

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} avril 2014

PROJET DE LOI

**portant exécution du pacte de compétitivité,
d'emploi et de relance**

AMENDEMENTS

déposés en commission des Affaires sociales

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 55.773 DU 1^{ER} MARS 2014

N° 1 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 41 (*nouveau*)

**Sous un titre 7 et un chapitre unique, insérer un
article 41, rédigé comme suit:**

*“Titre 7. Contrat d’engagement maritime à bord des
navires de mer”*

*Chapitre Unique — Modification de la loi du
3 juin 2007 portant des dispositions diverses du travail*

*Art. 41. A l'article 28 de la loi du 3 juin 2007 portant
des dispositions diverses relatives au travail, les modi-
fications suivantes sont apportées:*

1° le 3° est remplacé par ce qui suit:

*“3° “armateur”: propriétaire du navire ou toute autre
entité ou personne, telle que le gérant, l’agent ou*

Documents précédents:

Doc 53 **3479/ (2013/2014):**

001: Projet de loi.
002 et 003: Amendements.
004: Rapport.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 april 2014

WETSONTWERP

**houdende uitvoering van het pact voor
competitiviteit, werkgelegenheid en relance**

AMENDEMENTEN

ingediend in de commissie voor de Sociale Zaken

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 55.773 VAN 1 MAART 2014

Nr. 1 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 41 (*nieuw*)

**Onder een titel 7 en een enig hoofdstuk, een
artikel 41 invoegen, luidende:**

*“Titel 7. Arbeidsovereenkomst wegens scheeps-
dienst aan boord van zeeschepen”*

*Enig Hoofdstuk — Wijziging van de wet van
3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen*

*Art. 41. In artikel 28 van de wet van 3 juni 2007 hou-
dende diverse arbeidsbepalingen worden de volgende
wijzigingen aangebracht:*

1° de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

*“3° “reder”: eigenaar van het schip of elke andere
instelling of persoon, zoals de scheepsuitbater, de*

Voorgaande documenten:

Doc 53 **3479/ (2013/2014):**

001: Wetsontwerp.
002 en 003: Amendementen.
004: Verslag.

l'affrèteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la Convention du travail maritime, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités;

2° l'article est complété par les 6° et 7° rédigés comme suit:

"6° "employeur": l'entreprise ou la personne qui verse la rémunération;

7° "la Convention du travail maritime": La Convention du travail maritime 2006 adoptée le 23 février 2006 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail."

N° 2 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 42 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 42, rédigé comme suit:

"Art. 42. A l'article 29 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées: est complété par un alinéa rédigé comme suit:

1° les mots "l'employeur" sont insérés entre les mots "s'engage envers" et les mots "l'armateur";

2° il est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

"L'existence de ce contrat est démontrée à suffisance par les dispositions contenues dans le contrat individuel ensemble avec les conventions collectives de travail applicables."

N° 3 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 43 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 43, rédigé comme suit:

"Art. 43. L'article 30 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 30. § 1^{er}. Les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont applicables aux

agent of de rompbevrachter, aan wie de eigenaar de verantwoordelijkheid voor de uitbating van het schip heeft toevertrouwd en die, bij het opnemen van die verantwoordelijkheid, aanvaard heeft om de taken en verplichtingen die krachtens het Verdrag betreffende maritieme Arbeid aan de reders zijn opgelegd, op zich te nemen, los van het feit dat andere instellingen of personen zich in zijn naam van sommige van die taken of verantwoordelijkheden kwijten;

2° het artikel wordt aangevuld met de bepalingen onder 6° en 7°, luidende:

"6° "werkgever": de onderneming of de persoon die het loon betaalt;

7° "Het Verdrag betreffende maritieme Arbeid": Het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006, goedgekeurd door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie op 23 februari 2006."

Nr. 2 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 42 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 42 invoegen, luidende:

"Art. 42. In artikel 29 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "de werkgever" worden ingevoegd tussen de woorden "zich tegenover" en de woorden "de reder";

2° het wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Het bestaan van deze overeenkomst wordt afdoende bewezen door de bepalingen opgenomen in de individuele overeenkomst samen met de toepasbare collectieve arbeidsovereenkomsten."

Nr. 3 VAN MEVROUW KITIR

Art. 43 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 43 invoegen, luidende:

"Art. 43. Artikel 30 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 30. § 1. De bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten zijn van toepassing op de arbeids-

contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer belges, quels que soient le lieu où le contrat a été conclu et la nationalité de l'employeur, de l'amateur ou du marin.

§ 2. Les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont également applicables aux contrats d'engagement maritime conclus entre un employeur belge ou un armateur belge et un marin, ayant sa résidence principale en Belgique, à bord de navires battant un pavillon autre que le pavillon belge.

§ 3. La conclusion d'un contrat d'engagement sur la base de la présente loi entraîne pour les marins dont l'armateur ou l'employeur ressort à la commission paritaire pour la marine marchande, l'application de plein droit du régime de sécurité sociale belge, tel que fixé par l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

Sous réserve de l'application du Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, la conclusion d'un contrat d'engagement sur la base de la présente loi entraîne pour les marins en service à bord de navires dont l'armateur ou l'employeur ressort à la commission paritaire de la Construction, l'application de plein droit du régime de sécurité sociale belge tel que fixé par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.”

N° 4 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 44 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 44, rédigé comme suit:

“Art. 44. A l'article 32 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er} Le marin est engagé par l'employeur, l'armateur ou son préposé ou par le capitaine du navire concerné. Dans ces deux derniers cas, le préposé ou le capitaine doit clairement faire état de cette qualité dans le contrat d'engagement.”;

overeenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van Belgische zeeschepen, ongeacht de plaats van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst en ongeacht de nationaliteit van de werkgever, de reder of de zeeman.

§ 2. De bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten zijn eveneens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst gesloten tussen een Belgische werkgever of een Belgische reder en een zeeman die zijn hoofdverblijfplaats in België heeft, aan boord van schepen die een andere vlag voeren dan de Belgische vlag.

§ 3. Door het afsluiten van een arbeidsovereenkomst op grond van deze wet wordt, voor de zeelieden waarvan de reder of de werkgever ressorteert onder het paritair comité voor de koopvaardij, het Belgisch sociaal zekerheidsstelsel, zoals vastgesteld bij de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij van rechtswege van toepassing.

Onder voorbehoud van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, door het afsluiten van een arbeidsovereenkomst op grond van deze wet wordt, voor de zeelieden in dienst op schepen waarvan de reder of de werkgever ressorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf, het Belgisch sociaal zekerheidsstelsel zoals ingesteld door de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders van rechtswege van toepassing”.

Nr. 4 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 44 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 44 invoegen, luidende:

“Art. 44. In artikel 32 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. De zeeman wordt aangeworven door de werkgever, de reder of zijn gemachtigde of door de kapitein van het betrokken zeeschip. In de twee laatste gevallen moet de gemachtigde of de kapitein in de arbeidsovereenkomst duidelijk melding maken van deze hoedanigheid.”

