

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 décembre 2010

PROJET DE LOI
portant des dispositions diverses (I)**AMENDEMENTS**

déposés en commission des Affaires Sociales

N° 1 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/22 (*nouveau*)**Dans le titre XII, insérer un chapitre 7, contenant un article 132/22 rédigé comme suit:***“CHAPITRE 7. Maintien de la prime de crise pour les ouvriers licenciés”**Art. 132/22. L'article 155 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses est remplacé par ce qui suit:**“Art. 155. Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux congés notifiés après le 1^{er} janvier 2010.”.*

Documents précédents:

Doc 53 **0771/ (2010/2011):**

001: Projet de loi.

002 à 010: Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 december 2010

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen (I)**AMENDEMENTEN**

ingediend in de commissie voor de Sociale Zaken

Nr. 1 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/22 (*nieuw*)**In titel XII, een hoofdstuk 7 invoegen, dat een artikel 132/22 bevat, luidende:***“HOOFDSTUK 7. Bestendiging van de crisispremie voor ontslagen arbeiders**Art. 132/22. Het artikel 155 van de wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 wordt vervangen als volgt:**“Art. 155. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de opzeggingen die werden ter kennis gebracht na 1 januari 2010.”.*

Voorgaande documenten:

Doc 53 **0771/ (2010/2011):**

001: Wetsontwerp.

002 tot 010: Amendementen.

JUSTIFICATION

Dans le cadre des mesures dites anti-crise, la loi précitée a introduit une prime de crise de 1 666 euros au profit des ouvriers licenciés par l'employeur entre le 1^{er} janvier 2010 et le 30 septembre 2010.

La loi du 19 mai 2010 a habilité le Roi à élargir le champ d'application de la loi aux congés notifiés avant le 31 décembre 2010, ce qui a été fait entre-temps.

La mesure expire toutefois inexorablement à cette date. Le Roi n'est en effet plus habilité à en prolonger la durée.

Or, les conséquences de la crise se font toujours bien sentir sur le marché du travail. À titre d'illustration, signalons que c'est en octobre (dernier chiffre publié) que le plus grand nombre de primes ont été versées.

Le présent amendement vise à supprimer la date limite prévue à l'article 155 de la loi du 30 décembre 2009. Nous estimons que, dans l'attente d'une décision structurelle en matière d'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, il s'indique de maintenir cette prime.

Voir également les amendements suivants (n° 2 à 20).

N° 2 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/16 (*nouveau*)

Dans le titre XII, insérer un chapitre 6, intitulé:

“CHAPITRE 6. Responsabilité solidaire entre le donneur d'ordre et le sous-traitant pour le paiement des dettes sociales

Définitions et champ d'application

Art. 132/16

Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

— *contrat d'entreprise: le contrat par lequel un sous-traitant s'engage à effectuer un travail déterminé à un prix convenu pour le donneur d'ordre, en dehors de tout lien de subordination;*

— *donneur d'ordre: la personne qui, à l'exception d'une personne physique pour ses besoins privés, fait appel à un ou plusieurs sous-traitants dans le cadre d'un contrat d'entreprise, et ce, directement ou par*

VERANTWOORDING

In het kader van de zogenaamde anti-crisismaatregelen werd met voormelde wet een crisispremie van 1 666 euro ingevoerd voor de arbeiders die in de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2010 ontslagen worden. door de werkgever, kan recht hebben op een crisispremie van 1 666 euro.

Via de wet van 19 mei 2010 werd aan de Koning de bevoegdheid gegeven het toepassingsgebied te verruimen tot de ontslagen die werden gegevens voor 31 december 2010, wat inmiddels gebeurd is.

Op die datum loopt de maatregel echter onherroepelijk ten einde. De Koning heeft immers niet meer de bevoegdheid om de duur ervan nog te verlengen.

Nochtans zijn de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt nog helemaal niet uitgewerkt. Een illustratie hiervan is dat in de maand oktober (laatst gepubliceerde cijfer) het hoogste maandaantal uitbetalingen van de premie gebeurde.

Dit amendement heeft tot doel om de einddatum in het artikel 155 van de wet van 30 december 2009 te schrappen. De indieners zijn van oordeel dat, in afwachting van een structurele beslissing rond de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden, het aangewezen is deze premie te behouden.

Zie ook de volgende amendementen (nrs. 2 tot en met 20).

Nr. 2 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/16 (*nieuw*)

In titel XII een hoofdstuk 6 invoegen, luidende:
“Invoering van een hoofdelijke aansprakelijkheid tussen de opdrachtgever en de onderaannemer voor de sociale schulden” dat de artikelen 132/16 tot en met 132/21 bevat:

Definities en toepassingsgebied

Art. 132/16

Voor de toepassing van dit Hoofdstuk wordt verstaan onder:

— *aannemingsovereenkomst: de overeenkomst waarbij een onderaannemer zich verbindt een bepaald werk tegen een overeengekomen prijs uit te voeren voor een opdrachtgever, buiten elke band van ondergeschiktheid;*

— *opdrachtgever: hij die, met uitzondering van een natuurlijke persoon voor zijn private behoeften, rechtstreeks of via een tussenpersoon, die niet rechtstreeks deelneemt aan de uitvoering van het werk vastgelegd*

le biais d'un intermédiaire ne participant pas directement à l'exécution du travail défini dans le contrat d'entreprise;

— *sous-traitant: la personne qui s'engage vis-à-vis du donneur d'ordre à effectuer un travail dans le cadre d'un contrat d'entreprise, et ce, directement ou par le biais d'un intermédiaire ne participant pas directement à l'exécution du travail défini dans le contrat d'entreprise;*

— *employeur: le sous-traitant qui fait appel à un travailleur pour la réalisation du travail prévu dans un contrat d'entreprise;*

— *travailleur: la personne qui, en vertu d'un contrat de travail, effectue des prestations de travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne, à savoir l'employeur;*

— *dettes sociales:*

a) *la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, en ce compris les indemnités payées directement ou indirectement comme pécule de vacances, auxquelles le travailleur a droit en vertu du contrat de travail conclu avec l'employeur;*

b) *les cotisations correspondantes aux fonds de sécurité d'existence qui peuvent donner lieu au paiement d'un avantage aux travailleurs;*

c) *les sommes correspondantes dues à l'Office national de sécurité sociale, en ce compris les cotisations, les cotisations assimilées, les cotisations de solidarité, les suppléments de cotisation et les intérêts.*

d) *les obligations résultant de l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de leurs arrêtés d'exécution respectifs."*

N° 3 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/17 (nouveau)

Dans le chapitre 6 précité, insérer un article 132/17, rédigé comme suit:

"Art. 132/17. Le présent chapitre s'applique au donneur d'ordre qui fait appel, directement ou par le biais d'un intermédiaire, à un ou plusieurs sous-traitants pour effectuer, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, un

in de aannemingsovereenkomst, een beroep doet op een of meerder onderaannemers in het kader van een aannemingsovereenkomst;

— *onderaannemer: hij die zich rechtstreeks of via een tussenpersoon, die niet rechtstreeks deelneemt aan de uitvoering van het werk vastgelegd in de aannemingsovereenkomst, verbindt ten aanzien van de opdrachtgever om een werk uit te voeren in het kader van een aannemingsovereenkomst;*

— *werkgever: de onderaannemer die een beroep doet op een werknemer voor de verwezenlijking van het in de een aannemingsovereenkomst bepaalde werk;*

— *werknemer: de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeidsprestaties verricht tegen loon onder het gezag van een andere persoon, zijnde de werkgever;*

— *sociale schulden:*

a) *het loon in de betekenis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, met inbegrip van de vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks betaald als vakantiegeld, waarop de werknemer recht heeft uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever;*

b) *de overeenstemmende bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid die aanleiding kunnen geven tot de uitkering van een voordeel aan de werknemers;*

c) *de overeenstemmende sommen verschuldigd aan de Belgische Rijksdienst voor sociale zekerheid, met inbegrip van de bijdragen, gelijkgestelde bijdragen solidariteitsbijdragen, bijdrageopslagen en interesten;*

d) *de verplichtingen die voortvloeien uit de toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en hun respectievelijke uitvoeringsbesluiten."*

Nr. 3 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/17 (nieuw)

In voormelde hoofdstuk 6, een artikel 132/17 invoegen, luidende:

"Art.132/17. Dit hoofdstuk is van toepassing op de opdrachtgever die — rechtstreeks of via een tussenpersoon — een beroep doet op één of meerdere onderaannemers om, in het kader van een aannemings-

travail correspondant aux activités définies par le Roi sur proposition de l'organe paritaire compétent.

Si l'organe paritaire compétent ne formule pas de proposition dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, le Roi exerce le pouvoir qui Lui est conféré par l'alinéa précédent après avis de ce même organe.

L'organe paritaire consulté communique son avis dans les deux mois suivant la demande qui lui en a été faite; à défaut de quoi il sera passé outre."

N° 4 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/18 (nouveau)

Dans le chapitre 6 précité, insérer un article 132/18, rédigé comme suit:

"Obligations du donneur d'ordre

Art. 132/18. § 1^{er}. Dans le cadre de prestations de travail fournies en exécution d'un contrat d'entreprise et relevant de la catégorie des activités visées en exécution de l'article 3, le donneur d'ordre est tenu d'enregistrer les données, de les tenir à jour et de les conserver, sur support papier ou sous forme électronique, afin de permettre:

1. l'identification des sous-traitants et des travailleurs employés dans le cadre du contrat d'entreprise, ainsi que l'identification des travailleurs à l'égard desquels les sous-traitants revêtent éventuellement la qualité d'employeur;

2. l'enregistrement quotidien des travailleurs employés pour les activités effectuées dans le cadre de l'exécution du contrat d'entreprise.

Le Roi fixe les données minimum à enregistrer, ainsi que les modalités de cet enregistrement, de la mise à jour de ces données et de leur conservation.

§ 2. Le Roi peut, sur avis de l'organe paritaire compétent pour l'activité concernée, prévoir des méthodes d'enregistrement spécifiques ou un système alternatif."

overeenkomst, een werk te verrichten dat beantwoordt aan de door de Koning bepaalde werkzaamheden op voorstel van het bevoegd paritair orgaan.

Indien het bevoegd paritair orgaan geen voorstel doet binnen zes maanden volgend op de inwerkingtreding van deze wet, oefent de Koning de bevoegdheid die Hem krachtens het vorige lid is toegekend uit na advies van ditzelfde orgaan.

Het geraadpleegde paritaire orgaan deelt zijn advies mede binnen twee maanden nadat hem het verzoek is gedaan; zo niet, wordt er niet op gewacht."

Nr. 4 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/18 (nieuw)

In voormelde hoofdstuk 6, een artikel 132/18 invoegen, luidende:

"Verplichtingen van de opdrachtgever

Art. 132/18. § 1. In het kader van arbeidsprestaties, verricht ter uitvoering van een aannemingsovereenkomst en die behoren tot de werkzaamheden bepaald in uitvoering van artikel 3, moet de opdrachtgever de gegevens registreren, bijhouden en bewaren, op papier of elektronisch, waardoor het volgende mogelijk wordt:

1. het identificeren van de onderaannemers en de werknemers tewerkgesteld in het kader van de aannemingsovereenkomst, evenals het aantonen van ten aanzien van welke werknemers eerstgenoemde gebeurlijk de hoedanigheid van werkgever bekleden;

2. de dagelijkse registratie van de werknemers tewerkgesteld aan de werkzaamheden verricht in het kader van de uitvoering van de aannemingsovereenkomst;

De Koning bepaalt de minimumgegevens die moeten worden geregistreerd, de nadere regelen van deze registratie, van hun bijwerkingen en van hun bewaring.

§ 2. De Koning kan, na advies van het paritair orgaan dat bevoegd is voor de betrokken werkzaamheid, specifieke wijzen van registratie of een alternatief systeem bepalen."

N° 5 DE DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/19 (nouveau)

Dans le chapitre 6 précité, insérer un article 132/19 rédigé comme suit:

“Sanctions civiles

Art. 132/19. § 1^{er}. En cas de non-paiement des dettes sociales par l'employeur, le donneur d'ordre est tenu au paiement de ces dettes, à condition qu'elles portent:

1° sur la ou les périodes d'emploi effectives effectuées dans le cadre du contrat d'entreprise pour les travailleurs salariés,

2° la responsabilité est limitée à un montant de maximum 10 000 euros par travailleur, majoré des montants visés à l'article 2, 6°, b), c) et d). Ce montant est adapté annuellement à l'indice des prix à la consommation, conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base cité dans la loi, multiplié par le nouvel indice des prix à la consommation et divisé par l'indice de départ. Le résultat est arrondi à la centaine supérieure. Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge et entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle ils ont été adaptés.

§ 2. Le donneur d'ordre qui est tenu au paiement des dettes sociales en vertu du § 1^{er} se libère de ces dettes conformément aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, pour l'application desquelles il est considéré comme employeur dans les limites fixées au § 1^{er}.

En cas de concours de plusieurs créanciers requérant l'application de la responsabilité solidaire prévue par la loi, la dette contractée en faveur du travailleur, visée à l'article 2, 6°, a), a toujours priorité sur les autres dettes visées à l'article 2, 6°, b), c) et d). Les autres créanciers peuvent prétendre à une part égale, quel que soit l'encours de la dette.”.

N° 6 DE DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/20 (nouveau)

Dans le chapitre 6 précité, insérer un article 132/20 rédigé comme suit:

Nr. 5 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/19 (nieuw)

In voormeld hoofdstuk 6, een artikel 132/19 invoegen, luidende:

“Burgerlijke sancties

Art.132/19. § 1. In geval van het niet betalen van de sociale schulden door de werkgever, is de opdrachtgever gehouden tot de betaling van deze schulden voor zover deze betrekking hebben:

1° op de effectieve tewerkstellingsperiode(s) verricht in het kader van de aannemingsovereenkomst voor de werknemers,

2° de aansprakelijkheid is beperkt tot een bedrag ten belope van maximum 10 000 euro per werknemer verhoogd met de bedragen bedoeld bij artikel 2, 6°, b), c) en d). Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan het indexcijfer overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermeld in de wet vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer. Het resultaat wordt afgerond tot het hoger honderdtal. De nieuwe bedragen worden in het Belgische Staatsblad bekendgemaakt en treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.

§ 2. De opdrachtgever die gehouden is tot de betaling van de sociale schulden krachtens § 1 moet zich bevrijden van deze schulden overeenkomstig de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, voor wiens toepassing hij als werkgever wordt beschouwd binnen de bij § 1 vastgelegde grenzen.

Bij samenloop van verschillende schuldeisers die de toepassing vorderen van de hoofdelijke aansprakelijkheid zoals bepaald in deze wet heeft de schuld ten voordele van de werknemer zoals bepaald in artikel 2, 6°, a), steeds voorrang op de andere schulden zoals bepaald in artikel 2, 6°, b, c en d; de andere schuldeisers kunnen op een gelijk deel aanspraak maken ongeacht de uitstaande schuld.”.

