die niet in staat blijken om samen te werken zoals het hoort, en enkel voor die ondernemingen en die situaties.

De bestaande opdeling van het werken met derden, namelijk het werken met derden-werkgevers en werken met derden-zelfstandigen wordt verlaten. Er wordt voorzien in een nieuwe opdeling van artikelen waarbij de « aannemer » de verzamelterm wordt voor de onderneming van buitenaf die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoert op basis van een overeenkomst met deze werkgever. Het begrip « aannemer » heeft hier een eigen betekenis en verschilt dus van deze zoals die in hoofdstuk V

ou mobiles). Elle désigne aussi bien les travailleurs indépendants que les employeurs.

Et le ministre d'ajouter que, sous sa forme actuelle, le projet bénéficie du soutien plein et entier du Conseil national du travail.

Ce projet devrait changer énormément de choses sur le terrain. Il permettra à la fois de beaucoup mieux protéger les travailleurs et d'accroître considérablement la sécurité juridique pour les entreprises.

III. DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et remarques des membres

Mme Van de Castele estime qu'il faut assouplir et étendre le travail des étudiants. C'est avant tout à la côte que le secteur horeca se plaint du manque de personnel disponible pour servir les touristes. Selon l'intervenante, les démarches déjà entreprises au cours de cette législature pour assouplir le travail des étudiants ne vont pas assez loin. Comment le gouvernement pense-t-il répondre aux problèmes ponctuels et saisonniers de ce secteur ?

D'autre part, Mme Van de Castele voudrait connaître la différence entre les contrats de travail ordinaires et les contrats d'engagement maritime abordés dans le projet de loi à l'examen.

B. Réponses du ministre

M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, rappelle la décision qui a été prise, dans le cadre du travail des étudiants, en mai 2006, en vue d'arriver à un système plus souple permettant à un étudiant de totaliser 400 heures de travail et prévoyant une seule période et un seul taux de cotisation de sécurité sociale. Toutefois, après concertation avec les partenaires sociaux, l'on a renoncé au projet de prendre en compte le total des heures fournies dans le cadre d'un job d'étudiant, et l'on a décidé de se baser à nouveau sur le nombre de jours de travail. Le taux de cotisation de sécurité sociale doit être fixé par la loi; le nombre de jours de travail que les étudiants peuvent totaliser est réglé par arrêté royal, mais sur avis du Conseil national du travail. Il y avait donc un risque de fixer un taux de cotisation par voie législative, sans prendre ensuite d'arrêté royal, si bien que l'on se serait retrouvé avec un seul taux mais avec plusieurs périodes. C'est la raison pour laquelle le projet de loi à l'examen part du principe que si le Conseil national du travail ne

(tijdelijke of mobiele bouwplaatsen) wordt gebruikt. Het kan zowel gaan om een zelfstandige als om een werkgever.

Met genoegenvoegt de minister eraan toe dat het ontwerp zoals het nu voorligt de volledige en unanieme goedkeuring wegdraagt van de Nationale Arbeidsraad.

Men mag verwachten dat dit ontwerp op het terrein een groot verschil zal maken. Niet alleen zal de bescherming van de werknemers véél beter verzekerd worden, maar ook zal de rechtszekerheid voor de ondernemingen aanzienlijk toenemen.

III. ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Van de Castele meent dat studentenarbeid dient versoepeld en uitgebreid moet worden. Zeker aan de kust klaagt de horeca erover dat er te weinig personeel ter beschikking is om de toeristen te kunnen bedienen. De stappen, die er tijdens deze legislatuur reeds werden gezet om studentenarbeid flexibeler te maken, gaan volgens spreekster niet ver genoeg. Hoe denkt de regering tegemoet te komen aan de punctuele en tijdsgebonden problemen van deze sector tegemoet te komen ?

Mevrouw Van de Castele wenst verder de verschillen te kennen tussen een gewone arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomsten voor scheepsdiensten, die in voorliggend wetsontwerp aan bod komen.

B. Antwoorden van de minister

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, herinnert aan de beslissing van mei 2006 om op het vlak van studentenarbeid te komen een meer flexibel systeem, waarbij een student 400 uren arbeid zou kunnen verrichten en waarbij één periode en één sociale zekerheidstarief in acht zou worden genomen. Na overleg met de sociale gesprekspartners is men evenwel afgestapt van het voornemen om inzake studentenarbeid te werken met een aantal uren, en zal opnieuw op basis van dagen worden gewerkt. Het sociale zekerheidstarief dient bij wet te worden vastgelegd; het aantal dagen studentenarbeid wordt bij koninklijk besluit geregeld, weliswaar na advies van de Nationale Arbeidsraad. Het risico bestond aldus dat een tarief wordt vastgelegd bij wet, zonder dat vervolgens een koninklijk besluit wordt getroffen, als gevolg waarvan er sprake zou zijn van één tarief maar verschillende periodes. Vandaar dat voorliggend wetsontwerp er van uit gaat dat, indien de Nationale Arbeidsraad geen voorstel doet vóór 31 juli 2007, de