2° dans le paragraphe 2 la phrase “Il n’est pas valable s’il est conclu avec l’armateur ou son préposé par une personne interposée.” est remplacée par ce qui suit:

“Il n’est pas valable s’il est conclu par une personne interposée au nom du marin.”;

3° dans le paragraphe 2, la phrase “Le marin doit signer personnellement le contrat d’engagement.” est remplacée par ce qui suit:

“Le marin et l’employeur, l’armateur ou son préposé doivent signer personnellement le contrat d’engagement.”.

N° 5 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 45 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 45, rédigé comme suit:

“Art.45. L’article 33 de la même loi est complété par deux alinéas rédigés comme suit:

“Pour le service à bord de navires de dragage, le contrat d’engagement maritime peut être conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions particulières prévues par le présent titre, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail applicables aux contrats de travail à durée indéterminée s’appliquent aux contrats d’engagement maritime conclus à durée indéterminée.”.

N° 6 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 46 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 46, rédigé comme suit:

“Art.46. Dans l’article 34, § 2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 2° est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Si l’armateur n’est pas l’employeur: les nom, prénom et domicile de l’employeur, si l’employeur est une personne morale, la raison sociale et le siège social;”;

2° in paragraaf 2 wordt de zin “Zij is niet geldig wanneer zij door een tussenpersoon met de reder of zijn gemachtigde wordt aangegaan.” vervangen als volgt:

“Zij is niet geldig wanneer zij door een tussenpersoon namens de zeeman wordt aangegaan.”;

3° in paragraaf 2 wordt de zin “De zeeman dient zelf de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.” vervangen als volgt:

“De zeeman en de werkgever, de reder of zijn gemachtigde dienen persoonlijk de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.”.

Nr. 5 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 45 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 45 invoegen, luidende:

“Art.45. Artikel 33 van dezelfde wet wordt aangevuld met twee leden, luidende:

“Voor de dienst aan boord van baggersschepen, kan de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst gesloten worden voor onbepaalde duur.

Onder voorbehoud van de specifieke bepalingen voorzien door deze titel, zijn de toepasbare op de overeenkomsten voor onbepaalde duur bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst gesloten voor onbepaalde duur.”.

Nr. 6 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 46 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 46 invoegen, luidende:

“Art.46. In artikel 34, § 2, van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 2° wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Indien de reder niet de werkgever is: de naam, voornaam en woonplaats van de werkgever, indien de werkgever een rechtspersoon is, de maatschappelijke naam en de maatschappelijke zetel;”;

b) le 6° est remplacé par ce qui suit:

“6° la fonction à laquelle est affectée le marin;”;

c) au 7°, les mots *“et, le cas échéant, le mode de paiement”* sont remplacés par les mots *“ou la formule éventuellement utilisée pour la calculer”;*

d) le 8° est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis, qui ne doit pas être plus court pour l’employeur et l’armateur que pour le marin;”;

e) il est inséré un 9°/1 rédigé comme suit:

“9°/1 le droit au rapatriement;”.

N° 7 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 47 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 47, rédigé comme suit:

“Art.47. Dans l’article 41 de la même loi, les mots “l’armateur ou de son préposé,” sont remplacés par les mots “l’employeur”.

N° 8 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 48 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 48, rédigé comme suit:

“Art.48. Dans l’article 44 de la même loi, les mots “L’armateur” sont remplacés par les mots “L’employeur, l’armateur”.

b)de bepaling onder 6° wordt vervangen als volgt:

“6° de functie waarin de zeeman wordt aangesteld;”;

c) in de bepaling onder 7° worden de woorden *“en desgevallend de wijze van betaling ervan”* vervangen door de woorden *“of de eventuele formule ter berekening ervan”;*

d) de bepaling onder 8° wordt aangevuld met een lid, luidende:

“indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, de voorwaarden waaronder elke partij bevoegd is de overeenkomst te beëindigen, alsmede de vereiste opzegtermijn, die voor de werkgever en de reder niet korter mag zijn dan voor de zeeman;”;

e) de bepaling onder 9°/1 wordt ingevoegd luidende:

“9°/1 het recht op repatriëring;”.

Nr. 7 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 47 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 47 invoegen, luidende:

“Art.47. In artikel 41 van dezelfde wet worden de woorden “de reder of zijn gemachtigde,” vervangen door de woorden “de werkgever”.

Nr. 8 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 48 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 48 invoegen, luidende:

“Art.48. In artikel 44 van dezelfde wet worden de woorden “De reder” vervangen door de woorden “De werkgever, de reder”.

N° 9 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 49 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 49, rédigé comme suit:

“Art. 49. Dans l’article 46 de la même loi, les mots “l’employeur,” sont insérés entre les mots “marins, de” et les mots “l’armateur”.

N° 10 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 50 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 50, rédigé comme suit:

“Art. 50. Dans l’article 47 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er} les mots “l’employeur,” sont insérés entre les mots “communiqués par” et les mots “l’armateur”;

2° dans les paragraphes 2 et 3, le mot “armateur” est chaque fois remplacé par le mot “employeur”.

N° 11 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 51 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 51, rédigé comme suit:

“Art. 51. Dans l’article 49 de la même loi le mot “armateur” est chaque fois remplacé par le mot “employeur”.

N° 12 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 52 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 52, rédigé comme suit:

“Art. 52. Dans le chapitre III de la même loi, l’intitulé de la section 3 est remplacé par ce qui suit:

“Section 3. Des droits et obligations de l’employeur/armateur.”

Nr. 9 VAN MEVROUW KITIR

Art. 49 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 49 invoegen, luidende:

“Art. 49. In artikel 46 van dezelfde wet worden de woorden “de werkgever,” ingevoegd tussen de woorden “medezeelieden, van” en de woorden “de reder”.

Nr. 10 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 50 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 50 invoegen, luidende:

“Art. 50. In artikel 47 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “de werkgever,” ingevoegd tussen de woorden “voorafgaandelijk door” en de woorden “de reder”;

2° in de paragrafen 2 en 3 wordt het woord “reder” vervangen door het woord “werkgever”.

Nr. 11 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 51 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 51 invoegen, luidende:

“Art. 51. In artikel 49 van dezelfde wet wordt het woord “reder” vervangen door het woord “werkgever”.

Nr. 12 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 52 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 52 invoegen, luidende:

“Art. 52. In hoofdstuk III van dezelfde wet wordt het opschrift van afdeling 3 vervangen als volgt:

“Afdeling 3. Rechten en plichten van de werkgever/reder.”

N° 13 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 53 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 53, rédigé comme suit:

“Art. 53. Dans l’article 50 de la même loi, les mots “L’armateur” sont remplacés par les mots “L’employeur/armateur”.

N° 14 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 54 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 54, rédigé comme suit:

“Art. 54. Dans la même loi, il est inséré un article 50/1 rédigé comme suit:

“50/1. L’armateur ne peut s’exonérer de sa responsabilité en confiant en tout ou en partie à une tierce personne physique ou morale l’exécution des tâches et des obligations qui lui incombent en vertu de la Convention du travail maritime.

En cas de défaillance de l’employeur, l’armateur est substitué à celui-ci pour l’exécution de toutes les tâches et obligations précitées.”.

N° 15 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 55 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 55, rédigé comme suit:

“Art. 55. Dans l’article 52 de la même loi le mot “armateur” est remplacé par le mot “employeur”.