Nr. 6 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/20 (nieuw)

In voormeld hoofdstuk 6, een artikel 132/20 invoegen, luidende:

“Contrôle

Art. 132/20. Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi contrôlent le respect du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution. Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Dans le cadre du présent chapitre, ils peuvent exiger du donneur d'ordre la production de tous les documents ou supports d'information contenant les données visées à l'article 132/18, en faire des copies, se les faire délivrer gratuitement par le donneur d'ordre ou les saisir contre accusé de réception.”

N° 7 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/21 (nouveau)

Dans le chapitre 6 précité, insérer un article 132/21 rédigé comme suit:

“Entrée en vigueur

Art. 132/21. Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge.”

JUSTIFICATION

Le présent amendement a été dicté par le besoin de mettre fin de toute urgence à des constructions qui menacent de miner le financement de la sécurité sociale.

Dans son Cahier 2010 relatif à la sécurité sociale, la Cour des comptes évalue à 2 milliards l'impact de la crise économique sur le budget de la sécurité sociale. C'est le résultat de la perte de cotisations, d'une part, et de dépenses supplémentaires, d'autre part (essentiellement pour le chômage temporaire).

En même temps, nous pouvons lire des articles interpellants dans divers médias, notamment dans *De Standaard* du 8 décembre dernier, où le chef de l'Inspection sociale déclarait sans détours: “Nos inspecteurs sociaux n'examinent en effet plus les dossiers relatifs aux faux indépendants, sauf dans les cas très graves.” (traduction). “Cela n'a aucun sens que nos inspecteurs gaspillent leur énergie à des dossiers où nous ne pouvons tout de même rien faire.” (traduction). Voir également la série d'articles dans “*Vacature*” entamée le samedi 11 décembre sur les pratiques mafieuses dans le secteur de la construction, où les inspecteurs sociaux se plaignent de leur incapacité à s'attaquer à des constructions dans le cadre desquelles des sous-traitants frauduleux volent le travail des entreprises de construction qui essaient de jouer le jeu correctement en raflant des adjudications avec des offres qui

“Toezicht

Art.132/20. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

In het kader van dit Hoofdstuk kunnen zij de opdrachtgever alle documenten of informatiedragers die de in artikel 132/18 bedoelde gegevens bevatten doen voorleggen, er kopieën van nemen, of ze door de opdrachtgever kosteloos laten verstrekken of ze tegen ontvangstbewijs in beslag te nemen.”

Nr. 7 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/21 (nieuw)

In voormeld hoofdstuk 6, een artikel 132/21 invoegen, luidende:

“Inwerkingtreding

Art. 132/21. Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.”

VERANTWOORDING

Dit amendement is ingegeven door de nood om dringend een halt te roepen aan constructies die de financiering van de sociale zekerheid dreigen onderuit te halen.

In zijn Boek 2010 over de sociale zekerheid raamt het Rekenhof de impact van de economische crisis op het budget van de sociale zekerheid op 2 miljard. Dit is het resultaat van gederfde bijdragen enerzijds en bijkomende uitgaven (voornamelijk voor tijdelijke werkloosheid) anderzijds.

Gelijktijdig lezen we in diverse media (zie onder meer *De Standaard* van 8 december 2010. waar de topman van de Sociale Inspectie onomwonden stelt: “Onze sociale inspecteurs buigen zich inderdaad niet meer over dossiers van schijnzelfstandigheid, tenzij in zeer zware gevallen.” “Het heeft geen zin dat we onze inspecteurs hun energie laten verspillen aan dossiers waarin we toch geen punt kunnen maken.” Zie tevens de artikelenreeks in *Vacature* die zaterdag 11 december 2010 is opgestart over de maffiapraktijken in de bouwsector waarin sociaal inspecteurs klagen over hun machteloosheid om constructies aan te pakken waarbij frauduleuze onderaannemers het werk inpikken van bouwbedrijven die het spel correct proberen te spelen door aanbestedingen in te pikken met offertes die onrealistisch laag zijn en enkel maar kunnen duiden op de inzet van buitenlandse arbeidskrachten aan

sont déraisonnablement basses et qui ne peuvent qu'indiquer l'engagement d'une main-d'œuvre étrangère à des prix défiant toute concurrence, au mépris des conditions légales de notre pays en matière de salaire et de travail.

C'est pourquoi nous présentons le présent amendement visant à instaurer une responsabilité solidaire entre le donneur d'ordre et le sous-traitant pour le paiement des dettes sociales.

Pour l'application du chapitre, on entend également par Dettes sociales les obligations découlant de l'application de la loi sur le travail et de la loi sur le bien-être au travail.

Ce n'est en effet pas seulement en payant des salaires insuffisants, mais aussi en ne respectant pas la réglementation en matière, par exemple, de durée du travail ou les règles de sécurité, que certains employeurs peu scrupuleux font une concurrence déloyale, et fatale, aux entreprises honnêtes.

N° 8 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/1 et 132/2 (*nouveaux*)

Dans le titre XII, insérer un chapitre 4, contenant les articles 132/1 et 132/2, rédigé comme suit:

“Chapitre 4. Continuité de l'aide à l'emploi pour les victimes d'une faillite

Art. 132/1. L'article 31 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise est abrogé.

Art. 132/2. Le présent chapitre sortit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2011.”

JUSTIFICATION

Dans le cadre des mesures de soutien des travailleurs licenciés à la suite d'une restructuration, il a été créé, à partir du 3^e trimestre 2004, une nouvelle réduction groupable, dans le cadre de laquelle un avantage est accordé à l'employeur qui engage un travailleur licencié par une entreprise en restructuration (article 353bis de la loi-programme du 24 décembre 2002).

Concrètement, une réduction de 1 000 euros par trimestre sur les cotisations patronales est accordée, pendant le trimestre d'entrée en service et les quatre trimestres suivants, si, le jour de son entrée en service, le travailleur est âgé de moins de 45 ans et que sa rémunération ne dépasse pas un plafond déterminé. Pour le travailleur qui, le jour de son entrée en service, est âgé de 45 ans ou plus, l'avantage s'élève à 1 000 euros par trimestre pendant le trimestre d'entrée en service et les quatre trimestres suivants et, ensuite, à 400 euros par trimestre pendant 16 trimestres.

dumpingprixes waarbij een loopje wordt genomen met de wettelijke loon- en arbeidsvoorwaarden van ons land.

Vandaar dit amendement tot invoering van een hoofdelijke aansprakelijkheid tussen de opdrachtgever en de onderaannemer voor de betaling van sociale schulden.

Onder Sociale Schulden wordt voor toepassing van dit hoofdstuk eveneens begrepen, de verplichtingen die voortvloeien uit de toepassing van de Arbeidswet en de Wet inzake Welzijn op het Werk.

Het is immers door niet alleen ontoereikende lonen uit te betalen, maar ook door regeling inzake bijvoorbeeld arbeidsduur of veiligheidsvoorschriften niet na te leven, dat sommige malafide werkgevers de loyale ondernemingen kapot concurreren.

Nr. 8 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/1 en 132/2 (*nieuw*)

In titel XII, een hoofdstuk 4 invoegen dat de artikelen 132/1 en 132/2 bevat, luidende:

“Hoofdstuk 4. Bestendiging van de tewerkstellingssteun voor slachtoffers van een faillissement

Art. 132/1. Het artikel 31 van de Wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis van 19 juni 2009 wordt geschrapt.

Art 132/2. Dit Hoofdstuk heeft uitwerking per 1 januari 2011.”

VERANTWOORDING

In het kader van de maatregelen ter ondersteuning van ingevolge een herstructurering ontslagen werknemers, werd vanaf het 3^{de} kwartaal 2004 een nieuwe doelgroepvermindering gecreëerd, waarbij een financieel voordeel wordt toegekend aan de werkgever die een werknemer aanwerft die door een onderneming in herstructurering werd ontslagen (artikel 353bis van de Programmawet van 24 december 2002).

Concreet wordt tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen een korting van 1 000 euro/kwartaal aan werkgeversbijdragen toegekend als de werknemer op de dag van indiensttreding jonger is dan 45 jaar en zijn loon een bepaald grensbedrag niet overschrijdt. Voor de werknemer die op de dag van indiensttreding 45 jaar of ouder is bedraagt het voordeel 1 000 euro per kwartaal tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen en vervolgens 400 euro per kwartaal gedurende 16 kwartalen.

Par ailleurs, le 1^{er} juillet 2004 a vu l'entrée en vigueur d'un système de réduction des cotisations personnelles, qui a pour but d'offrir un stimulant financier aux travailleurs licenciés à la suite d'une restructuration lorsqu'ils retrouvent un emploi, en leur garantissant pour une période déterminée une rémunération nette plus élevée, sans que la rémunération brute soit pour autant augmentée (article 3bis de la loi du 20 décembre 1999).

Concrètement, une réduction forfaitaire de 133,33 euros par mois est appliquée aux cotisations personnelles de sécurité sociale pendant trois trimestres (au plus) pour les travailleurs recrutés par un nouvel employeur après une restructuration, pour autant que leur rémunération ne dépasse pas un certain plafond.

Le titre 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise a temporairement étendu l'application de ces réductions de cotisations aux travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de leur entreprise au cours de la période du 1^{er} juillet 2009 au 30 septembre 2010.

L'arrêté royal du 28 septembre 2010 a reporté cette date butoir au 31 décembre 2010.

Le présent amendement tend à abroger cette limitation dans le temps afin que le champ d'application de ces réductions englobe aussi structurellement les travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de leur entreprise.

Dès avant la crise économique, les auteurs ont déjà dénoncé à plusieurs reprises la discrimination inadmissible que subissent ces chômeurs, et présenté des amendements à plusieurs projets de loi successifs afin d'obtenir l'élargissement du champ d'application en question.

Le titre 3 de la loi du 19 juin 2009 souligne la pertinence de cette question, même si l'adaptation visée était limitée dans le temps. Toutefois, rien ne justifie que l'élimination de cette discrimination inadmissible se limite à la période de la crise économique (dont l'impact n'a pas fini de toucher le marché de l'emploi belge).

N° 9 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/4 (*nouveau*)

Dans le titre XII, insérer un chapitre 5 rédigé comme suit:

Daarnaast is vanaf 1 juli 2004 een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers die ontslagen werden als gevolg van een herstructurering, een financiële stimulans te geven wanneer ze terug werk vinden, door hen voor een bepaalde periode een groter nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen (artikel 3bis van de wet van 20 december 1999).

Concreet worden de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid gedurende (maximaal) 3 kwartalen verminderd met een forfaitair bedrag van 133,33 euro per maand voor de werknemer die na een herstructurering wordt aangeworven door een nieuwe werkgever en wiens loon een bepaald grensbedrag niet overschrijdt.

Titel 3 van de crisiswet van 19 juni 2009, breidde de toepassing van deze bijdrageverminderingen tijdelijk uit naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming werden ontslagen gedurende de periode van 1 juli 2009 tot 30 september 2010.

Via het koninklijk besluit van 28 september 2010 werd deze uiterlijke datum gebracht naar 31 december 2010.

Het voorliggend amendement heeft tot doel deze beperking in te tijd op te heffen, waardoor het toepassingsgebied van deze kortingen structureel ook de werknemers die werden ontslagen als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming, omvat.

Reeds voor het uitbreken van de economische crisis hebben de indieners ervan meermaals gewezen op de ongeoorloofde achteruitstelling van deze werklozen en hebben zij via amenderingen op opeenvolgende wetsontwerpen de bedoelde verruiming van het toepassingsgebied nagestreefd.

Met titel 3 van de wet van 19 juni 2009 heeft de wetgever de pertinentie van die vraag aangetoond, zij het dat de aanpassing beperkt is in de tijd. Nochtans is er geen enkele verantwoording waarom de wegwerking van die ongeoorloofde discriminatie zou beperkt blijven tot de periode van economische crisis (waarvan de impact op onze arbeidsmarkt trouwens nog niet uitgedeind is).

Nr. 9 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/4 (*nieuw*)

Onder titel XI, Werk, wordt een hoofdstuk 5 in-gevoegd.

“Chapitre 5. Établissement de la différence entre travailleurs salariés et indépendants

Section 1^{re}. Principes

Art. 132/4. Le contrat de travail est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur.”

N° 10 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/5 (nouveau)

Dans le chapitre 5 précité, insérer un article 132/5 libellé comme suit:

“Art. 132/5. Il y a autorité lorsqu'il ressort de l'analyse de la relation de travail qu'une majorité de critères pertinents sont remplis. Ces critères pertinents sont les critères généraux qui sont mentionnés au chapitre 4. Ils peuvent, par secteur ou catégorie professionnelle, être complétés ou remplacés par des critères spécifiques qui peuvent être fixés par secteur, par catégorie de travailleurs ou par catégorie professionnelle. Ces critères spécifiques sont fixés conformément aux procédures visées au chapitre 5. Conformément à la même procédure, certains critères généraux peuvent être déclarés non applicables au secteur, à la catégorie de travailleurs ou à la catégorie professionnelle concernés.”

N° 11 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/6 (nouveau)

Dans le chapitre 5 précité, insérer une section 2 contenant un article 132/6, rédigé comme suit:

“Section 2. Critères neutres

Art. 132/6. Les critères neutres suivants n'indiquent, ni en soi, ni en association, l'absence ou la présence d'autorité: la terminologie que les parties utilisent dans leur contrat, l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale, l'inscription au registre de commerce, l'inscription à la Banque-carrefour des entreprises, la possession d'un numéro de TVA, la tenue d'une comptabilité, le fait qu'une personne a agi en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié dans ses relations avec l'administration fiscale, le fait qu'une personne physique exerce son activité professionnelle dans le cadre d'une personne morale. Il ne peut être tenu compte de ces éléments dans l'appréciation de la relation de travail.”

“Hoofdstuk 5. Vaststelling van het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen”

“Afdeling 1. Principes

Art. 132/4. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten.”

Nr. 10 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/5 (nieuw)

In voornoemd hoofdstuk 5, een artikel 132/5 invoegen, luidende:

“Art. 132/5. Gezag is aanwezig wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat een meerderheid van relevante criteria is vervuld. Deze relevante criteria zijn de algemene criteria die worden vermeld in het Hoofdstuk IV. Zij kunnen, per sector of beroepsgroep, worden aangevuld met, of vervangen door specifieke criteria die kunnen worden vastgesteld per sector, per categorie van werknemers of per beroepsgroep. Deze worden vastgelegd overeenkomstig de procedures voorzien in het hoofdstuk V. Overeenkomstig dezelfde procedure kunnen bepaalde algemene criteria niet-toepasselijk worden verklaard voor de betrokken sector, categorie van werknemers of beroepsgroep.”