N° 16 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 56 (*nouveau*)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 56, rédigé comme suit:

“Art. 56. Dans l’article 53 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

Nr. 13 VAN MEVROUW KITIR

Art. 53 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 53 invoegen, luidende:

“Art. 53. In artikel 50 van dezelfde wet wordt de woorden “De reder” vervangen door de woorden “De werkgever/ reder”.

Nr. 14 VAN MEVROUW KITIR

Art. 54 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 54 invoegen, luidende:

“Art. 54. In dezelfde wet, wordt een artikel 50/1 ingevoegd, luidende:

“50/1. De reder kan zich van zijn verantwoordelijkheid niet bevrijden door de uitvoering van de taken en verplichtingen die op hem rusten krachtens het Verdrag betreffende maritieme arbeid, geheel of gedeeltelijk toe te vertrouwen aan een derde natuurlijke persoon of rechtspersoon.

In geval van tekortkoming van de werkgever, neemt de reder zijn plaats in voor de uitvoering van alle voornoemde taken en verplichtingen.”.

Nr. 15 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 55 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 55 invoegen, luidende:

“Art. 55. In artikel 52 van dezelfde wet wordt het woord “reder” vervangen door het woord “werkgever”.

Nr. 16 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 56 (*nieuw*)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 56 invoegen, luidende:

“Art. 56. In artikel 53 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° les mots “(ancien art. 51)” sont abrogés;

2° le mot “armateur” est remplacé par le mot “employeur”.

N° 17 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 57 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 57, rédigé comme suit:

“Art. 57. Dans l'article 57 de la même loi, les mots “l'employeur,” sont insérés entre les mots “réclamés par” et les mots “l'armateur”.

N° 18 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 58 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 58, rédigé comme suit:

“Art. 58. Dans les articles 58, 60, 61, 64, 66, 67 et 68 de la même loi, le mot “armateur” est chaque fois remplacé par le mot “employeur”.

N° 19 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 59 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 59, rédigé comme suit:

“Art. 59. Dans la même loi, il est inséré un article 69/1 rédigé comme suit:

“Art. 69/1. Une copie de toutes dispositions applicables au rapatriement, en anglais, doit être conservée à bord des navires et tenue à la disposition des marins.

Il n'y a pas lieu à tenir une copie en anglais à disposition sur les paquebots exclusivement destinés à naviguer en mer intérieure à bord desquels la langue de travail est le néerlandais ou le français.”.

1° de woorden “(vroeger art. 51)” worden opgeheven;

2° het woord “reder” wordt vervangen door het woord “werkgever”.

Nr. 17 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 57 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 57 invoegen, luidende:

“Art. 57. In artikel 57 van dezelfde wet, worden de woorden “de werkgever,” ingevoegd tussen de woorden “welke door” en de woorden “de reder”.

Nr. 18 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 58 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 58 invoegen, luidende:

“Art. 58. In de artikelen 58, 60, 61, 64, 66, 67 en 68 van dezelfde wet, wordt het woord “reder” vervangen door het woord “werkgever”.

Nr. 19 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 59 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 59 invoegen, luidende:

“Art. 59. In dezelfde wet wordt een artikel 69/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 69/1. Een kopie van alle bepalingen van toepassing op de repatriëring dient, in het Engels, aan boord van de schepen bijgehouden te worden en ter beschikking van de zeelieden gehouden te worden.

Er dient geen kopie in het Engels ter beschikking te worden gehouden op passagiersschepen die bestemd zijn om uitsluitend te worden gebruikt voor binnenlandse zeereizen en waarvan de werktal aan boord het Nederlands of het Frans is.”.

N° 20 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 60 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 60, rédigé comme suit:

“Art. 60. Dans l’article 72 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) au 7°, les mots “armateur ou de son préposé” sont remplacés par le mot “employeur”;

b) L’article est complété par les 9° et 10° rédigés comme suit:

“9° accord mutuel;

10° pour les contrats conclus à durée indéterminée, par la volonté de l’une des parties, moyennant un préavis d’une durée qui ne peut être inférieure à sept jours. Le marin peut donner un préavis plus court que le préavis minimum sans en être pénalisé lorsqu’il est amené à le faire pour des raisons d’humanité, l’urgence ou d’autres circonstances que le Roi peut déterminer, comme justifiant la cessation de la relation d’emploi à plus bref délai, voire sans préavis.”.

N° 21 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 61 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 61, rédigé comme suit:

“Art. 61. Dans l’article 73 de la même loi, les mots “l’employeur,” sont insérés entre les mots “professionnelle entre” et les mots “l’armateur ou”.

N° 22 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 62 (nouveau)

Sous le chapitre unique précité, insérer un article 62, rédigé comme suit:

“Art. 62. Dans l’article 74 de la même loi le mot “armateur” est remplacé par le mot “employeur”.”

Nr. 20 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 60 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 60 invoegen, luidende:

“Art. 60. In artikel 72 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 7° worden de woorden “reder of zijn gevolmachtigde” vervangen door het woord “werkgever”;

b) het artikel wordt aangevuld met de bepalingen onder 9° en 10°, luidende:

“9° onderling akkoord;

10° voor de arbeidsovereenkomsten gesloten voor onbepaalde duur, door de wil van een der partijen, tegen een opzeg met een termijn dat minstens zeven dagen bedraagt. De zeeman kan een kortere opzeg dan de minimale opzeg geven zonder bestraft te worden wanneer hij ertoe gebracht wordt omwille van humanitaire redenen, noodtoestand of andere omstandigheden die de Koning mag bepalen als grond voor een beëindiging van de arbeidsbetrekking met een kortere opzegtermijn of zelfs zonder opzeg.”.

Nr. 21 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 61 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 61 invoegen, luidende:

“Art. 61. In artikel 73 van dezelfde wet, worden de woorden “de werkgever,” ingevoegd tussen de woorden “samenwerking tussen” en de woorden “de reder of”.

Nr. 22 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 62 (nieuw)

In voornoemd enig hoofdstuk, een artikel 62 invoegen, luidende:

“Art. 62. In artikel 74 van dezelfde wet wordt het woord “reder” vervangen door het woord “werkgever”.”

JUSTIFICATION

En février 2006, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté la Convention du travail maritime (ci-après dénommée la Convention ou la MLC 2006) lors de sa 94^{ème} conférence internationale du travail à Genève. La Belgique compte parmi les pays signataires. L'adoption de cette convention fut l'occasion pour les gouvernements, les armateurs et les marins de se mettre d'accord sur un ensemble d'exigences internationales en vue de garantir des conditions de vie et de travail décentes aux marins à bord des navires.

En vue de s'acquitter des responsabilités qui incombent à l'État belge en vertu des prescriptions de la MLC 2006 à l'égard des navires battant son pavillon et d'assurer la mise en œuvre et le respect des normes de la convention à bord de navires étrangers, il a été décidé d'agir par l'adoption de deux lois.

— Une loi portant assentiment à la Convention du travail maritime;

— Une loi d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006.

Le titre 5 de la Convention du travail maritime précité est consacré à l'élément majeur et innovateur de la MLC 2006, à savoir l'importance accordée à l'inspection et la certification efficaces des navires par l'État du pavillon, renforcées par la coopération internationale, notamment en ce qui concerne l'inspection des navires étrangers par l'État du port. Les inspecteurs de l'État du pavillon, y compris les organismes agréés, sont au premier rang pour ce qui est d'assurer des conditions de travail décentes aux marins.

Le titre 5 précité établit ainsi un système global de mise en application et de contrôle du respect des dispositions de la Convention portant sur les exigences minimales à assurer aux marins en matière de conditions de travail, de logement, des lieux de loisirs, de l'alimentation et des services de table, de protection de la santé, de soins médicaux, de bien-être et de protection en matière de sécurité sociale.

Ce système comporte pour la Belgique un certain nombre d'innovations juridiques clés. Il implique l'instauration d'un système de certification et des inspections périodiques.

Les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 500 tonnes effectuant des voyages internationaux ou opérant à partir d'un port ou entre ports d'un autre pays sont tenus de détenir un certificat de travail maritime et une déclaration de conformité du travail maritime.

Le certificat sera délivré aux navires concernés battant pavillon belge lorsqu'il a été établi au moyen d'une inspection que les conditions de vie et de travail à bord du navire sont conformes à la réglementation belge et internationale en vigueur en Belgique donnant effet aux prescriptions de la MLC 2006 en matière de travail décent et ce dans quatorze domaines: l'âge minimum, le certificat médical, le contrat

VERANTWOORDIGING

In februari 2006 heeft de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) het Verdrag betreffende maritieme arbeid (hierna het Verdrag of de MLC 2006 genoemd) tijdens haar 94ste Internationale Arbeidsconferentie in Genève goedgekeurd. België behoort tot de landen die hebben ondertekend. De goedkeuring van dit verdrag was voor de regeringen, de reders en de zeelieden de gelegenheid om een akkoord te sluiten over een reeks internationale eisen met het doel behoorlijke levens- en arbeidsomstandigheden voor zeelieden aan boord van de schepen te waarborgen.

Opdat de Belgische Staat zijn verantwoordelijkheid zou opnemen die krachtens de bepalingen van de MLC 2006 op hem rust ten aanzien van schepen die zijn vlag voeren en teneinde de uitvoering en de naleving van de normen van het verdrag aan boord van vreemde schepen te waarborgen, werd besloten te werken via de goedkeuring van twee wetten.

— een wet houdende instemming met het Verdrag betreffende maritieme arbeid;

— een wet tot uitvoering en controle van de toepassing van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006.

Titel 5 van het Verdrag betreffende maritieme arbeid is gewijd aan het belangrijkste en innovatieve element van de MLC 2006, namelijk het belang gehecht aan de doeltreffende inspectie en certificatie van de schepen door de vlaggenstaat, versterkt door de internationale samenwerking, met name wat betreft de inspectie van vreemde schepen door de havenstaat. De inspecteurs van de vlaggenstaat, met inbegrip van de erkende organisaties, hebben de voornaamste taak om behoorlijke arbeidsomstandigheden aan de zeelieden te waarborgen.

De bovenvermelde titel 5 legt hierbij een globaal systeem vast voor de toepassing en controle op de naleving van de bepalingen van het verdrag betreffende de minimale eisen inzake arbeidsomstandigheden, huisvesting, vrijetijdskamers, voeding en catering, bescherming van de gezondheid, medische zorgen, welzijn en bescherming inzake sociale zekerheid, die voor de zeelieden moeten worden gewaarborgd.

Dit systeem bevat voor België een aantal belangrijke juridische innovaties. Het heeft de invoering van een certificatiesysteem en periodieke inspecties tot gevolg.

Schepen met een bruto tonnenmaat gelijk aan of hoger dan 500 ton, die internationale reizen uitvoeren of opereren vanuit een haven of tussen havens van een ander land, zijn verplicht een maritiem arbeidscertificaat en een conformiteitsverklaring voor maritieme arbeid te bezitten.

Het certificaat zal worden afgeleverd aan de betrokken schepen die onder Belgische vlag varen, wanneer door een inspectie is vastgesteld dat de arbeid en leefomstandigheden aan boord van het schip overeenstemmen met de Belgische en in België van kracht zijnde internationale reglementering tot uitvoering van de bepalingen van de MLC 2006 inzake behoorlijk werk en dit voor veertien gebieden: de minimum-

d'engagement maritime, le recours à tout service de recrutement et de placement privé, la durée du travail ou de repos, l'effectif du navire, le logement, les lieux de loisirs à bord, l'alimentation et le service de table, la santé et la sécurité et la prévention des accidents, les soins médicaux à bord, la procédure de plainte à bord des navires et le paiement des salaires.

Ces documents de certification constitueront une présomption de conformité aux prescriptions de la MLC 2006 dans le cadre d'inspections effectuées dans un port étranger.

Le contrat d'engagement maritime figure parmi les 14 domaines à inspecter en vue de la délivrance des documents de certification.

A ce sujet la Convention du travail maritime fixe certaines exigences qui ne sont pas encore rencontrées par la loi du 3 juin 2007 et qui dès lors nécessitent une modification de celle-ci.

Un manquement aux prescriptions de la Convention du travail maritime en matière de contrat d'engagement maritime constaté par un service d'inspection dans un port étranger où le navire battant pavillon belge fait escale peut aboutir à la prescription de mesures correctrices, voire une interdiction de quitter le port aussi longtemps qu'il n'a pas été remédié aux manquements constatés.

Les principales modifications portent sur:

- la notion d'armateur et d'employeur;
- la mention que les dispositions des conventions collectives de travail applicables au marin concernant les relations individuelles du travail font partie intégrante du contrat d'engagement maritime;
- l'obligation pour l'armateur de signer personnellement le contrat d'engagement maritime

Enfin, la possibilité pour le service à bord de navires de dragage, de conclure un contrat d'engagement maritime pour une durée indéterminée est prévue.

L'article 41 introduit trois nouvelles définitions dans l'article 28 de la loi du 3 juin 2007:

1) la définition de l'armateur conforme à la définition de la Convention du travail maritime;

La définition a été adaptée conformément à l'observation du Conseil d'État dans son avis 55 773/1 du 24 mars 2014 sur un avant-projet de loi "modifiant la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail"

2) la définition de l'employeur. La Convention du travail maritime prévoit qu'il peut y avoir à bord d'un navire plusieurs

leef tijd, het medisch getuigschrift, de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, het beroep op elke particuliere aanwervings- of arbeidsbemiddelingsdienst, de arbeidsduur of de rusttijd, de bemanning van het schip, de huisvesting, de vrijetijdsruimtes aan boord, de voeding en catering, de gezondheid en de veiligheid en de ongevallenpreventie, de medische zorgen aan boord, de klachtenprocedure aan boord van schepen en de betaling van de lonen.

Deze certificatie documenten zullen een vermoeden van overeenstemming met de bepalingen van de MLC 2006 vormen in het kader van inspecties uitgevoerd in een buitenlandse haven.

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst wordt onder de 14 te inspecteren domeinen voor de afgifte van certificatie documenten vermeld.

In dit verband bepaalt het Verdrag betreffende maritieme arbeid sommige vereisten die nog niet vervuld werden door de wet van 3 juni 2007 en die dus een wijziging ervan vereisen.