Nr. 11 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/6 (nieuw)

In voormeld hoofdstuk 5, een afdeling 2, invoegen die een artikel 132/6 bevat, luidende:

“Afdeling 2. Neutrale Criteria

Art.132/6. Volgende neutrale criteria wijzen noch op zichzelf, noch in onderling verband op de afwezigheid of aanwezigheid van gezag: de terminologie die de partijen gebruiken in hun overeenkomst, de inschrijving bij een sociale zekerheidsinstelling, de inschrijving in het handelsregister, de inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen, het bezit van een btw-nummer, het voeren van een boekhouding, de omstandigheid dat een persoon als zelfstandige of als werknemer is opgetreden in de betrekkingen met de fiscale administratie, de omstandigheid dat een natuurlijke persoon zijn arbeidsactiviteit uitoefent in het kader van een rechtspersoon. Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie mag met deze elementen geen rekening worden gehouden.”

N° 12 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/7 (nouveau)

Dans le chapitre 5 précité, insérer une section 3 contenant un article 132/7 et rédigée comme suit:

“Section 3. Critères généraux

Art. 132/7. Les critères généraux visés à l'article 132/5 sont:

1° le défaut de tout risque financier ou économique dans le chef de l'exécutant des travaux;

2° le défaut de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise dans le chef de l'exécutant des travaux;

3° le défaut de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise dans le chef de l'exécutant des travaux;

4° le défaut de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise dans le chef de l'exécutant des travaux;

5° le fait de travailler exclusivement pour un seul cocontractant;

6° la garantie du paiement d'une indemnité forfaitaire, éventuellement complétée par des boni, quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies par l'exécutant des travaux;

7° le fait de ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement;

8° le fait de ne pas se manifester comme une entreprise à l'égard d'autres personnes ou du cocontractant, ce qui se traduit notamment par le fait de travailler sous le logo ou le nom d'une autre personne;

9° le fait de travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire et avec du matériel mis à disposition, financé ou garanti par le cocontractant;

10° la possibilité pour le cocontractant de contrôler le travail réalisé et de prendre des sanctions.

Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, ajouter, remplacer ou supprimer des critères généraux.

Nr. 12 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/7 (nieuw)

In voormelde hoofdstuk 5, een afdeling 3 invoegen die een artikel 132/7 bevat, luidende:

“Afdeling 3. Algemene Criteria

Art. 132/7. De in artikel 132/5 bedoelde algemene criteria zijn:

1° de ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van de uitvoerder van de werken;

2° de ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van de uitvoerder van de werken;

3° de ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van de uitvoerder van de werken;

4° de ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van de uitvoerder van de werken;

5° het exclusief voor één medecontractant werken;

6° de garantie op betaling van een vaste vergoeding (eventueel aangevuld met bonussen) ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de geleverde prestaties door de uitvoerder van de werken;

7° het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel;

8° het zich niet manifesteren als onderneming ten overstaan van andere personen of van de medecontractant, wat zich onder meer uit door het werken onder het logo of de naam van een andere persoon;

9° het werken in ruimtes die niet in eigen bezit zijn en met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant;

10° de mogelijkheid tot controle over het uitgevoerde werk en van sanctiemogelijkheden vanwege de medecontractant.

De Koning kan, bij besluit in Ministerraad overlegd besluit, algemene criteria toevoegen, vervangen of schrappen.

Les critères neutres visés à l'article 132/6 ne peuvent en aucun cas être repris dans la liste des critères généraux."

N° 13 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/8 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, insérer une section 4 contenant un article 132/8 et rédigée comme suit:

"Section 4. Procédures d'établissement des critères spécifiques

Art. 132/8. Les critères spécifiques visés à l'article 132/5, qui peuvent s'appliquer à un secteur, à une catégorie de travailleurs ou à une catégorie professionnelle déterminés, sont établis par secteur, par catégorie de travailleurs ou par catégorie professionnelle, selon les procédures prévues à la présente section."

N° 14 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/9 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, section 4, insérer un article 132/9 rédigé comme suit:

"Critères sectoriels

Art. 132/9. § 1^{er}. Tout organe paritaire est tenu, dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la présente loi, de rendre un avis quant aux critères qu'il estime pertinents à la lumière de la disposition de l'article 132/5 pour les fonctions du secteur qui sont indiquées dans ledit avis. Cet avis est transmis au ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Si l'organe paritaire rend un avis unanime dans le délai imparti, le ministre compétent soumet cet avis au Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, qui est, à son tour, tenu de rendre un avis en la matière dans les deux mois de la date à laquelle l'avis lui a été soumis. Si les deux avis sont unanimes, le Roi établit les critères pertinents pour le secteur après examen préalable par la Commission "Statut des personnes actives" visée à l'article 132/15. Si les deux avis sont divergents, le ministre compétent consulte le Conseil national du Travail, qui est tenu de rendre son avis dans les deux mois. Si le Conseil national du Travail ne rend pas son avis dans le délai imparti ou s'il rend un avis partagé, le Roi peut dans un délai de deux mois, établir, après délibération en Conseil des ministres, les critères pertinents pour le

In geen geval kunnen de in artikel 132/6 bedoelde neutrale criteria worden opgenomen in de lijst van algemene criteria."

Nr. 13 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/8 (*nieuw*)

In voormelde hoofdstuk 5, een afdeling 4 invoegen die een artikel 132/8 bevat, luidend:

"Afdeling 4. Procedures voor het vaststellen van specifieke criteria

Art. 132/8. De in artikel 132/5 bedoelde specifieke criteria, die van toepassing kunnen zijn voor een bepaalde sector, categorie van werknemers of beroepsgroep, worden per sector, per categorie van werknemers of per beroepsgroep, volgens de procedures bepaald in deze afdeling."

Nr. 14 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/9 (*nieuw*)

In voormelde hoofdstuk 5, afdeling 4, een artikel 132/9 invoegen, luidende:

"Criteria per sector

Art. 132/9. § 1. Ieder paritair orgaan dient, binnen een termijn van drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet, een advies uit te brengen aangaande de criteria die het relevant acht in het licht van de bepaling van artikel 132/5, voor de functies uit de sector die in dit advies worden aangeduid. Dit advies wordt gericht aan de minister die bevoegd is voor Werk.

Indien het paritair orgaan binnen de gestelde termijn een unaniem advies uitbrengt, legt de bevoegde minister dit advies voor aan de Hoge Raad voor Zelfstandigen en kmo's, die binnen een termijn van twee maanden na de voorlegging, dienaangaande eveneens een advies dient uit te brengen. Indien beide adviezen eensluidend zijn, bepaalt de Koning de voor de sector relevante criteria, na voorafgaand onderzoek door de in artikel 132/15 bedoelde Commissie "Statuut der werkenden". Indien beide adviezen niet eensluidend zijn, raadpleegt de bevoegde minister de Nationale Arbeidsraad, die binnen een termijn van twee maanden zijn advies dient uit te brengen. Indien de Nationale Arbeidsraad binnen de gestelde termijn geen advies uitbrengt of slechts een verdeeld advies uitbrengt, kan de Koning na overleg in de Ministerraad binnen een termijn van twee maanden

secteur. À défaut, ce sont les critères généraux visés à l'article 132/7 qui s'appliquent à ce secteur.

Si l'organe paritaire rend, dans le délai imparti, un avis partagé, le ministre compétent soumet celui-ci au Conseil national du Travail qui est tenu de rendre son avis dans les deux mois. Si le Conseil national du Travail ne rend pas d'avis dans le délai imparti ou rend un avis partagé, le Roi peut, dans les deux mois, établir, après délibération en Conseil des ministres, les critères pertinents pour le secteur. À défaut, ce sont les critères généraux visés à l'article 132/7 qui s'appliquent à ce secteur.

Si l'organe paritaire ne rend pas d'avis dans le délai imparti, ce sont les critères généraux visés à l'article 132/7 qui s'appliquent à ce secteur.

§ 2. Si un organe paritaire ne fonctionne pas, ce sont également les critères généraux visés à l'article 132/7 qui s'appliquent à ce secteur.

Les organes paritaires créés après l'entrée en vigueur de la présente loi disposent d'un délai de cinq mois, à compter de la nomination de leurs membres, pour établir les critères spécifiques visés à l'article 132/5 pour leur secteur."

N° 15 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/10 (nouveau)

Dans le chapitre 5 précité, section 4, insérer un article 132/10 rédigé comme suit:

"Critères par catégorie professionnelle ou par catégorie de travailleurs

Art. 132/10. Le Conseil national du travail ou le Conseil supérieur des indépendants et des PME peut émettre un avis concernant les critères qu'il juge pertinents pour une catégorie professionnelle déterminée ou pour une catégorie déterminée de travailleurs, à la lumière de la disposition de l'article 132/5. Cet avis est adressé au ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Si l'un des deux organes émet un avis, le ministre compétent soumet cet avis à l'autre organe, qui est également tenu de formuler un avis à cet égard. Si les deux avis concordent, le Roi fixe les critères pertinents

de voor de sector geldende relevante criteria vastleggen. Bij gebreke hieraan gelden voor die sector de in artikel 132/7 bedoelde algemene criteria.

Indien het paritair orgaan binnen de gestelde termijn een verdeeld advies uitbrengt, legt de bevoegde Minister dit advies voor aan de Nationale Arbeidsraad, die binnen een termijn van twee maanden zijn advies dient uit te brengen. Indien de Nationale Arbeidsraad binnen de gestelde termijn geen advies uitbrengt of slechts een verdeeld advies uitbrengt, kan de Koning na overleg in de Ministerraad binnen een termijn van twee maanden de voor de sector geldende relevante criteria vastleggen. Bij gebreke hieraan gelden voor die sector de in artikel 132/7 bedoelde algemene criteria.

Indien het paritair orgaan binnen de gestelde termijn geen advies uitbrengt, gelden voor die sector de in artikel 132/7 bedoelde algemene criteria.

§ 2. Indien een opgericht paritair orgaan niet werkt, gelden voor die sector eveneens de in artikel 132/7 bedoelde algemene criteria.

Paritaire organen die worden opgericht na de inwerkingtreding van deze wet, beschikken over een termijn van vijf maanden, te rekenen vanaf de benoeming van hun leden, om de in artikel 132/5 bedoelde specifieke criteria voor hun sector te bepalen."

Nr. 15 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/10 (nieuw)

In voormelde hoofdstuk 5, afdeling 4, een artikel 132/10 invoegen, luidende:

"Subafdeling 2. Criteria per beroepsgroep of per categorie van werknemers

Art. 132/10. De Nationale Arbeidsraad of de Hoge Raad voor Zelfstandigen en kmo's kan een advies uitbrengen aangaande de criteria die hij relevant acht voor een bepaalde beroepsgroep of voor een bepaalde categorie van werknemers in het licht van de bepaling van artikel 132/5. Dit advies wordt gericht aan de minister die bevoegd is voor Werk.

Indien één van beide organen een advies uitbrengt, legt de bevoegde minister dit advies voor aan het andere orgaan dat dienaangaande tevens een advies dient uit te brengen. Indien beide adviezen eensluidend

pour la profession ou pour la catégorie de travailleurs, après analyse préalable par la commission “Statut des travailleurs” visée à l’article 132/15.

Si l’autre organe n’émet pas d’avis ou si les avis émis ne concordent pas, le Roi peut, après délibération en Conseil des ministres, fixer les critères spécifiques applicables à la catégorie professionnelle ou à la catégorie de travailleurs.”.

N° 16 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/11 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, section 4, insérer un article 132/11 rédigé comme suit:

“Concours entre des critères par secteur, des critères par catégorie professionnelle et des critères par catégorie de travailleurs

Art. 132/11. En cas de concours entre des critères par secteur et des critères par catégorie professionnelle, ce sont les derniers critères cités qui priment.

En cas de concours entre des critères par secteur et des critères par catégorie de travailleurs, ce sont les derniers critères cités qui priment.

En cas de concours entre des critères par secteur, des critères par catégorie professionnelle et des critères par catégorie de travailleurs, ce sont les derniers critères cités qui priment.”.

N° 17 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/12 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, section 4, insérer un article 132/12 rédigé comme suit:

“Critères applicables aux secteurs qui ne relèvent pas du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Art. 132/12. Les critères applicables aux secteurs qui ne relèvent pas du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sont les

zijn, bepaalt de Koning de voor het beroep of voor de categorie van werknemers relevante criteria, na voorafgaand onderzoek door de in artikel 132/15 bedoelde commissie “Statuut der werkenden”.

Indien het andere orgaan geen advies uitbrengt of indien de uitgebrachte adviezen niet eensluidend zijn, kan de Koning na overleg in de Ministerraad de voor de beroepsgroep of categorie van werknemers geldende specifieke criteria vastleggen.”.

Nr. 16 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/11 (*nieuw*)

In voormelde hoofdstuk 5, afdeling 4, een artikel 132/11 invoegen, luidende:

“Subafdeling 3. Samenloop tussen criteria per sector, criteria per beroepsgroep en criteria per categorie van werknemers

Art. 132/11. In geval van samenloop tussen criteria per sector en criteria per beroepsgroep, primeren de laatstgenoemde criteria.

In geval van samenloop tussen criteria per sector en criteria per categorie van werknemers, primeren de laatstgenoemde criteria.

In geval zowel criteria per sector, criteria per beroepsgroep als criteria per categorie van werknemers zijn bepaald, primeren de laatstgenoemde criteria.”.

Nr. 17 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/12 (*nieuw*)

In voormelde hoofdstuk 5, afdeling 4, een artikel 132/12 invoegen, luidende:

“Criteria voor sectoren die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Art.132/12. Voor de sectoren die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités gelden de in artikel

critères généraux visés à l'article 5, sauf dérogations déterminées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres."

N° 18 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/13 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, insérer une section 5 contenant un article 132/13, rédigée comme suit:

"Section 5. Commission "Statut des personnes actives"

Art. 132/13. § 1^{er}. Il est créé une Commission "Statut des personnes actives", ci-après dénommée "la commission". Cette commission est composée de représentants de l'Office national de sécurité sociale, de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. La commission est présidée par une personnalité indépendante.

§ 2. Cette commission a pour mission:

1° d'examiner les avis soumis au Roi en vue de la fixation des critères pertinents visés à l'article 132/5 dans les cas prévus par la section 3 du présent chapitre;

2° de développer, à l'aide des critères pertinents fixés par le Roi, une interprétation administrative de portée générale pour l'application desdits critères, laquelle est contraignante pour les services d'inspection des institutions représentées au sein de cette commission.

§ 3. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement de la commission."

N° 19 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/14 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 précité, insérer une section 6 contenant l'article 132/14, rédigée comme suit:

132/7 bedoelde algemene criteria, behoudens afwijkingen daarop die worden bepaald door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad."

Nr. 18 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/13 (*nieuw*)

In voormelde hoofdstuk 5, een afdeling 5 invoegen die een artikel 132/13 bevat, luidende:

"Afdeling 5. Commissie "Statuut der werkenden"

Art. 132/13. § 1. Er wordt een commissie "Statuut der werkenden" opgericht, hierna "de Commissie" genoemd, samengesteld uit vertegenwoordigers van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De Commissie wordt voorgezeten door een onafhankelijke persoonlijkheid.