Een tekortkoming aan de voorschriften van het Verdrag betreffende maritieme arbeid inzake de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst vastgesteld door een inspectiedienst in een buitenlandse haven dat het schip die de Belgische vlag voert aandoet kan tot het voorschrijven van corrigerende maatregelen en zelfs tot het opleggen van het schip zolang de vastgestelde tekortkomingen niet verholpen worden leiden.

De belangrijkste wijzigingen hebben betrekking op:

- het begrip van reder en werkgever;
- de vermelding dat de bepalingen van de op de zeeman toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten die de individuele arbeidsverhouding betreffen, integraal deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst;
- de verplichting voor de reder de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst zelf te ondertekenen.

Ten slotte wordt de mogelijkheid om voor de dienst aan boord van baggerschepen, een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor onbepaalde duur te sluiten wordt voorzien.

Artikel 41 voert drie nieuwe definities in artikel 28 van de wet van 3 juni 2007 in:

1) de definitie van de reder conform de definitie van het Verdrag betreffende maritieme arbeid;

De definitie werd aangepast in overeenstemming met de opmerking van de Raad van State in zijn advies 55 773/1 van 24 maart 2014 over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen"

2) de definitie van de werkgever. Het Verdrag betreffende maritieme arbeid voorziet dat er aan boord van een schip

employeurs. Dans certains cas, l'armateur et l'employeur seront la même personne, dans d'autres cas pas;

Une distinction est insérée entre les notions d'armateur et d'employeur. Dans la pratique il peut y avoir à bord d'un navire plusieurs employeurs et un seul armateur. Seul l'armateur portera la responsabilité dans le cadre de la Convention du travail maritime.

3) la définition de la Convention du travail maritime 2006.

L'article 42 modifie l'article 29 de la loi du 3 juin 2007 en vue de mettre cette disposition en conformité avec la Norme A2.1.2. de la Convention du travail maritime.

Cette Norme A2.1.2. dispose que lorsque le contrat d'engagement maritime est constitué pour tout ou partie par une convention collective, un exemplaire de cette convention est tenu à disposition à bord. Il a été estimé utile de préciser dans la loi du 3 juin 2007 que l'existence de ce contrat est démontrée à suffisance par les dispositions contenues dans le contrat individuel ensemble avec les conventions collectives de travail applicables. Cela implique également qu'une référence devra être faite à ces conventions collectives de travail dans le contrat même et que les dispositions en question devront faire l'objet d'une traduction en anglais. Ces deux dernières obligations seront introduites dans la loi du 3 juin 2007 par la loi d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006.

L'objectif de la Convention du travail maritime est d'assurer une information précise sur les conditions de travail non seulement à l'égard des gens de mer mais également à l'égard des fonctionnaires de l'État du pavillon et ceux de l'État du port chargés du contrôle du navire.

Le premier alinéa de l'article 29 est également modifié conformément à l'observation du Conseil d'État dans son avis 55 773/1 du 24 mars 2014 (voir p. 16).

L'article 43 modifie l'article 30 de la loi du 3 juin 2007. Le libellé de la modification projetée a été corrigé conformément à l'observation du Conseil d'État dans son avis 55 773/1 du 24 mars 2014.

Le Conseil d'État a relevé à juste titre que les modifications projetées aboutissaient à ce que l'article 30, § 1^{er}, de la loi ne détermine plus les contrats d'engagement maritime qui ne tombent pas sous le champ d'application de la loi. Dans le projet de loi qui a été soumis au Conseil d'État, le principe de l'application de la loi figurait à l'article 30, § 2 et l'article 30, § 1^{er} constituait une extension de ce champ d'application. Cette disposition devait donc logiquement suivre le nouvel article 30, § 2.

La modification du § 3 est motivée par le fait que le régime de sécurité sociale belge, tel que fixé par l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande pour les marins ne s'applique pas

verschillende werkgevers mogelijk zijn. In sommige gevallen zullen de reder en de werkgever dezelfde persoon zijn, in andere gevallen niet;

Een onderscheid wordt ingevoegd tussen de begrippen van "reder" en van "werkgever". In de praktijk kunnen er, aan boord van een schip, meerdere werkgevers zijn met daarbij één reder. Enkel de reder zal de verantwoordelijkheid dragen in het kader van het Verdrag betreffende maritieme arbeid geldt.

3) de definitie van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006.

Artikel 42 wijzigt artikel 29 van de wet van 3 juni 2007 om deze bepaling in overeenstemming te brengen met de Norm A2.1.2. van het Verdrag betreffende maritieme arbeid.

Deze Norm A2.1.2. bepaalt dat wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk onderdeel uitmaakt van een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, moet een kopie van deze overeenkomst aan boord beschikbaar zijn. Het werd nuttig geacht in de wet van 3 juni 2007 te verduidelijken dat het bestaan van deze overeenkomst wordt afdoende bewezen door de bepalingen opgenomen in de individuele overeenkomst samen met de toepasbare collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit betekent ook dat er een verwijzing naar de CAO in de overeenkomst zelf moet gemaakt worden en dat de betrokken bepalingen in het Engels moeten worden vertaald. Deze laatste twee verplichtingen zullen in de wet van 3 juni 2007 ingevoerd worden door de wet tot uitvoering en controle van de toepassing van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006.

Het doel van het Verdrag betreffende maritieme arbeid is een nauwkeurige informatie over de arbeidsomstandigheden te verzekeren niet alleen ten aanzien van de zeelieden, maar ook ten aanzien van de ambtenaren van de Vlaggenstaat en die van de Havenstaat belast met de controle van het schip.

Het eerste lid van artikel 29 wordt ook gewijzigd in overeenstemming met de opmerking van de Raad van State in zijn advies 55 773/1 van 24 maart 2014 (zie blz. 16).

Artikel 43 wijzigt artikel 30 van de wet van 3 juni 2007. De bewoording van de ontworpen wijziging werd herzien in overeenstemming met de opmerking van de Raad van State in zijn advies 55 773/1 van 24 maart 2014.

De Raad van State heeft terecht geobserveerd dat de ontworpen wijzigingen tot gevolg hadden dat in artikel 30, § 1, van de wet niet meer bepaald wordt op welke arbeidsovereenkomsten de wet niet van toepassing is. In het wetsontwerp dat aan de Raad van State werd voorgelegd, werd het beginsel van de toepassing van de wet vastgelegd in het artikel 30, § 2 en artikel 30, § 1, bevatte een uitbreiding van dit toepassingsgebied. Deze bepaling diende dus logischerwijze op het nieuwe artikel 30, § 2 te volgen.

De wijziging van § 3 wordt gemotiveerd door het feit dat het Belgisch sociaal zekerheidsstelsel voor zeelieden, zoals vastgesteld bij de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter

aux marins en service à bord de navires dont l'armateur ou l'employeur ressort à la commission paritaire de la Construction. C'est le régime de sécurité sociale belge tel que fixé par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs qui doit s'appliquer à cette catégorie de marins.

La Convention du travail maritime prévoit qu'il peut y avoir, à bord d'un navire, plusieurs employeurs.

Dans la pratique, il arrive que des marins belges soient occupés par un employeur belge sur d'autres navires que ceux battant pavillon belge.

Lorsque la législation belge du travail, y compris les conventions collectives rendues obligatoires par le Roi, s'applique à ces marins, ceux-ci bénéficient au moins des mêmes conditions de travail que les marins à bord des navires battant pavillon belge. Pour l'occupation sur un navire battant pavillon d'un registre ouvert, les conditions belges de travail offrent généralement une plus grande protection aux marins.

A l'article 8, § 2 et 3 du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) il est confirmé que la législation belge du travail peut s'appliquer aux marins domiciliés en Belgique qui sont occupés par un employeur belge à bord d'un navire qui ne bat pas le pavillon belge:

"2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur."

Le Règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale dispose en son article 11, point 4 que l'activité salariée exercée normalement à bord d'un navire en mer battant pavillon d'un État membre est considérée comme une activité exercée dans cet État membre.

Une exception est possible pour les marins: lorsque l'employeur et le marin résident dans le même pays, la sécurité sociale de ce pays peut être maintenue.

"Toutefois, la personne qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre et qui est rémunérée pour cette activité par une entreprise ou une

koopvaardij niet van toepassing is op de zeelieden in dienst op schepen waarvan de reder of de werkgever ressorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf. Het Belgisch sociaal zekerheidsstelsel zoals ingesteld door het besluit wet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders dient toegepast te worden aan deze categorie van zeelieden.

Het Verdrag betreffende maritieme arbeid voorziet dat er aan boord van een schip verschillende werkgevers mogelijk zijn.

In de praktijk gebeurt het dat Belgische zeelieden door een Belgische werkgever tewerkgesteld worden op andere dan schepen die de Belgische vlag voeren.

Wanneer de Belgische arbeidswetgeving, met inbegrip van de door de Koning algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, op deze zeelieden van toepassing is genieten de zeelieden minstens dezelfde arbeidsvoorwaarden als zeevarenden op schepen die de Belgische vlag voeren. Bij tewerkstelling op een schip onder de vlag van een open register bieden de Belgische arbeidsvoorwaarden meestal een hogere bescherming aan de zeelieden.

In artikel 8, § 2 en 3, van de EU-Verordening 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) wordt bevestigd dat de Belgische arbeidswetgeving toepasselijk kan zijn voor in België gedomicilieerde zeevarenden die door een Belgische werkgever tewerkgesteld worden op een niet Belgisch vlagschip:

"2. Voor zover het op een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht niet door de partijen is gekozen, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht wordt niet geacht te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht.

3. Indien het toepasselijk recht niet overeenkomstig lid 2 kan worden vastgesteld, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen."

De Verordening (EG) nr 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels stelt in artikel 11 punt 4 dat in loondienst verrichte werkzaamheden die normaliter plaatsvinden aan boord van een zeeschip dat onder de vlag van een lidstaat vaart, beschouwd worden als werkzaamheden die worden verricht in die lidstaat.

Hierop is voor zeelieden een uitzondering mogelijk: indien de werkgever en de zeeman in hetzelfde land wonen kan de sociale zekerheid behouden blijven in dat land.

"Niettemin geldt voor degene die werkzaamheden in loondienst verricht aan boord van een zeeschip dat onder de vlag van een lidstaat vaart en voor die werkzaamheden

personne ayant son siège ou son domicile dans un autre État membre est soumise à la législation de ce dernier État membre si elle réside dans cet État. L'entreprise ou la personne qui verse la rémunération est considérée comme l'employeur aux fins de ladite législation."

L'article 44 modifie l'article 32 de la loi du 3 juin 2007.

Au § 1^{er} il est désormais précisé que le marin peut être engagé par l'employeur.

Une des prescriptions fondamentales de la Convention sur le travail maritime qui n'a pas encore été transposée en droit belge exige que le marin soit, à bord du navire, en possession d'un contrat d'engagement maritime signé par lui-même et par l'armateur ou son représentant.

Jusqu'à présent l'article 32, § 2 n'impose expressément que la signature du contrat d'engagement maritime par le marin.

La modification projetée prévoit la signature de l'armateur ou de son préposé.

Dans l'hypothèse où l'armateur et l'employeur sont deux personnes différentes, il est exigé que l'armateur (contre) signe le contrat d'engagement maritime conclu entre le marin et l'employeur. Par cette signature l'armateur assume les responsabilités qui lui incombent en vertu de la Convention du travail maritime telle que mise en exécution en droit belge.

La signature par l'armateur du contrat d'engagement maritime est expressément imposée par la Convention du travail maritime.

Cette exigence sera vérifiée non seulement par les fonctionnaires chargés de l'inspection préalable à la délivrance des documents de certification mais également par le service d'inspection compétent de l'État dans le port le navire battant pavillon belge fait escale lorsque cet État a ratifié la Convention du travail maritime.

Le non-respect de cette obligation peut entraîner à l'étranger l'immobilisation du navire impliquant pour l'armateur d'immenses pertes financières.

Par ailleurs, la signature obligatoire de l'employeur est également prévue conformément à l'observation du Conseil d'État dans son avis 55 773/1 du 24 mars 2014.

L'article 45 complète l'article 33 de la loi du 3 juin 2007 par la possibilité de conclure un contrat d'engagement maritime pour une durée indéterminée pour le service à bord des navires de dragage. La loi du 3 juin 2007 reste la loi applicable.

Les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne s'appliqueront que lorsque la loi du 3 juin 2007 ne trouve pas à s'appliquer.

wordt betaald door een onderneming of een persoon die zijn zetel of domicilie in een andere lidstaat heeft, de wetgeving van laatstgenoemde lidstaat, indien hij zijn woonplaats in die lidstaat heeft."

Artikel 44 wijzigt artikel 32 van de wet van 3 juni 2007.

In paragraaf 1 wordt voortaan verduidelijkt dat de zeeman door de werkgever kan aangeworven worden.

Een van de fundamentele voorschriften van het Verdrag betreffende maritieme arbeid die nog niet in het Belgische recht omgezet werd, vereist dat de zeeman, aan boord van het schip, in bezit is van een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst ondertekend door hijzelf en door de reder of zijn gemachtigde.

Tot nu toe legt artikel 32, § 2 uitdrukkelijk alleen maar de handtekening van de maritieme arbeidsovereenkomst door de zeeman op.

De voorgestelde wijziging voorziet in de handtekening van de reder of zijn gemachtigde.

In het geval dat de reder en de werkgever zijn twee verschillende personen, is het vereist dat de reder de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst tussen de zeeman en de werkgever (mede)ondertekent. Door deze (mede)ondertekening, aanvaardt de reder zijn de verantwoordelijkheden die op hem krachtens het Verdrag betreffende maritieme arbeid zoals zij uitgevoerd in het Belgische recht.

De door de reder ondertekening van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst wordt uitdrukkelijk door het Verdrag betreffende maritieme arbeid opgelegd.

Dit vereiste zal niet enkel gecontroleerd worden door de ambtenaren belast met de inspectie voorafgaand aan de afgifte van de certificatie documenten, maar ook door de bevoegde inspectiedienst van de Staat waarvan het schip dat onder de Belgische vlag vaart de haven aandoet wanneer deze Staat het Verdrag betreffende maritieme arbeid geratificeerd heeft.