§ 2. Deze Commissie heeft tot taak:

1° de adviezen te onderzoeken die aan de Koning worden voorgelegd met het oog op de bepaling van de in artikel 132/5 bedoelde relevante criteria, in de gevallen voorzien door afdeling 3 van dit hoofdstuk;

2° aan de hand van de door de Koning bepaalde relevante criteria een algemeen geldende administratieve interpretatie te ontwikkelen met betrekking tot de toepassing van die criteria, welke bindend is voor de inspectiediensten van de instellingen die in de Commissie vertegenwoordigd zijn.

§ 3. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels voor de samenstelling, de organisatie en de werking van de Commissie."

Nr. 19 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/14 (*nieuw*)

In voormelde hoofdstuk 5, een afdeling 6 invoegen die een artikel 132/14 bevat, luidende:

“Section 6. Dispositions transitoires

Art. 132/14. Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les contrats conclus après l'entrée en vigueur du présent chapitre.

Les dispositions de la présente loi ne s'appliqueront aux contrats en cours qu'à l'expiration d'un délai d'un an à dater de l'entrée en vigueur du présent chapitre.”

N° 20 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 132/15 (nouveau)

Dans le chapitre 5 précité, insérer une section 7 contenant l'article 132/15, rédigée comme suit:

“Section 7. Entrée en vigueur

Art. 132/15. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011.”

JUSTIFICATION

Le présent amendement a été dicté par le besoin de mettre fin de toute urgence à des constructions qui menacent de miner le financement de la sécurité sociale.

Dans son Cahier 2010 relatif à la sécurité sociale, la Cour des comptes évalue à 2 milliards l'impact de la crise économique sur le budget de la sécurité sociale. C'est le résultat de la perte de cotisations, d'une part, et de dépenses supplémentaires, d'autre part (essentiellement pour le chômage temporaire).

En même temps, nous pouvons lire des articles interpellants dans divers médias, notamment dans *De Standaard* du 8 décembre dernier, où le chef de l'Inspection sociale déclarait sans détours: “Nos inspecteurs sociaux n'examinent en effet plus les dossiers relatifs aux faux indépendants, sauf dans les cas très graves.” (traduction). “Cela n'a aucun sens que nos inspecteurs gaspillent leur énergie à des dossiers où nous ne pouvons tout de même rien faire.” (traduction). Voir également la série d'articles dans “*Vacature*” entamée le samedi 11 décembre sur les pratiques mafieuses dans le secteur de la construction, où les inspecteurs sociaux se plaignent de leur incapacité à s'attaquer à des constructions dans le cadre desquelles des sous-traitants frauduleux volent le travail des entreprises de construction qui essaient de jouer le jeu correctement en raflant des adjudications avec des offres qui sont déraisonnablement basses et qui ne peuvent qu'indiquer l'engagement d'une main-d'œuvre étrangère à des prix défiant toute concurrence, au mépris de conditions légales de notre pays en matière de salaire et de travail.

“Afdeling 6. Overgangsmaatregelen

Art. 132/14. De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op alle overeenkomsten die worden afgesloten na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Op de lopende overeenkomsten zullen de bepalingen van deze wet slechts van toepassing zijn bij het verstrijken van de termijn van 1 jaar na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.”

Nr. 20 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 132/15 (nieuw)

In voormelde hoofdstuk 5, een afdeling 7 invoegen die een artikel 132/15 bevat, luidende:

“Afdeling 7. Inwerkingtreding

Art. 132/15. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 juli 2011.”

VERANTWOORDING

Dit amendement is ingegeven door de nood om dringend een halt te roepen aan constructies die de financiering van de sociale zekerheid dreigen onderuit te halen.

In zijn Boek 2010 over de sociale zekerheid raamt het Rekenhof de impact van de economische crisis op het budget van de sociale zekerheid op 2 miljard. Dit is het resultaat van gedeelde bijdragen enerzijds en bijkomende uitgaven (vnl. voor tijdelijke werkloosheid) anderzijds.

Gelijktijdig lezen we in diverse media (zie onder meer *De Standaard* van 8 december 2010, waar de topman van de Sociale Inspectie onomwonden stelt: “Onze sociale inspecteurs buigen zich inderdaad niet meer over dossiers van schijnzelfstandigheid, tenzij in zeer zware gevallen.” “Het heeft geen zin dat we onze inspecteurs hun energie laten verspillen aan dossiers waarin we toch geen punt kunnen maken.” Zie tevens de artikelenreeks in *Vacature* die zaterdag 11 december 2010 is opgestart over de maffiapraktijken in de bouwsector waarin sociaal inspecteurs klagen over hun machteloosheid om constructies aan te pakken waarbij frauduleuze onderaannemers het werk inpikken van bouwbedrijven die het spel correct proberen te spelen door aanbestedingen in te pikken met offertes die onrealistisch laag zijn en enkel maar kunnen duiden op de inzet van buitenlandse arbeidskrachten aan dumpingprijzen waarbij een loopje wordt genomen met de wettelijke loon- en arbeidsvoorwaarden van ons land.

La qualification juridique d'une relation de travail relève, depuis des décennies déjà, de la liberté d'appréciation des cours et tribunaux du travail.

L'issue d'une telle qualification a bien sûr des conséquences importantes: elle détermine si une protection en matière de droit du travail et de sécurité sociale s'applique ou non à la relation de travail, et si oui, laquelle. Elle détermine également si des éléments comme la protection contre le licenciement, le droit à des vacances annuelles, le droit d'être absent pendant les jours fériés légaux, etc. sont d'application. Le niveau des cotisations sociales dues dépend bien entendu aussi de l'issue de cette appréciation.

Étant donné qu'il s'agit d'autant d'aspects qui contribuent à fixer le niveau du coût (salarial) d'une relation de travail, il est assez prévisible que, dans certains segments de l'économie, où la concurrence se base surtout sur le coût du travail, l'absence de règles juridiques claires entraîne des abus et un usage impropre.

Le présent amendement tend à assurer une plus grande sécurité juridique en ce qui concerne l'attribution de la qualification adéquate de la relation de travail, laquelle contribuera à une justice sociale et économique accrue.

Une plus grande justice sociale du fait que nous voulons que les travailleurs bénéficient de la protection sociale et en matière de droit du travail qui leur revient. De plus en plus de travailleurs fragilisés sont en effet poussés dans des statuts précaires en raison de considérations de coûts et d'une recherche maximale de flexibilité¹. C'est, par exemple, le cas des distributeurs "indépendants" de dépliants publicitaires toutes boîtes.

Une plus grande justice sociale aussi du fait que nous voulons éviter qu'à l'autre extrémité du spectre, les personnes hautement qualifiées et mieux rémunérées se soustraient à leur devoir de solidarité et ne paient pas correctement de cotisations sociales en choisissant leur statut de sécurité sociale de façon discrétionnaire.

La confusion au sujet de ce qu'il convient d'entendre par "travailler sous l'autorité d'un employeur"

Il est communément admis que la personne qui fournit des prestations de travail sous une autorité et contre paiement d'une rémunération doit être considérée comme un travailleur salarié.

¹ C'est là d'ailleurs un phénomène international. Eurofound "évoque à cet égard des *"Economically dependent workers, dependent forms of self-employment"*. *"Outsourcing workers shifts part of the entrepreneurial risk to the worker and detaches the outsourcing firm from employment and social law, which allows the firm to gain financial and organizational flexibility. Simultaneously, it keeps a substantial part of control over labour."* Il ressort d'une étude intitulée *"Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border Between Employment and Self-employment"* et réalisée en 2006 par l'*Institute for the Study of Labor*, que ces *"workers have lower labour market skills, less labour market attachment and thus less autonomy than self-employed workers."*

De juridische kwalificatie van een arbeidsverhouding maakt al sinds decennia het voorwerp uit van de beoordelingsvrijheid van arbeidsrechtbanken en -hoven.

De "uitkomst" van zo'n kwalificatie heeft uiteraard verregaande gevolgen: zij is bepalend of, en welke, arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsrechtelijke bescherming op de arbeidsverhouding van toepassing zijn. Of elementen zoals ontslagbescherming, recht op jaarlijkse vakantie, recht op afwezigheid tijdens Wettelijke Feestdagen, ... van toepassing zijn, worden hierdoor bepaald. Ook het niveau van de verschuldigde sociale bijdragen... is uiteraard afhankelijk van de uitkomst van die beoordeling.

Aangezien dit allemaal aspecten zijn die mee het niveau van de (loon)kost van een arbeidsrelatie bepalen, is het nogal voorspelbaar dat in bepaalde segmenten van de economie, waar de mededinging vooral gebeurt via arbeidskostenconcurrentie, de afwezigheid van klare rechtsregels resulteert in misbruik en oneigenlijk gebruik.

Voorliggend wetsvoorstel heeft tot doel meer rechtszekerheid te scheppen inzake de toewijzing van de toepasselijke kwalificatie van een arbeidsrelatie. Die zal immers resulteren in meer sociale en economische rechtvaardigheid.

Meer sociale rechtvaardigheid doordat de indieners willen dat werknemers de arbeidrechtelijke en sociale bescherming krijgen die hen toekomt. Steeds meer zwakke werknemers worden immers vanuit kostenoverwegingen en vanuit een maximaal flexibiliteitsstreven in preciaire statuten geduwd¹. Denken we, bijvoorbeeld, maar aan de 'zelfstandige' bezorgers van huis-aan-huisreclamefolders.

Meer sociale rechtvaardigheid ook doordat de indieners willen vermijden dat, aan de andere kant van het spectrum, hoger gekwalificeerden en beter verloonden zich onttrekken aan de solidariteit en aan het correct betalen van sociale bijdragen, door naar eigen goeddunken hun sociale zekerheidsstatuut te kiezen.

De onduidelijkheid over wat dient verstaan te worden onder "werken onder gezag"

Dat, wie tegen betaling van een loon onder gezag arbeidsprestaties levert, dient beschouwd te worden als zijnde een werknemer, is eigenlijk 'gemeengoed'.

¹ Dit is trouwens een internationaal fenomeen. Eurofound spreekt in dat verband over *"Economically dependent workers, dependent forms of self-employment"*. *"Outsourcing workers shifts part of the entrepreneurial risk to the worker and detaches the outsourcing firm from employment and social law, which allows the firm to gain financial and organizational flexibility. Simultaneously, it keeps a substantial part of control over labour."* Uit een onderzoek onder de titel *"Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border Between Employment and Self-employment"* dat in 2006 werd uitgevoerd door het *Institute for the Study of Labor*, komt naar voor dat deze *"workers have lower labour market skills, less labour market attachment and thus less autonomy than self-employed workers."*

Mais le problème est que le concept déterminant et distinctif de “lien de subordination” (ou la possibilité juridique d'exercer une autorité) n'a jamais été défini ni précisé dans la loi.

La doctrine et la jurisprudence laissent apparaître deux grandes tendances:

— la première estime que la *qualification* donnée par les parties contractantes ne peut être écartée qu'en cas de fraude, d'abus ou d'incompatibilité avec les clauses du contrat;

— la seconde est d'avis que le juge n'est pas lié par la qualification donnée par les parties. Ce n'est pas la volonté des parties qui prime, mais bien l'existence d'une relation d'autorité. Seule *la réalité des faits* doit entrer en ligne de compte pour apprécier la qualification.

L'impact de l'arrêt de cassation du 23 décembre 2002

Alors que de 1978 à 2002 la jurisprudence dominante a plutôt suivi la seconde tendance, l'arrêt de cassation du 23 décembre 2002 a marqué une rupture radicale.

Cet arrêt (confirmé par la suite à plusieurs reprises, notamment par les arrêts de cassation du 23 avril 2003 et du 21 juin 2004) précise qu'il ne faut pas confondre la subordination économique et l'existence d'un lien d'autorité et que seule la *subordination juridique* (la possibilité juridique pour l'employeur de donner au travailleur des instructions quant à l'organisation de son travail) permet de conclure à l'existence d'un contrat de travail.

Selon la Cour de cassation, les éléments suivants indiquent l'existence d'une subordination économique, même s'ils demeurent conciliables avec l'existence d'une collaboration indépendante:

— l'obligation de respecter des instructions techniques et commerciales d'ordre général;

— l'obligation de travailler certains jours et/ou à certaines heures d'ouverture fixes;

— l'exercice de l'activité dans les locaux du maître de l'ouvrage;

— l'utilisation du matériel, de l'outillage et de l'infrastructure du maître de l'ouvrage;

— l'obligation de respecter les prix et conditions fixés par le maître de l'ouvrage;

— le fait de percevoir une rémunération horaire;

— l'absence d'autonomie de gestion ou le fait de ne pas être propriétaire du fonds de commerce;

Maar het probleem is dat het bepalende en onderscheidende concept, 'ondergeschikt verband' (of 'de juridische mogelijkheid om gezag uit te oefenen') nooit werd gedefinieerd en verduidelijkt in de wet.

Binnen de rechtsleer en rechtspraak vallen, in grote lijnen, twee tendensen of strekkingen te onderscheiden:

— er is een strekking die stelt dat de door de overeenkomst sluitende partijen gegeven kwalificatie enkel ter zijde mag geschoven worden in geval van bedrog, dwaling of met de overeenkomst onverenigbare bedingen;

— daar tegenover staat de strekking die stelt dat de rechter niet gebonden is door de kwalificatie gegeven door de partijen. Het is niet de wil van de partijen die primeert, maar wel de aanwezigheid van een gezagsrelatie. Bij de beoordeling mag enkel rekening gehouden worden met de feitelijke realiteit.

De impact van het Cassatiearrest van 23 december 2002

Terwijl de overheersende rechtspraak tussen 1978 en 2002 eerder aansloot bij de tweede strekking, betekende het Cassatiearrest van 23 december 2002 een radicale trendbreuk.

Dit Arrest stelt dat (nadien meerdere malen herbevestigd, o.m. in de Cassatiearresten van 23 april 2003 en 21 juni 2004) economische afhankelijkheid niet verward worden met het bestaan van een gezagsband en dat er enkel op grond van een juridische afhankelijkheid (de juridische mogelijkheid voor de werkgever om aan de werknemer instructies te geven met betrekking tot de organisatie van zijn werk) mag besloten worden tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Volgende elementen wijzen volgens het Hof van Cassatie op het bestaan van een economische afhankelijkheid, maar blijven toch verenigbaar met het bestaan van een zelfstandige samenwerking:

— de verplichting om algemene technische en commerciële richtlijnen na te leven;

— de verplichting om op bepaalde vaste dagen en/of openingsuren te werken;

— de uitoefening van de activiteit in de lokalen van de opdrachtgever;

— het gebruik van het materiaal, het gereedschap en de infrastructuur van de opdrachtgever;

— de verplichting om de door de opdrachtgever vastgestelde prijzen en voorwaarden na te leven;

— het feit dat er per uur wordt betaald;

— het gebrek aan beheersautonomie of het feit geen eigenaar te zijn van het handelsfonds;

— d'une manière générale, le fait que le contractant ne prenne pas de risque économique ou financier et n'ait pas de participation dans le capital.

Dans l'arrêt précité du 23 décembre 2002, la Cour de cassation déclare que le juge du fond ne peut requalifier la convention de collaboration indépendante en contrat de travail que s'il existe des éléments inconciliables avec une collaboration indépendante et excluant dès lors la qualification de collaboration indépendante choisie par les parties.

Il ne suffit plus qu'il existe certains critères indiquant qu'il s'agit d'un contrat de travail, il y a en outre lieu de rechercher des éléments qui sont inconciliables avec la qualification choisie par les parties. Il s'impose donc de se baser sur le statut indépendant choisi par les parties et d'examiner si les éléments factuels (présentés) ne contredisent pas ce statut. Les éléments indiquant une subordination économique ne doivent pas être pris en considération dans cet exercice...

La loi sur la relation de travail (L.R.T.) du 27 décembre 2006

Il est frappant de constater que la littérature spécialisée est absolument unanime sur le fait que la loi sur la relation de travail (les articles 328-343 de la loi-programme du 27 décembre 2006) constitue, dans une large mesure, une confirmation légale de la jurisprudence de qualification, et que cette confirmation est accueillie comme un triomphe de la sécurité juridique².

² "Le principe consacré de l'autonomie principielle de la volonté des parties, un des fondements de notre ordre juridique, apporte la sécurité juridique indispensable dans une matière qui, par le passé, était devenue une véritable loterie, en raison de l'imprécision de la notion d'autorité utilisée, et de la multiplicité des critères d'appréciation, avec parfois des conséquences désastreuses" dans: Zelfstandige: schijn of werkelijkheid, Monique Verbraecken/Tillo Romain p. 205; "Outre le débat sur la question de savoir s'il peut être tenu compte ou pas, lors de l'appréciation, de la volonté exprimée des parties, on a observé au fil des années une tendance à subordonner de plus en plus souvent la qualification à des indices économiques plutôt qu'à estimer qu'il existait une possibilité juridique d'exercice de l'autorité (par exemple, travailler pour un seul commanditaire, travailler dans les locaux du commanditaire, absence de risque économique, etc.). Il était dès lors grand temps que la Cour de cassation clarifie les choses et remette à l'honneur l'autonomie de la volonté des parties dans ses arrêts de qualification. Les règles de droit que des parties veulent voir appliquer à leur convention engagent ces parties et ne peuvent être écartées que sur la base de l'interprétation de la volonté réelle des parties ou en cas d'incompatibilité avec la loi. En d'autres termes, le juge ne peut procéder à la requalification, excepté en cas d'illégalité, que si les faits allégués sont incompatibles avec la qualification donnée. Enfin, la Cour a remis à l'honneur les règles élémentaires d'administration de la preuve en rappelant que celui qui se prévaut du lien d'autorité doit en apporter la preuve.", De Wet betreffende de aard van de arbeidsrelaties: kroniek van een aangekondigde dood?, J. Kerremans dans JTT n° 974, juin 2007, p. 150.

— in het algemeen, het feit dat de contractant geen economisch of financieel risico draagt of geen deelname heeft in het kapitaal.

In voormeld Arrest van 23 december 2002 stelt het Hof van Cassatie dat de feitenrechter een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst slechts mag herkwalficeren in een arbeidsovereenkomst, indien er elementen aanwezig zijn die onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking en dus de door partijen gekozen kwalificatie van zelfstandige samenwerking uitsluiten.

Het is niet langer voldoende dat er bepaalde criteria aanwezig zijn die wijzen op een arbeidsovereenkomst, er moet bovendien gezocht worden naar elementen die onverenigbaar zijn met de door partijen gekozen kwalificatie. Men dient aldus te vertrekken van het door de partijen gekozen zelfstandige statuut, en men moet onderzoeken of de (voorgelegde) feitelijke elementen dit statuut niet tegenspreken. Bij deze oefening moeten de elementen die wijzen op een economische afhankelijkheid niet in aanmerking worden genomen...

De Arbeidsrelatiewet (W.A.R) van 27 december 2006

Het is opvallend hoe groot de eensgezind in de vakliteratuur is over het feit dat de Arbeidsrelatiewet (de artikelen 328-343 van de Programmawet van 27 december 2006) in belangrijke mate een wettelijke confirmatie is van de kwalificatierechtspraak én dat dit als een triomf van de rechtszekerheid wordt onthaald.²

² "Met het gehuldigde principe van de principiële wilsautonomie van de partijen, een van de grondvesten van onze rechtsorde, wordt de broodnodige rechtszekerheid gebracht in een materie die in het verleden door de vaagheid van het gehanteerde begrip gezag, en de veelheid aan beoordelingscriteria was uitgedoofd tot een ware loterij met soms desastreuze gevolgen" in: Zelfstandige: schijn of werkelijkheid, Monique Verbraecken/Tillo Romain pag 205; "Naast de discussie of bij de beoordeling al dan niet rekening mag worden gehouden met de uitgedrukte wil van de partijen, was er in de loop der jaren een tendens merkbaar om de kwalificatie steeds vaker te laten afhangen van een economische indicie eerder dan te oordelen dat er een juridische mogelijkheid tot gezagsuitoefening bestond (vb. werken voor één opdrachtgever, werken in de lokalen van de opdrachtgever, afwezigheid van economisch risico, enz.). Het was dan ook de hoogste tijd dat het Hof van Cassatie orde op zaken stelde en in haar kwalificatiearresten de wilsautonomie van de partijen opnieuw in ere heeft hersteld. De rechtsregels die partijen op hun overeenkomst toegepast wensen te zien, hebben bindende kracht tussen deze partijen en kunnen slechts ter zijde worden geschoven op basis van de interpretatie van de werkelijke wil van de partijen of ingeval van strijdigheid met de wet. Met andere woorden, enkel indien de feiten die worden aangevoerd niet verenigbaar zijn met de gegeven kwalificatie, mag de rechter, behoudens in geval van onwettigheid, tot herkwalficatie overgaan. Tenslotte heeft het Hof de elementaire regels van de bewijsvoering in ere hersteld door er aan te herinneren dat diegene die zich beroept op de gezagsverhouding, hiervan het bewijs dient te leveren.", De Wet betreffende de aard van de arbeidsrelaties: kroniek van een aangekondigde dood?, J. Kerremans in JTT nr. 974, juni 2007, blz. 150.

L'article 331 de la loi pose comme principe que les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail. L'autonomie de la volonté est donc explicitement confirmée comme principe fondamental. La prémisse est que les deux parties contractantes se trouvent sur un pied d'égalité l'une par rapport à l'autre.

Cette primauté de l'autonomie de la volonté ne peut être réfutée que si *"l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail."*

Lorré³ précise à cet égard: *"Des termes rigides, tels que "exclure" et "incompatibles", sont directement empruntés aux arrêts de qualification, alors que l'expression "suffisamment d'éléments" a un effet plutôt modérateur. La question se pose de savoir si le législateur, en énonçant ces deux membres de phrase, a voulu contourner le système probatoire réglementé de droit commun en matière d'engagements Par ailleurs, on peut considérer — dès lors qu'il n'est nullement question, dans la loi, d'une adaptation des règles de preuve applicables — que le législateur n'a pas voulu toucher à cette problématique, du moins pas de manière explicite."*

Kerremans précise à ce sujet: *"L'article 331 a formulé cette modération (de l'autonomie de la volonté/de la ligne des arrêts de qualification) comme suit: "La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties." Cette formulation pourrait susciter l'impression que le législateur a opté pour une conception divergente. Rien n'est moins vrai. Le projet initial disposait dans l'ancien article 320: "pour autant que celle-ci soit confirmée par l'exécution effective de la convention."*

On ne peut donc pas parler de modèle de législation claire...

En conclusion de son article, Kerremans va même encore plus loin: *"Par la L.R.T., le législateur a réussi, dans un laps de temps très court, à formaliser la jurisprudence de la Cour de cassation et à maîtriser la prolifération en limitant le nombre de critères d'appréciation. De cette manière, il est mis un terme à la problématique de la requalification sur la base de critères économiques."*⁴

Une requalification est rejetée presque systématiquement par les juges du fond: la lourde charge de la preuve dans le chef de l'instance qui conteste une qualification ...

Et la jurisprudence (limitée) qui existe depuis l'entrée en vigueur (partielle) de la loi semble confirmer ce point de vue de Kerremans.

Les éléments de fait invoqués par l'ONSS pour conclure à l'existence d'un lien juridique de subordination ne résistent

³ "Aard van de arbeidsrelatie als *deus ex machina*", Jeroen Lorré dans *Rechtkundig Weekblad* n° 41, 9 juin 2007.

⁴ *Ibidem* p. 155.

Artikel 331 van de wet stelt als principe dat de partijen vrij de aard van de arbeidsrelatie kiezen. De wilsautonomie wordt dus uitdrukkelijk als uitgangspunt bevestigd. De premisse is dat beide overeenkomstsluitende partijen op voet van gelijkheid jegens elkaar staan.

Deze primauteit van de wilsautonomie kan enkel weerlegd worden indien "de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de bepalingen van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie werd gegeven."

Lorré³ zegt hierover: "Rigide terminologie, zoals 'uitsluiten' en 'onverenigbaar', is rechtstreeks ontleend aan de kwalificatiearresten, terwijl van de uitdrukking 'voldoende elementen' een eerder milderende invloed uitgaat. De vraag rijst of de wetgever, door het poneren van deze twee zinsneden, haasje-over heeft willen spelen met het gereguleerd gemeenschappelijk bewijsstelsel inzake verbintenissen.... Anderzijds kan men ervan uitgaan — aangezien nergens in de wet wordt gerept over een aanpassing van de toepasselijke bewijsregelen — dat de wetgever niet aan deze problematiek heeft willen raken, althans niet expliciet."

Kerremans¹ stelt hierover: "Artikel 331 heeft deze tempering (van de wilsautonomie / de lijn van de kwalificatiearresten) als volgt geformuleerd: 'Er moet voorrang gegeven worden aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.' Deze formulering zou de indruk kunnen wekken dat de wetgever voor een afwijkende opvatting zou hebben geopteerd. Niets is minder waar. Het oorspronkelijke ontwerp stelde in het toenmalige artikel 320: 'voor zover de aard van deze arbeidsrelatie wordt bevestigd door de effectieve uitoefening van de arbeidsovereenkomst.'"

Geen toonbeeld van klare wetgeving dus...

In het besluit bij zijn artikel, gaat Kerremans zelfs nog verder: "De wetgever is er met de W.A.R. in geslaagd om binnen een kort tijdsbestek de rechtspraak van het Hof van Cassatie te formaliseren en de wildgroei aan banden te leggen door het aantal beoordelingscriteria te beperken. Op deze manier wordt de problematiek van de herkwalificatie op basis van economische criteria een halt toegeroepen."⁴

Her-kwalificatie wordt bijna systematisch afgewezen door de feitenrechters: de zware bewijslast in hoofde van de instantie die een kwalificatie betwist...

En de (beperkte) rechtspraak die sinds de (gedeeltelijke) inwerkingtreding van de Wet voorhanden is, lijkt die stelling van Kerremans te bevestigen.

De feitelijke elementen die de RSZ aanhaalt om tot de juridische band van ondergeschiktheid te besluiten,

³ "Aard van de arbeidsrelatie als *deus ex machina*", Jeroen Lorré in *Rechtkundig Weekblad* nr 41, 9 juni 2007.

⁴ *Ibidem* pag. 155.

généralement pas au contrôle du juge du fond qui évalue ces éléments à la lumière de la volonté exprimée par les parties.

Le fait que les principes appliqués par la Cour de cassation ont été inscrits dans la loi de décembre 2006 a considérablement alourdi la charge de la preuve qui incombe à l'ONSS.

Pour les critères de "liberté d'organisation du temps de travail" et de "liberté d'organisation du travail", l'exposé des motifs de la loi contient déjà, en soi, une série d'orientations qui permettent de rejeter facilement les arguments invoqués par l'ONSS pour contester ces libertés. Un bon exemple en est le contre-argument que les règles "convenues" en la matière sont inhérentes à l'exercice de la profession et ne peuvent pas être considérées comme contraires aux libertés précitées.

En ce qui concerne le critère de la 'possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique', nous constatons que, même après l'intervention législative, celui-ci demeure une question de fait qui continue à relever du pouvoir d'appréciation du juge du fond et pour laquelle tout renvoi à une subordination économique pour conclure à l'existence d'un contrôle hiérarchique est inévitablement rejeté ...

En outre, à défaut de création de la commission visée à l'article 329 de la loi, l'ONSS (ou toute autre partie qui entend contester une qualification donnée par les partenaires) peut uniquement faire valoir les critères généraux mentionnés dans la loi.

Comme il nous faut constater que quatre ans plus tard, ladite commission n'a toujours pas vu le jour, on est en droit de se demander si certains acteurs majeurs sont disposés à l'instituer. Et quand bien même cette commission serait instituée, se pose encore la question de savoir si ses travaux produiront jamais des résultats. Dans la préface d'un livre publié récemment⁵, l'administrateur délégué de l'Unizo déclare (dans une évaluation de la loi de 2006): "Outre les critères généraux qui permettent de conclure à l'existence d'une relation de travail, le gouvernement prévoit ainsi de nouveau d'utiliser éventuellement une liste de critères spécifiques possibles dans un secteur ou une profession. La Cour de cassation a toutefois déjà fait savoir à plusieurs reprises que ces critères ne sont, ni séparément, ni conjointement, suffisants pour procéder à une requalification. ... L'ensemble des tâches confiées à la Chambre normative s'avère en outre beaucoup trop vaste."

Le postulat, erroné, de la L.R.T. est en outre contraire à la recommandation n° 198 de l'OIT formulée quelques mois auparavant

Le postulat selon lequel les parties d'un contrat de travail sont sur pied d'égalité, ne correspond bien sûr pas à la réalité économique.

⁵ *Zelfstandige: schijn of werkelijkheid*, Monique Verbraecken/Tillo Romain, p. 9.

doorstaan meestal niet de toetsing van de feitenrechter die deze elementen afweegt aan de door de partijen uitgedrukte wil.

Doordat de het Hof van Cassatie gehanteerde principes een wettelijke verankering hebben gekregen in de Wet van december 2006, is de bewijslast die berust bij de RSZ enorm verzwaaard.

Voor de criteria "vrijheid van organisatie van de werktijd" en 'vrijheid van de organisatie van het werk' bevat de Memorie van Toelichting bij de Wet op zich reeds een aantal oriëntaties die het makkelijk maken om de argumenten die de RSZ inroept om deze vrijheden te betwisten, te verwerpen. Een goed voorbeeld hiervan is het tegenargument dat de ter zake de "overeengekomen" regels inherent zijn aan de beroepsuitoefening en niet kunnen beschouwd worden als ingaande tegen de voormelde vrijheden.

Wat het criterium 'mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen' betreft, stellen we vast dat dit ook na het wettelijk ingrijpen een feitenkwestie blijft die tot de feitelijke beoordelingsbevoegdheid van de rechter blijft behoren én waarbij elke verwijzing naar economische ondergeschiktheid om tot een hiërarchische controle te besluiten onverbiddelijk wordt afgewezen...