Het niet naleven van deze verplichting kan leiden tot het aanhouden van het schip in het buitenland, wat enorme financiële schade voor de reder tot gevolg heeft.

Bovendien, wordt de verplichte handtekening van de werkgever ook voorzien in overeenstemming met de opmerking van de Raad van State in zijn advies 55 773/1 van 24 maart 2014.

Artikel 45 vult artikel 33 van de wet van 3 juni 2007 aan met de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor onbepaalde duur te sluiten voor de dienst aan boord van baggerschepen. De wet van 3 juni 2007 blijft de toepasbare wet.

De bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden alleen toegepast wanneer de wet van 3 juni 2007 niet van toepassing is.

L'article 46 vise à compléter l'article 34, § 2 fixant les mentions minimales que doit comprendre le contrat d'engagement maritime.

Les articles 47 à 53 remplacent la notion d'"armateur" par la notion d'"employeur" ou rajoute la notion d'"employeur" à la notion d'"armateur" dans différents articles de la loi du 3 juin 2007. Ces modifications terminologiques s'expliquent par le fait que très souvent employeur et armateur ne sont pas la même personne. Il convient donc de préciser à qui incombe quelle tâche ou obligation et qui a quel droit. Toutefois, il y a lieu de garder à l'esprit que l'armateur est responsable du respect des tâches et obligations que la Convention du travail maritime met à sa charge quand bien même ces tâches et obligations ne sont pas exécutées par l'armateur personnellement.

La Convention du travail maritime insiste sur la responsabilité de l'armateur par rapport aux tâches et obligations qu'elle met à sa charge. Elle précise notamment que l'armateur assume cette responsabilité indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

L'article 54 propose l'insertion d'un nouvel article 50/1 qui traduit cette prescription. L'armateur est rendu responsable final du respect des tâches et obligations mises à sa charge par la Convention du travail maritime et ce quand bien même il existerait une relation contractuelle entre le marin et un employeur. Cette responsabilité se traduit par la (contre) signature par l'armateur du contrat d'engagement maritime.

Les articles 55 à 58 remplacent la notion d'"armateur" par la notion d'"employeur" ou rajoute la notion d'"employeur" à la notion d'"armateur" dans différents articles de la loi du 3 juin 2007. Les modifications terminologiques s'expliquent par le fait que très souvent employeur et armateur ne sont pas la même personne. Il convient donc de préciser à qui incombe quelle tâche ou obligation et qui a quel droit. Toutefois, il y a lieu de garder à l'esprit que l'armateur est responsable du respect des tâches et obligations que la Convention du travail maritime met à sa charge quand bien même ces tâches et obligations ne sont pas exécutées par l'armateur personnellement.

L'article 65 de la loi du 3 juin 2007 n'est plus proposé à modification conformément à l'observation du Conseil d'État dans son avis 55 773/1 du 24 mars 2014.

La Norme A4.2.1. c) de la Convention du travail maritime 2006 dispose que les armateurs sont en effet responsable de la prise en charge des frais des soins médicaux, y compris du traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé hors de son domicile jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité.

L'article 59 insère un nouvel article 69/1 dans la loi en vue de la compléter en ce qui concerne l'information du marin sur les conditions du rapatriement.

Artikel 46 betreft de wijziging van artikel 34, § 2 dat de minimale vermeldingen die in de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst moeten worden opgenomen vaststelt.

De artikelen 47 tot en met 53 vervangen het begrip "reder" door het begrip "werkgever" of voegen het begrip "werkgever" naast het begrip "reder" aan in verschillende artikelen van de wet van 3 juni 2007. De terminologische wijzigingen zijn te begrijpen door het feit dat heel vaak werkgever en reder niet dezelfde persoon zijn. Het is daarom noodzakelijk te verduidelijken wie verantwoordelijk is voor welke taak of verplichting en wie welke recht heeft. Echter dient er in gedachten te houden dat de reder verantwoordelijk is voor het naleven van de taken en verplichtingen waarmee het Verdrag betreffende maritieme arbeid hem belast, zelfs wanneer deze taken en verplichtingen niet persoonlijk door de eigenaar uitgevoerd worden.

Het Verdrag betreffende maritieme arbeid benadrukt de verantwoordelijkheid van de reder voor de taken en verplichtingen die zij hem ermee belast. Ze verduidelijkt met name dat de reder de verantwoordelijkheid opneemt, ongeacht het feit of andere organisaties of personen bepaalde taken of verantwoordelijkheden namens de reder vervullen.

Artikel 54 stelt de invoering van een nieuw artikel 50/1 voor dat die vereiste weerspiegelt. De reder wordt eindverantwoordelijk gesteld voor de naleving van de taken en verplichtingen waarmee hij door het Verdrag betreffende maritieme arbeid werd belast en dit zelfs als er sprake zou zijn van een contractuele betrekking tussen de zeeman en een werkgever. Deze verantwoordelijkheid is weergegeven in de (mede)ondertekening van de maritieme arbeidsovereenkomst door de reder.

Artikelen 55 tot en met 58 vervangen het begrip "reder" door het begrip "werkgever" of voegen het begrip "werkgever" naast het begrip "reder" aan in verschillende artikelen van de wet van 3 juni 2007. De terminologische wijzigingen zijn te begrijpen door het feit dat heel vaak werkgever en reder niet dezelfde persoon zijn. Het is daarom noodzakelijk te verduidelijken wie verantwoordelijk is voor welke taak of verplichting en wie welke recht heeft. Echter dient er in gedachten te houden dat de reder verantwoordelijk is voor het naleven van de taken en verplichtingen waarmee het Verdrag betreffende maritieme arbeid hem belast, zelfs wanneer deze taken en verplichtingen niet persoonlijk door de eigenaar uitgevoerd worden.

Artikel 65 wordt niet verder voorgesteld voor wijziging in overeenstemming met de opmerking van de Raad van State in zijn advies 55 773/1 van 24 maart 2014.

De Norm A4.2.1. c) van de code bij het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006 stelt de reders immers aansprakelijk voor de vergoeding van kosten van de medische zorgen, met inbegrip van de medische behandeling en de verstrekking van de benodigde geneesmiddelen en overige therapeutische middelen, alsook voor kost en inwoning buiten zijn woonplaats totdat de zieke of gewonde zeeman is hersteld, of verklaard is dat de ziekte of arbeidsongeschiktheid van blijvende aard is.

Artikel 59 voert een nieuw artikel 69/1 in de wet om deze aan te vullen inzake het informeren van de zeeman betreffende de voorwaarden van repatriëring.

L'information du marin est en effet un des éléments auxquels les auteurs de la Convention du travail maritime ont prêté une attention particulière.

L'article 60 modifie l'article 72 de la loi du 3 juin 2007. La première modification proposée consiste à mettre le point 7° en concordance avec l'article 47, § 2 et 3 de la loi du 3 juin 2007 tel que modifié par l'article 11.

Les deux autres modifications consistent à rajouter des modes de cessation des contrats d'engagement maritime.