Bovendien kan, bij gebreke aan oprichting van de Commissie bedoeld in het artikel 329 van de Wet, de RSZ (of enige andere partij die een door de partners gegeven kwalificatie willen betwisten) zich enkel beroepen op de in de Wet vermelde algemene criteria.

Als we moeten vaststellen dat vier jaar na datum voormelde Commissie nog steeds niet is samengesteld, rijst de vraag naar de bereidheid daartoe van sommige hoofdrolspelers. En zelfs als deze Commissie zou zijn samengesteld, is het maar de vraag of haar werkzaamheden ooit tot resultaten zullen leiden. In het voorwoord bij een recent verschenen boek⁵ stelt de gedelegeerd bestuurder van Unizo (in een evaluatie van de Wet van 2006): "Zo voorziet de regering, behalve de algemene criteria voor het vaststellen van de arbeidsrelatie, opnieuw een opsomming van mogelijke specifieke criteria eventueel te hanteren in een sector of in een beroep. Nochtans liet het Hof van Cassatie al herhaaldelijk weten deze criteria noch afzonderlijk, noch samen voldoende te vinden om tot een her-kwalificatie over te gaan. ... Bovendien blijkt het aan de Normatieve Kamer toegekend takenpakket veel te ruim."

Het foute uitgangspunt achter de W.A.R., staat bovendien haaks op de enkele maanden eerder uitgebrachte IAO-aanbeveling nummer 198

Het uitgangspunt dat de partijen in een arbeidsovereenkomst op gelijke voet staan, strookt uiteraard niet met de economische realiteit.

⁵ *Zelfstandige: schijn of werkelijkheid*, Monique Verbraecken/Tillo Romain" pag. 9

C'est pourquoi il est si étonnant que la loi de 2006 se base malgré tout sur cette "autonomie de volonté".

C'est d'autant plus étonnant que, quelques mois avant que cette loi soit votée au Parlement, plus exactement le 15 juin 2006, a été publiée une recommandation de l'OIT⁶, qui, dans le souci d'offrir aux travailleurs la protection qui leur revient (sur le plan du droit du travail et du droit en matière de sécurité sociale), conseillait aux autorités nationales de prendre comme critères, lors de la classification d'une relation de travail, les faits tels qu'ils sont révélés par son exécution, et ce, (éventuellement) nonobstant toute convention contraire. Comme le lien d'autorité ne peut que rarement être défini de manière claire et circonstanciée par le législateur national, l'OIT préfère se baser sur des indices factuels, associés ou non à des présomptions (article 11b de la recommandation). Dans l'article 13 de la recommandation, l'OIT propose une série d'indices qui peuvent être subdivisés en deux volets: "organisation" et "rémunération"⁷.

Il est troublant de constater à quel point la loi sur la relation de travail semble nier l'existence de cette recommandation, à telle enseigne, d'ailleurs, que, dans son avis sur le projet de loi concerné, le Conseil d'État a formulé l'observation suivante:

"Bien qu'on puisse considérer qu'une recommandation de l'OIT est en principe dépourvue de force obligatoire, elle fait en tout cas autorité. L'adoption d'une recommandation a pour seul effet d'obliger les États membres à entreprendre un certain nombre de démarches et à faire rapport. On peut dès lors considérer que la recommandation OIT n° 198 précitée n'a certes pas d'effets juridiques contraignants sur le contenu du texte en projet, mais que son autorité implique cependant qu'un État membre doit à tout le moins tenir compte de son contenu pour mener sa politique en la matière, par exemple, comme un encouragement à régler une certaine question dans un sens déterminé. En juger autrement aurait en effet pour conséquence de priver une recommandation de toute

⁶ Recommandation de l'OIT n° 198.

⁷ Art. 13. Les Membres devraient envisager la possibilité de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre:

a) le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail;

b) le caractère périodique de la rémunération du travailleur; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport, ou autres; la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels; le financement des déplacements professionnels du travailleur par la personne qui requiert le travail; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur.

Daarom is het zo verrassend dat de Wet van 2006 die "wilsautonomie" nochtans als uitgangspunt neemt.

Des te meer is dat verrassend omdat enkele maanden voor die Wet in het Parlement werd gestemd, meer specifiek op 15 juni 2006, een aanbeveling van de IOA⁶ werd gepubliceerd die, vanuit de bekommernis om aan werknemers de bescherming te bieden die hen toekomt (arbeidsrechtelijk en sociaal-rechtelijk), de nationale overheden adviseert om bij het catalogeren van een arbeidsrelatie de feiten zoals deze worden geopenbaard door de uitvoering ervan als richtsnoer te nemen en dit (eventueel) niettegenstaande enige andersluidende overeenkomst. Omdat de gezagband slechts in zeldzame gevallen omstandig en helder kan omschreven worden door de nationale wetgever, geeft de IOA voorkeur aan feitelijke indicatoren, al dan niet gekoppeld aan vermoedens (artikel 11b van de aanbeveling). In artikel 13 van de aanbeveling reikt de IOA een reeks indicatoren aan die kunnen gegroepeerd worden onder respectievelijk "organisatie" en "bezoldiging"⁷.

Het is ontstellend hoezeer de W.A.R. het bestaan van deze aanbeveling lijkt te negeren. In die mate zelfs dat de Raad van State in zijn advies bij het Wetsontwerp volgende opmerking formuleerde:

"Ook al kan worden aangenomen dat een IOA-aanbeveling in beginsel geen juridische binding heeft, hij is in elk geval gezaghebbend. Het aannemen van een aanbeveling heeft enkel tot gevolg dat de lidstaten een verplichting hebben om een aantal stappen te ondernemen, en te rapporteren. Zo derhalve mag worden aangenomen dat voornoemde IOA-aanbeveling nr. 198 vanuit juridisch oogpunt weliswaar geen dwingende gevolgen heeft met betrekking tot de inhoud van de ontworpen regeling, moet uit het gezaghebbende karakter ervan wel worden afgeleid dat een lidstaat in zijn beleidsvoering ter zake minstens hoort rekening te houden met de inhoud ervan, bijvoorbeeld als aansporing om een bepaalde aangelegenheid in een bepaalde zin te regelen. Er anders over

⁶ IOA-aanbeveling nummer 198.

⁷ Art. 13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the existence of an employment relationship. Those indicators might include:

a. the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;

b. periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

valeur juridique. La section de législation a le sentiment que le contenu de la recommandation OIT n° 198 n'a pas été entièrement pris en compte lors de l'élaboration de la loi en projet."

De plus, la loi sur la relation de travail fait totalement fi d'un arrêt de Cassation du 22 mai 2006 non dépourvu d'importance dès lors qu'il s'agit du premier arrêt, rendu après les arrêts de qualification, où la Cour de Cassation a conclu qu'un contrat d'entreprise avait été justement requalifié en contrat de travail par une cour du travail. C'est surtout également important dès lors que la Cour a admis un critère économique pour la requalification. La circonstance que les intéressés n'étaient pas perçus comme des travailleurs indépendants qui prenaient un risque d'entreprise a suffi à la Cour pour confirmer cette requalification.

Proposition de solution: institution d'une présomption réfragable de l'existence d'un lien de subordination si une majorité de critères sont réunis

Le présent amendement se conforme bien, quant à lui, à l'esprit de la recommandation précitée (et à l'arrêt précité du 22 mai 2006).

En substance, il:

a) instaure une présomption réfragable de l'existence d'un lien de subordination dans l'exercice d'un travail dès qu'une majorité de critères sont remplis et

b) mentionne plusieurs critères neutres qui ne peuvent jouer aucun rôle lors de l'appréciation de la relation de travail.

L'insertion d'une présomption réfragable donne suite à l'article 11 de la recommandation de l'OIT: "Afin de faciliter l'établissement de l'existence de la relation de travail, les Membres devraient (...) envisager la possibilité: b) d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices;"

Pour garantir — enfin — l'indispensable sécurité juridique, une simple énumération non contraignante de ces critères ne suffit pas, car, dans ce cas, la situation existante perdurerait, les différents juges du fond donnant la préférence à tels ou tels critères.

En d'autres termes, l'énumération d'une série de critères doit être assortie de certains effets. Il convient dès lors que le législateur fixe un seuil à partir duquel il estime qu'il existe un nombre suffisant d'indices pour présumer l'existence d'un lien de subordination.

L'option que nous retenons dans le présent amendement consiste à présumer la présence d'un lien de subordination au travail lorsqu'une majorité simple des critères est réunie.

oordelen zou immers tot gevolg hebben dat een aanbeveling elke juridische waarde zou ontberen. De afdeling wetgeving heeft de indruk dat bij het uitwerken van de ontworpen regeling de inhoud van voornoemde IAO-aanbeveling nr 198 in het geheel niet in overweging werd genomen."

Bovendien gaat de W.A.R. ook compleet voorbij aan een niet onbelangrijk Cassatiearrest van 22 mei 2006. Niet onbelangrijk, omdat dit het eerste Arrest na de kwalificatiearresten was waarin Cassatie besluit dat een aannemingsovereenkomst door een Arbeidshof terecht werd geher-kwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Vooral ook belangrijk omdat het Hof een economisch criterium aanvaardde bij die her-kwalificatie. De omstandigheid dat betrokkenen niet overkwamen als zelfstandigen die een ondernemingsrisico aangingen, volstond voor het Hof om deze her-kwalificatie te bekrachtigen.

Voorstel van oplossing: de installatie van een weerlegbaar vermoeden van ondergeschikt verband indien aan een meerderheid van criteria is voldaan

Het voorliggende amendement zoekt wél aansluiting bij de oriëntatie van voormelde aanbeveling (en voormeld Arrest van 22 mei 2006).

De essentie ervan is:

a) de invoering van een weerlegbaar vermoeden dat arbeid in ondergeschikt verband wordt verricht, vanaf het moment dat een meerderheid van criteria is vervuld, en,

b) de vermelding van een aantal neutrale criteria die bij de beoordeling van de arbeidsrelatie geen rol mogen spelen.

Met de invoering van een weerlegbaar vermoeden wordt gevolg gegeven aan het artikel 11 van de IAO-aanbeveling: "*For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should.... consider the possibility of the following: ...b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present,...*".

Om — eindelijk — te komen tot de broodnodige rechtszekerheid, volstaat een louter vrijblijvende opsomming van deze criteria niet. In dat geval zou de bestaande situatie immers blijven voortbestaan, waarbij door de onderscheiden feiten-rechters aan deze of gene criteria de voorkeur wordt gegeven.

Met andere woorden, aan het opsommen van een reeks criteria moeten bepaalde gevolgen worden gekoppeld. Dit vereist dat de wetgever een punt bepaalt waarvan die wetgever oordeelt dat een voldoende aantal indicatoren voorhanden zijn om het bestaan van een ondergeschikt verband te laten vermoeden.

In dit amendement opteren de indieners ervoor dat een vermoeden van arbeidsongeschiktheid ontstaat wanneer een gewone meerderheid der criteria is vervuld.

Le choix d'une prise en compte d'une majorité simple des critères, sans pondération, est conscient et offre, à notre estime, une série d'avantages.

En optant pour une majorité simple, le législateur indique en réalité qu'aucun critère n'a plus de valeur qu'un autre. Nous considérons en effet qu'un ou deux critères ne sont pas déterminants pour prouver l'existence d'une relation d'autorité, mais que cette autorité doit s'inférer d'un ensemble de plusieurs éléments factuels.

Cette précision est d'importance, étant donné que la mesure proposée vise à mettre un terme à une certaine jurisprudence, dans laquelle l'existence ou non d'un contrat de travail est confirmée sur la base d'un seul ou de quelques éléments (et même des éléments formels).

Une majorité simple des critères permet également de remplacer, d'ajouter ou de supprimer beaucoup plus facilement des critères, car il ne faut pas tenir compte des équilibres précaires inhérents à un système accordant une pondération aux différents critères.

De cette manière, il est en outre relativement aisé de procéder à des ajustements pour certains secteurs ou professions problématiques. Qui plus est, il est toujours possible de fournir une preuve contraire si l'on peut avancer d'autres éléments (critères).

Nous estimons enfin opportun de maintenir, dans la fixation des critères, un équilibre entre des éléments socio-économiques et des éléments juridiques. La meilleure manière d'atteindre ces objectifs est d'accorder la même valeur à tous les critères (c.-à-d. une majorité simple) plutôt que d'utiliser différents coefficients de pondération.

Critères généraux et critères spécifiques

Le présent amendement institue donc pour l'essentiel une présomption réfragable de l'existence d'un lien de subordination dès qu'une majorité de critères sont remplis.

L'amendement commence par mentionner plusieurs critères neutres qui ne peuvent jouer aucun rôle dans l'appréciation de la relation de travail.

Ensuite, il énumère une série de critères généraux qui, dès qu'une majorité d'entre eux sont remplis, font naître la présomption de l'existence d'un lien de subordination.

Par le biais d'une procédure d'avis fixée au chapitre 5 de la proposition, le Roi peut établir, par secteur ou par catégorie professionnelle, des critères spécifiques qui complètent, remplacent ou suppriment les critères généraux précités.

De keuze voor een telling der criteria bij gewone meerderheid en zonder ponderatie ervan is bewust en heeft volgens de indieners een aantal voordelen.

Door voor een gewone meerderheid te kiezen, geeft de wetgever eigenlijk te kennen dat geen enkel criterium meer waarde heeft dan een ander criterium. Dit vanuit de visie dat één of een paar criteria niet doorslaggevend zijn om het bestaan van een gezagsrelatie te bewijzen, maar dat het gezag moet worden afgeleid uit een geheel van verschillende feitelijke elementen.

Dit is van belang omdat de voorgestelde maatregel o.a. tot doel heeft om een einde te stellen aan bepaalde rechtspraak waar het al of niet bestaan van een arbeidsovereenkomst wordt bevestigd op grond van slechts één of enkele elementen (en zelfs formele elementen).

Een gewone meerderheid der criteria maakt het ook veel makkelijker om criteria te vervangen, toe te voegen of weg te laten, omdat men geen rekening moet houden met de precieze evenwichten die inherent zijn aan een systeem waarin gewichten worden toegekend aan de verschillende criteria.

Op die manier is het ook relatief eenvoudig om voor bepaalde probleemsectoren of -beroepen aanpassingen door te voeren en bovendien kan men nog steeds een tegenbewijs leveren indien men andere elementen (criteria) kan naar voor schuiven.

De indieners zijn tenslotte van oordeel dat het aangewezen is om bij de bepaling van de criteria een evenwicht te behouden tussen socio-economische elementen en juridische elementen. Die doelstelling wordt het best gediend door aan alle criteria eenzelfde waarde toe te kennen (m.a.w. een gewone meerderheid) i.p.v. verschillende wegingcoëfficiënten te hanteren.

Algemene criteria en specifieke criteria

De essentie van het voorliggende amendement is dus dat een weerlegbaar vermoeden dat arbeid in ondergeschikt verband wordt verricht, ontstaat vanaf het moment dat een meerderheid van criteria is vervuld.

Het amendement begint met de vermelding van een aantal neutrale criteria die bij de beoordeling van de arbeidsrelatie geen rol mogen spelen.

Vervolgens worden een reeks algemene criteria opgesomd die, van zodra een meerderheid ervan vervuld is, het vermoeden van arbeid in ondergeschikt verband doet ontstaan.

Via een procedure van adviezen zoals voorzien in Hoofdstuk V van het voorstel, kan de Koning per sector of beroepsgroep specifieke criteria bepalen die voormelde algemene criteria aanvullen, vervangen of weglaten.

Les critères neutres

Une disposition légale qui vise à s'attaquer au phénomène des faux indépendants se doit, selon nous, de préciser préalablement qu'une série d'éléments juridiques de pure forme ne peuvent être pris en considération pour l'appréciation de la relation de travail.

En effet, ce sont précisément ces éléments qui permettent de feindre un statut d'indépendant.

C'est pourquoi la qualification du contrat par les parties et les caractéristiques extérieures qui y sont liées (inscription au registre de commerce, inscription auprès d'une caisse d'assurances pour travailleurs indépendants, etc.) ne doivent pas être prises en compte lorsqu'il s'agit d'apprécier la nature de la relation de travail entre les parties.

Ainsi, lorsqu'il examine l'existence d'un lien d'autorité, le juge ne peut pas tenir compte de ces éléments, mais doit inférer l'existence d'un rapport d'autorité du comportement effectif des parties, sur la base des critères pertinents visés ci-dessous.

Les critères pertinents et la présomption réfragable: ensuite, des critères généraux sont énumérés qui, dès qu'une simple majorité d'entre eux sont remplis, font naître une présomption réfragable que le travail est accompli dans un lien de subordination.

Les critères retenus ont été empruntés à l'abondante jurisprudence ainsi qu'à la recommandation n° 198 de l'OIT.

Ces critères généraux sont:

- le défaut de tout risque financier ou économique (donc l'absence de "risque d'entreprise");
- le défaut de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise;
- le défaut de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise;
- le défaut de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise;
- le fait de travailler exclusivement pour un seul cocontractant;
- la garantie du paiement d'une indemnité forfaitaire, éventuellement complétée par des boni, quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies;
- le fait de ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement;

De neutrale criteria

Een wettelijke regeling die tot doel heeft de schijnzelfstandigheid aan te pakken, kan, volgens de indieners, niet anders dan vooraf te bepalen dat aan een aantal formeel-juridische elementen geen waarde mag worden gehecht bij de beoordeling van de arbeidsrelatie.

Het zijn immers precies deze elementen die het mogelijk maken om een statuut als zelfstandige te fingeren.

Daarom moet de kwalificatie van de overeenkomst door de partijen en de eraan verbonden uitwendige kenmerken (inschrijving in het handelsregister, inschrijving bij een verzekeringskas voor zelfstandigen, ...) buiten beschouwing te worden gelaten bij de beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie tussen de partijen.

Bij het onderzoek naar het bestaan van een gezagsverhouding mag de rechter aldus geen rekening houden met deze elementen, maar dient hij het al of niet bestaan van gezag louter af te leiden op basis van het daadwerkelijke en feitelijke gedragsspatroon van de partijen, aan de hand van de hieronder bedoelde relevante criteria.

De relevante criteria en het weerlegbaar vermoeden: vervolgens worden algemene criteria opgesomd die, zodra een gewone meerderheid ervan vervuld is, een weerlegbaar vermoeden van arbeid in ondergeschikt verband doen ontstaan.

De weerhouden criteria zijn ontleend aan de overvloedige rechtspraak en de IAO-aanbeveling nummer 198.

Deze algemene criteria zijn:

- ontstentenis van enig financieel of economisch risico (dus afwezigheid van een "ondernemersrisico");
- ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming;
- ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming;
- ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;
- exclusief voor één medecontractant werken;
- de garantie op betaling van een vaste vergoeding (eventueel aangevuld met bonussen) ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de geleverde prestaties;
- zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel;

— le fait de ne pas se manifester comme une entreprise à l'égard d'autres personnes ou du cocontractant, ce qui se traduit notamment par le fait de travailler sous le logo ou le nom d'une entreprise qui "externalise";

— le fait de travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire et avec du matériel mis à disposition, financé ou garanti par le cocontractant;

— la possibilité pour le cocontractant de contrôler le travail réalisé et de prendre des sanctions.

Ces critères regroupent tant des critères économiques que juridiques et peuvent éventuellement être adaptés en vue de tenir compte de certaines spécificités sectorielles (= les critères spécifiques). Cette énumération prévue par la loi peut être modifiée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Il importe de souligner qu'aucun critère n'a plus de valeur qu'un autre et que chaque critère n'est pas en soi déterminant pour conclure à la présence ou non d'autorité. C'est au contraire de la combinaison de plusieurs critères qu'il devra ressortir si une personne est considérée ou non comme travaillant sous une autorité.

La présomption instaurée est réfragable. Même lorsqu'une majorité des critères sont réunis, et que la présomption est donc établie, une partie dispose encore de la possibilité de prouver le contraire et de montrer que la relation de travail repose en réalité sur l'indépendance. On évite ainsi d'ôter toute possibilité aux parties de prouver, dans certains cas limites, que leur relation de travail repose tout de même sur l'indépendance. De plus, la jurisprudence a ainsi également la possibilité d'élaborer, le cas échéant, de nouveaux critères. On permet de la sorte au droit de connaître encore une certaine évolution, tout en évitant que les critères soient considérés comme des normes bétonnées, ce qui pourrait entraîner l'immobilisme.

Le point de départ du régime proposé demeure en effet la liberté de choix du contrat. Le commanditaire d'un ouvrage doit pouvoir décider librement de faire exécuter le travail par des travailleurs indépendants ou par du personnel contractuel, pour autant du moins que le choix opéré corresponde à la réalité.

C'est précisément dans ce dernier point que réside la valeur de la mesure proposée: elle continue d'autoriser le travail sur une base indépendante mais elle exclut également les faux statuts d'indépendant en définissant précisément la notion de "lien de subordination" à l'aide d'un certain nombre de critères.

Une commission de *ruling* en soutien d'une application uniforme de la réglementation

Enfin, le présent amendement prévoit la création d'une commission de *ruling* "Statut des travailleurs".

— zich niet manifesteren als onderneming ten overstaan van andere personen of van de medecontractant, wat zich onder meer uit door het werken onder het logo of de naam van een "outsourcend" bedrijf;

— in ruimtes werken die niet in eigen bezit zijn en met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant;

— mogelijkheid tot controle over het uitgevoerde werk en van sanctiemogelijkheden vanwege de medecontractant.

Deze criteria vormen een combinatie van zowel economische criteria als juridische criteria en kunnen desgevallend aangepast worden om rekening te houden met bepaalde sectorale eigenheden (= de specifieke criteria). Deze in de wet voorziene opsomming kan bij koninklijk besluit, overleg in de ministerraad, worden gewijzigd.

Het is van belang te benadrukken dat geen enkel criterium meer waarde heeft dan een ander criterium en dat elk criterium op zich niet doorslaggevend is om te besluiten tot de af- of aanwezigheid van gezag. Het is daarentegen uit het samenspel van criteria dat zal moeten blijken of iemand wordt geacht onder gezag te werken of niet.

Het vermoeden dat wordt ingevoerd, is weerlegbaar. Zelfs wanneer een meerderheid van criteria zijn vervuld, en het vermoeden dis is gevestigd, beschikt een partij nog over de mogelijkheid om het tegendeel te bewijzen en aan te tonen dat de arbeidsrelatie in werkelijkheid op zelfstandige basis is gesteund. Aldus vermijdt men dat in bepaalde randgevallen het voor de partijen onmogelijk zou worden gemaakt om het bewijs te leveren van het feit dat hun arbeidsverhouding toch op zelfstandige basis is geschoeid. Bovendien wordt aldus aan de rechtspraak ook de mogelijkheid gelaten om desgevallend nieuwe criteria te ontwikkelen. Zo laat men nog een zekere rechtsevolutie toe en vermijdt men dat de criteria als vast gebetonneerde normen zouden worden aanzien, wat tot verstarring zou kunnen leiden.

Het uitgangspunt van de beoogde regeling blijft immers de vrijheid van contractkeuze. De opdrachtgever van een werk moet over de vrije keuze kunnen beschikken om dat werk te laten uitvoeren via zelfstandige arbeid dan wel via in dienst genomen personeel, voor zover althans de gemaakte keuze overeenstemt met de realiteit.

Precies op dit laatste punt ligt nu de waarde van de voorgestelde maatregel: het laat het werken op zelfstandige basis verder toe, maar zorgt er tevens voor dat het veinzen van een statuut als zelfstandige wordt uitgeschakeld door het begrip "band van ondergeschiktheid" nauwkeurig te omschrijven aan de hand van een aantal criteria.

Een *ruling*commissie ondersteunt een uniforme toepassing van de regelgeving

Dit amendement voorziet tenslotte in de oprichting van een *ruling*commissie "Statuut der werkenden".

Cette commission de *ruling* se compose, outre d'un président indépendant, d'un ou de deux représentants des services publics ou organismes de sécurité sociale directement concernés, c'est-à-dire:

- l'Office national de sécurité sociale (ONSS);
- l'Institut national d'assurances sociales des travailleurs indépendants (INASTI);
- le SPF Affaires sociales;
- le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cette commission est chargée d'une mission normative et d'une mission interprétative:

— la mission normative implique que la commission, après consultation de la commission paritaire ou du comité de négociation (pour le secteur public) concernés et après consultation du "Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et moyennes entreprises", peut recommander au ministre compétent de définir des critères dérogatoires pour des secteurs, des catégories d'entreprises ou voire des catégories professionnelles déterminées (c'est-à-dire ajouter, remplacer ou supprimer certains critères). Il ne peut être dérogé à cet avis que moyennant décision motivée;

— la mission interprétative implique que la commission doit, en ce qui concerne le régime de sécurité sociale applicable (travailleurs salariés ou travailleurs indépendants), développer à l'aide des critères pertinents (c'est-à-dire les critères généraux ou spécifiques) une interprétation administrative générale qui est contraignante pour les services, organismes ou services d'inspection concernés.

La commission ne se prononce pas sur les dossiers individuels soumis par des citoyens ou des entreprises.

N° 21 DE MME FONCK ET CONSORTS

Art. 132/1 (*nouveau*)

Dans le Titre XII Emploi insérer un chapitre 4, rédigé comme suit:

"CHAPITRE 4. Modification de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008".

Deze rulingcommissie is, naast een onafhankelijk Voorzitter, samengesteld uit één of twee vertegenwoordigers van de direct betrokken overheidsdiensten of sociale zekerheidsinstellingen, d.w.z.:

- de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ);
- het Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen voor Zelfstandigen (RSVZ);
- de FOD Sociale Zaken;
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze commissie heeft een Normatieve en een Interpretatieve opdracht:

— de Normatieve opdracht houdt in dat de commissie, na raadpleging het betrokken paritair comité of onderhandelingscomité (voor de openbare sector) én na raadpleging van de "Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen" aan de bevoegde Minister kan adviseren om voor bepaalde sectoren, categorieën van ondernemingen of zelfs beroepsgroepen, afwijkende criteria te bepalen (d.w.z. het bijvoegen, vervangen of weglaten van bepaalde criteria). Van dit advies kan slechts mits motivering worden afgeweken;

— de Interpretatieve opdracht impliceert dat de commissie, met betrekking tot het toepasselijke sociale zekerheidsstelsel (werknemers of zelfstandigen), aan de hand van de relevante criteria (d.w.z. de algemene of specifieke criteria), een algemeen geldende administratieve interpretatie dient te ontwikkelen die bindend is voor de betrokken diensten, instellingen of inspectiediensten.

De Commissie doet géén uitspraak over individuele dossiers die door burgers of ondernemingen worden voorgelegd.

Meryame KITIR (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

Nr. 21 VAN MEVROUW FONCK c.s.

Art. 132/1 (*nieuw*)

In titel XII Werk een hoofdstuk 4 invoegen, luidend als volgt:

"HOOFDSTUK 4. Wijziging van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008."

JUSTIFICATION

Pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, les modifications de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 ont été reprises dans un chapitre distinct. Les modifications ont fait l'objet d'un accord unanime au sein du Conseil National du Travail concernant l'adaptation de la procédure concernant l'application de la convention collective de travail n° 90 relative aux avantages non récurrents liés aux résultats.

N° 22 DE MME FONCK ET CONSORTS

Art. 132/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 132/1, libellé comme suit:

“Art. 132/1. À l'article 5 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, le 3^e alinéa est remplacé comme suit:

“Pour l'établissement de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion, il y a lieu d'utiliser, conformément à la convention collective de travail n° 90 relative aux avantages non récurrents liés aux résultats conclue au sein du Conseil National du travail, les modèles qui sont repris en annexe de cette convention.”.”.

JUSTIFICATION

L'introduction d'un modèle obligatoire a pour objectif de réduire le risque d'erreurs dans les CCT ou dans les actes d'adhésion et de faciliter le contrôle par les autorités compétentes.

Ces modèles pourront être téléchargés et imprimés à partir du site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ce qui facilitera, pour les employeurs, la rédaction des actes nécessaires en vue d'introduire les avantages non récurrents liés aux résultats.

N° 23 DE MME FONCK ET CONSORTS

Art. 132/2 (*nouveau*)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 132/2, libellé comme suit:

“Art. 132/2. À l'article 7 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

VERANTWOORDING

Omwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid wordt er voor geopteerd om de wijzigingen aan de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 op te nemen in een apart hoofdstuk. Deze wijzigingen maken deel uit van een unaniem akkoord in de Nationale Arbeidsraad over de aanpassingen van de procedure inzake de toepassing van de CAO nr. 90 betreffende de niet recurrenente bedrijfsgebonden voordelen.

Nr. 22 VAN MEVROUW FONCK c.s.

Art. 132/1 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 4, een artikel 132/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 132/1. In artikel 5 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 wordt het derde lid vervangen als volgt:

“Voor de opmaak van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de toetredingsakte dient in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst nr 90 betreffende de niet recurrenente bedrijfsgebonden voordelen gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad gebruik gemaakt van de modellen die in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.”.”.

VERANTWOORDING

De invoering van een verplicht model heeft tot doel het risico op fouten in de CAO's en in de toetredingsaktes te verkleinen en de controle door de bevoegde instanties te vergemakkelijken.

Deze modellen kunnen online worden ingevuld en afgeprint op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, wat het invullen van de noodzakelijk documenten voor het invoeren van niet-recurrenente resultaatsgebonden voordelen voor de werkgevers aanzienlijk vergemakkelijkt.

Nr. 23 VAN MEVROUW FONCK c.s.

Art. 132/2 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 4, een artikel 132/2 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 132/2. In artikel 7 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1) au § 1^{er}, les mots “tout projet d’acte d’adhésion est établi par l’employeur qui doit le remettre à chaque travailleur concerné, de même que le projet de plan d’octroi qui doit y être annexé” sont remplacés par les mots “tout projet d’acte d’adhésion, contenant le plan d’octroi, est établi par l’employeur qui doit le remettre à chaque travailleur concerné.”;

2) au § 2, les mots “du projet d’acte d’adhésion et du plan qui lui est annexé” sont remplacés par les mots “du projet d’acte d’adhésion contenant le plan d’octroi”;

3) au § 4, les mots “qui lui en accuse immédiatement réception” sont supprimés;

4) au § 5, est inséré le 2^e alinéa suivant:

“L’employeur déclare sur l’honneur, dans l’acte d’adhésion, qu’aucune observation n’a été formulée ou que des remarques ont été consignées mais que les points de vue divergents ont été conciliés.”;

5) le § 6 est remplacé par le texte suivant:

“§ 6. Si des observations par les travailleurs concernés lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs concernés, il les fera connaître dans les quatre jours au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale ainsi qu’à l’employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs concernés. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.”.

JUSTIFICATION

Sur base de la législation actuelle, dans l’hypothèse de l’instauration d’avantages non récurrents liés aux résultats par le biais d’un acte d’adhésion, l’employeur doit, pendant un délai de 15 jours, tenir à la disposition des travailleurs concernés un registre d’observations dans lequel ceux-ci peuvent consigner individuellement leurs remarques.

Dans ce même délai de 15 jours, les travailleurs concernés peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de surveiller l’exécution de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé.

À la fin de ce délai, l’employeur doit adresser le registre d’observations au fonctionnaire précité qui lui en accuse immédiatement réception.

Cet accusé de réception doit être déposé au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service

1) in § 1 worden de woorden “wordt elk ontwerp van toetredingsakte opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen, samen met het toetredingsplan dat als bijlage moet worden toegevoegd” vervangen door de woorden “wordt elk ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen.”;

--

2) in § 2 worden de woorden “het ontwerp van toetredingsakte en van het plan in bijlage” vervangen door de woorden “het ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan”;

3) in § 4 worden de woorden “die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigt” weggelaten;

4) in § 5 wordt een tweede lid ingevoegd, luidende:

“De werkgever verklaart op eer in de toetredingsakte dat er geen opmerkingen werden geformuleerd of dat er opmerkingen vastgesteld werden, maar dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden.”;

5) paragraaf 6 wordt vervangen als volgt:

“§ 6. Indien hem opmerkingen van de betrokken werknemers werden meegedeeld of indien het register opmerkingen van de betrokken werknemers bevat, deelt hij deze binnen de vier dagen mee aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en aan de werkgever die ze aan de betrokken werknemers meedeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen.”.

VERANTWOORDING

Volgens de huidige wetgeving, in zoverre de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden ingevoerd bij toetredingsakte, moet de werkgever, gedurende 15 dagen een register ter beschikking houden van de betrokken werknemers waarin deze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen.

Binnen diezelfde 15 dagen kunnen de betrokken werknemers hun opmerkingen ook met naar behoren ondertekende brief meedelen aan de ambtenaar die is belast met het toezicht op de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Na afloop van deze 15 dagen stuurt de werkgever het register ter inzage naar deze hoger vermelde ambtenaar die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigde.

Deze ontvangstbevestiging diende samen met de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan worden

Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale en même temps que l'acte d'adhésion et le plan d'octroi.

Afin de simplifier la procédure, il est proposé de supprimer l'accusé de réception.

L'employeur devra toujours adresser le registre d'observations à la Direction générale Contrôle des lois sociales mais aucun accusé de réception ne lui sera transmis.

Si le fonctionnaire précité constate que le registre contient des observations ou si des observations lui sont adressées par les travailleurs concernés, il en informera l'employeur ainsi que le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale

La procédure de conciliation prévue par la loi du 21 décembre 2007 est maintenue.

L'accusé de réception étant supprimé, l'employeur devra déclarer sur l'honneur, dans l'acte d'adhésion, qu'il n'y a pas eu d'observations ou qu'il y a eu des remarques mais que les points de vue divergents ont été conciliés.

La Direction générale Relations collectives de travail pourra vérifier la véracité de cette déclaration sur base des informations fournies par le fonctionnaire précité.

N° 24 DE MME FONCK ET CONSORTS

Art. 132/3 (*nouveau*)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 132/3, libellé comme suit:

“Art. 132/3. À l'article 8 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1) au § 2, les mots “cet acte d'adhésion auquel doit être annexé un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats” sont remplacés par les mots “cet acte d'adhésion contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats.”;

2) dans ce même § 2, les mots “et l'accusé de réception visé à l'article 7, § 4,” sont supprimés.”.

JUSTIFICATION

Ces modifications sont nécessaires pour mettre le texte en concordance avec les autres modifications.

ingediend ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Om de procedure te vereenvoudigen werd voorgesteld het ontvangstbewijs te schrappen.

De werkgever dient het register nog steeds toe te zenden aan de hoger vermelde ambtenaar maar er wordt hem geen ontvangst meer bevestigd.

Wanneer de hoger vermelde ambtenaar vaststelt dat het register opmerkingen bevat of wanneer hem door de betrokken werknemers opmerkingen worden overgemaakt, dan licht hij de werkgever en de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in.

De verzoeningsprocedure bepaald in de wet van 21 december 2007 blijft behouden.

Door de schrapping van het ontvangstbewijs dient de werkgever in de toetredingsakte op eer te verklaren dat er geen opmerkingen gemaakt werden of wanneer opmerkingen werden vastgesteld dat de uiteenlopende standpunten werden verzoend.

De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen kan de betrouwbaarheid van deze verklaring controleren op basis van de gegevens die hem werden verschaft door de hoger vermelde ambtenaar.

Nr. 24 VAN MEVROUW FONCK c.s.

Art. 132/3 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 4, een artikel 132/3 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 132/3. In artikel 8 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1) in § 2 worden de woorden “deze toetredingsakte, waarbij een toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als bijlage moet worden toegevoegd” vervangen door de woorden “deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.”;

2) in dezelfde paragraaf 2 worden de woorden “en het ontvangstbewijs waarvan sprake in artikel 7, § 4,” weggelaten.”.

VERANTWOORDING

Deze wijzigingen zijn noodzakelijk om tekst in overeenstemming te brengen met de andere wijzigingen.

N° 25 DE MME FONCK ET CONSORTS

Art. 132/4 (nouveau)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 132/4, libellé comme suit:

“Art. 132/4. À l'article 9 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 sont apportées les modifications suivantes:

1) au § 1^{er}, les mots “l'acte d'adhésion et le plan d'octroi qui lui est annexé” sont remplacés par les mots “l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.”;

2) le § 2 est remplacé par le paragraphe suivant:

“§ 2. La commission paritaire compétente effectue ces contrôles dans les deux mois de cette transmission.

La décision de la commission paritaire n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Lorsque la décision de la commission paritaire est positive, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi est approuvé.

Lorsque la décision de la commission paritaire est négative, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi n'est pas approuvé. La motivation de cette décision doit indiquer précisément les manquements de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.

La décision de la commission paritaire et le cas échéant la motivation de celle-ci sont transmis au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui informe immédiatement l'employeur et le fonctionnaire désigné par le ministre.

Après réception d'un ou de dossiers déterminés, la commission paritaire peut également décider de ne pas décider pour ce ou ces dossiers. Cette décision, ainsi que les remarques éventuelles des organisations siégeant au sein de la commission paritaire, sont transmises au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui informe immédiatement le fonctionnaire désigné par le ministre.”;

Nr. 25 VAN MEVROUW FONCK c.s.

Art. 132/4 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 4, een artikel 132/4 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 132/4. In artikel 9 van dezelfde wet worden volgende wijzigingen aangebracht:

1) in § 1, worden de woorden “deze toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan” vervangen door de woorden “deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan.”;

2) paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Het bevoegde paritair comité voert de controles uit binnen de 2 maanden na deze overdracht.

De beslissing van het paritair comité is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 % van de stemmen door ieder partij uitgebracht, heeft bekomen.

Wanneer de beslissing van het paritair comité positief is, dan zijn de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van het paritair comité negatief is, dan zijn de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

De beslissing van het paritair comité en desgevallend de motivering van deze beslissing, wordt meegedeeld aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die onmiddellijk de werkgever en de door de minister aangeduide ambtenaar inlicht.

Het paritair comité kan, na ontvangst van een of meerdere welbepaalde dossiers, eveneens beslissen om over deze dossiers niet te beslissen. Deze beslissing alsook de mogelijke opmerkingen van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, worden overgemaakt aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die onverwijld de door de minister aangeduide ambtenaar inlicht.”;

3) le § 4 est remplacé par le paragraphe suivant:

“§ 4. Si la commission paritaire décide de ne pas décider ou à défaut de décision de la commission paritaire dans les deux mois de la transmission de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi, le fonctionnaire effectue les contrôles de forme et marginal prévus par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du travail.

Lorsque la décision du fonctionnaire désigné par le ministre est positive, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi est considéré comme étant approuvé.

Lorsque la décision du fonctionnaire désigné par le ministre est négative, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi est considéré comme n'étant pas approuvé. La motivation de cette décision doit indiquer précisément les manquements de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.

La décision du fonctionnaire désigné par le ministre et le cas échéant la motivation de celle-ci, sont, dans le mois de la saisine de ce fonctionnaire, communiquées à l'employeur ainsi qu'à la commission paritaire compétente.

L'employeur peut remédier à des manquements ponctuels mentionnés dans la motivation de la décision, en envoyant dans un délai d'un mois, à partir de la notification de la décision, au fonctionnaire désigné par le ministre un acte d'adhésion corrigé contenant le plan d'octroi. Le fonctionnaire désigné par le ministre dispose dans ce cas d'un mois après la transmission de l'acte d'adhésion corrigé contenant le plan d'octroi pour prendre une décision définitive, qu'il communique à l'employeur et à la commission paritaire compétente en mentionnant le cas échéant qu'il a été tenu compte des modifications ponctuelles que l'employeur a apportées à l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.

Si le fonctionnaire désigné par le ministre ne se prononce pas dans les délais qui lui sont impartis, sa décision est censée être positive.”;

4) au § 5, les mots “l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé” sont remplacés par les mots “l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.”.

3) paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Wanneer het paritair comité beslist om niet te beslissen of bij gebrek aan beslissing van het paritaire comité binnen de twee maanden na de overdracht van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan, voert de bevoegde ambtenaar de vorm- en marginale controles uit waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar positief is, worden de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan beschouwd als zijnde goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar negatief is worden de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan beschouwd als zijnde niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

De beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar en desgevallend de motivering van deze beslissing, worden binnen de maand nadat de zaak aan deze ambtenaar werd voorgelegd aan de werkgever en het bevoegde paritair comité meegedeeld.

De werkgever kan aan punctuele tekortkomingen vermeld in de motivering van de beslissing tegemoet komen door binnen de maand, te rekenen vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing, een gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan aan de door de minister aangeduide ambtenaar toe te sturen. De door de minister aangeduide ambtenaar beschikt in dat geval over één maand na overmaking van de gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan om een definitieve beslissing te nemen die hij meedeelt aan de werkgever en het bevoegde paritair comité met desgevallend de vermelding dat er rekening werd gehouden met de punctuele wijzigingen die de werkgever aan de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan heeft aangebracht.

Indien de door de minister aangeduide ambtenaar geen uitspraak doet binnen de termijnen die hem door dit artikel zijn toegekend, wordt zijn beslissing geacht positief te zijn.”;

4) in § 5 worden de woorden “toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan” vervangen door toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan.”.

JUSTIFICATION

1. Sur base de la législation actuelle, la commission paritaire dispose d'un délai de deux mois pour prendre une décision.

Si elle ne prend aucune décision, ce n'est qu'à l'issue de ce délai de deux mois que le dossier est transmis au fonctionnaire compétent.

La modification proposée vise à abréger le délai de procédure dans le cas où la commission paritaire ne souhaite pas ou ne peut pas prendre de décision.

La Commission paritaire pourra décider de ne pas décider pour un ou plusieurs dossiers. Dans cette hypothèse, le(s) dossier(s) sera ou seront transmis sans délai au fonctionnaire compétent.

2. Sur base de la législation en vigueur, l'employeur dont le plan d'octroi n'est pas approuvé, n'a aucune possibilité de déposer un plan corrigé.

L'objectif de la modification est de donner à l'employeur la possibilité de remédier à des manquements ponctuels mentionnés dans la décision négative.

Le but poursuivi est d'éviter que l'avantage ne soit pas payé, alors que les objectifs sont atteints, en raison d'erreurs formelles commises par l'employeur lors de la rédaction de l'acte d'adhésion.

N° 26 DE MME FONCK ET CONSORTS

Art. 132/5 (*nouveau*)

Dans le chapitre 4 précité, insérer un article 132/5, libellé comme suit:

"Art. 132/5. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2011."

JUSTIFICATION

Afin de laisser à l'administration compétente le temps nécessaire pour modifier les procédures existantes, la date d'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} avril 2011

Catherine FONCK (cdH)
 Christiane VIENNE (PS)
 David CLARINVAL (MR)
 Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)
 Stefaan VERCAMER (CD&V)
 Nathalie MUYLLE (CD&V)
 Meryame KITIR (sp.a)
 Karolien GROSEMANS (N-VA)
 Nadia SMINATE (N-VA)

VERANTWOORDING

1. Volgens de huidige wetgeving beschikt het paritair comité over een termijn van twee maanden om een beslissing te nemen.

Wanneer zij geen beslissing neemt wordt het dossier overgemaakt aan de bevoegde ambtenaar nadat twee maanden zijn verstreken.

De voorgestelde wijziging heeft tot doel deze termijn in te korten in die gevallen dat het paritair comité geen beslissing wenst te nemen of kan nemen.

Het paritair comité kan beslissen om niet te beslissen over een of meerdere dossiers. In dat geval wordt het dossier of de dossiers onverwijld overgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

2. Volgens de huidige wetgeving, heeft de werkgever geen enkele mogelijkheid om een verbeterd plan in te dienen wanneer zijn plan niet werd goedgekeurd.

Het opzet van deze wijziging is de werkgever de mogelijkheid geven om bepaalde punctuele tekortkomingen opgenomen in de negatieve beslissing te verbeteren.

Het nagestreefde doel is te vermijden dat het voordeel niet wordt uitbetaald, hoewel de doelstellingen werden bereikt, omwille van formele fouten begaan tijdens het opstellen van de toetredingsakte door de werkgever.

Nr. 26 VAN MEVROUW FONCK c.s.

Art. 132/5 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 4, een artikel 132/5 invoegen, luidend als volgt:

"Art. 132/5. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2011."

VERANTWOORDING

Om de bevoegde administratie de nodige tijd te gunnen om de bestaande procedures aan de wijzigingen aan te passen, werd 1 april 2011 gekozen als datum van inwerkingtreding.