Les modifications terminologiques proposées par les articles 61 et 62 s'expliquent par le fait que très souvent employeur et armateur ne sont pas la même personne. Il convient donc de préciser à qui incombe quelle tâche ou obligation et qui a quel droit tout en gardant à l'esprit que l'armateur est responsable du respect des tâches et obligations que la Convention du travail maritime met à sa charge quand bien même ces tâches et obligations ne sont pas exécutées par l'armateur personnellement.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 55.773 DU 1^{ER} MARS 2014

Le 17 mars 2014, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un avant-projet de loi "modifiant la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 20 mars 2014. La chambre était composée de Mar-nix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Wouter Pas, conseillers d'État, Marc Rigaux et Michel Tison, assesseurs, et Greet Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par Nathalie Van Leuven, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter Pas, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 24 mars 2014.

*

Het informeren van de zeeman is inderdaad een van de elementen waaraan de auteurs van het Verdrag betreffende maritieme arbeid een bijzonder aandacht hebben besteden.

Artikel 60 wijzigd artikel 72 van de wet van 3 juni 2007. De eerste voorgestelde wijziging bestaat uit punt 7° in overeenstemming te brengen met artikel 47, § 2 en 3 van de wet van 3 juni 2007 zoals gewijzigd bij artikel 11.

De twee overige wijzigingen bestaan uit wijzen van beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst toe te voegen.

De door artikelen 61 en 62 voorgestelde terminologische wijzigingen zijn te begrijpen door het feit dat heel vaak werkgever en reder niet dezelfde persoon zijn. Het is daarom noodzakelijk te verduidelijken wie verantwoordelijk is voor welke taak of verplichting en wie welke recht heeft. Echter dient men in gedachten te houden dat de reder verantwoordelijk is voor het naleven van de taken en verplichtingen waarmee het Verdrag betreffende maritieme arbeid hem belast, zelfs wanneer deze taken en verplichtingen niet persoonlijk door de eigenaar uitgevoerd worden.

Meryame KITIR (sp.a)
Nahima LANJRI (CD&V)
Lieve WIERINCK (Open Vld)
Vincent SAMPAOLI (PS)
David CLARINVAL (MR)
Georges DALLEMAGNE (cdH)

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 55.773 VAN 1 MAART 2014

Op 17 maart 2014 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 20 maart 2014. De kamer was samengesteld uit Mar-nix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Wouter Pas, staatsraden, Marc Rigaux en Michel Tison, assessoren, en Greet Verberckmoes, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Nathalie Van Leuven, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter Pas, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 24 maart 2014.

*

1. Selon l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée comme suit:

“La Convention du travail Maritime (ci-après la Convention) a été officiellement ratifiée par la Belgique le 20 août 2013 et entrera en vigueur le 20 août 2014. A la date du 20 août 2013, la Convention est déjà entrée en vigueur dans les trente premiers États qui l'ont ratifiée. Ces États ont donc depuis cette date la possibilité d'inspecter tout navire battant pavillon étranger faisant escale dans l'un de leurs ports.

Pour la Belgique l'entrée en vigueur de la Convention à la date du 20 août 2014 implique que chaque navire battant le pavillon belge, soumis à l'obligation de certification fixée par la Convention, devra être porteur d'un certificat de travail maritime à la date du 20 août 2014. Ce certificat attestera que le navire respecte l'ensemble des prescriptions de la Convention dans 14 domaines qu'elle fixe.

La procédure de certification est fixée par le projet de loi d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime qui est actuellement à l'examen au Parlement.

Le contrat d'engagement maritime est l'un des 14 domaines pour lesquels la Convention fixe des exigences dont la preuve du respect doit se retrouver dans les documents de certifications.

Le contrat d'engagement maritime est réglé par le Titre VI de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail.

La navigation maritime est caractérisée par l'existence sur un même navire de plusieurs acteurs qui ont chacun un rôle spécifique et des responsabilités particulières. Pour l'équipage par exemple, plusieurs personnes peuvent être impliquées dans leur recrutement. Il peut en effet y avoir plus d'un employeur à bord d'un navire, qui ne sera pas nécessairement le propriétaire du navire, le gérant ou l'affrèteur coque nue du navire. Il est donc possible que tous les marins à bord d'un navire ne soient pas engagés par un seul et même employeur.

La Convention du travail maritime ne s'oppose pas à l'existence de plusieurs employeurs à la condition toutefois qu'une seule partie assume la responsabilité du respect des prescriptions de la Convention à bord du navire. Cette partie est l'armateur. La Convention exige, à cet effet, que tout contrat d'engagement maritime soit signé à la fois par le marin et par l'armateur ou son représentant.

Il appert des premières inspections déjà effectuées à bord de navires battant pavillon belge que les contrats existants sont établis conformément à la Convention mais pas conformément aux dispositions nationales notamment à la loi du 3 juin 2007 précitée.

1. Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 3^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling als volgt gemotiveerd:

“La Convention du travail Maritime (ci-après la Convention) a été officiellement ratifiée par la Belgique le 20 août 2013 et entrera en vigueur le 20 août 2014. A la date du 20 août 2013, la Convention est déjà entrée en vigueur dans les trente premiers États qui l'ont ratifiée. Ces États ont donc depuis cette date la possibilité d'inspecter tout navire battant pavillon étranger faisant escale dans l'un de leurs ports.

Pour la Belgique l'entrée en vigueur de la Convention à la date du 20 août 2014 implique que chaque navire battant le pavillon belge, soumis à l'obligation de certification fixée par la Convention, devra être porteur d'un certificat de travail maritime à la date du 20 août 2014. Ce certificat attestera que le navire respecte l'ensemble des prescriptions de la Convention dans 14 domaines qu'elle fixe.

La procédure de certification est fixée par le projet de loi d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime qui est actuellement à l'examen au Parlement.

Le contrat d'engagement maritime est l'un des 14 domaines pour lesquels la Convention fixe des exigences dont la preuve du respect doit se retrouver dans les documents de certifications.

Le contrat d'engagement maritime est réglé par le Titre VI de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail.

La navigation maritime est caractérisée par l'existence sur un même navire de plusieurs acteurs qui ont chacun un rôle spécifique et des responsabilités particulières. Pour l'équipage par exemple, plusieurs personnes peuvent être impliquées dans leur recrutement. Il peut en effet y avoir plus d'un employeur à bord d'un navire, qui ne sera pas nécessairement le propriétaire du navire, le gérant ou l'affrèteur coque nue du navire. Il est donc possible que tous les marins à bord d'un navire ne soient pas engagés par un seul et même employeur.

La Convention du travail maritime ne s'oppose pas à l'existence de plusieurs employeurs à la condition toutefois qu'une seule partie assume la responsabilité du respect des prescriptions de la Convention à bord du navire. Cette partie est l'armateur. La Convention exige, à cet effet, que tout contrat d'engagement maritime soit signé à la fois par le marin et par l'armateur ou son représentant.

Il appert des premières inspections déjà effectuées à bord de navires battant pavillon belge que les contrats existants sont établis conformément à la Convention mais pas conformément aux dispositions nationales notamment à la loi du 3 juin 2007 précitée.

La loi du 3 juin 2007 ne prévoit en effet ni l'obligation pour l'armateur de signer le contrat d'engagement maritime, ni une définition de l'armateur conforme à celle de la Convention. La loi ne prévoit pas plus la possibilité pour un employeur de conclure un contrat d'engagement maritime avec le marin, indépendamment du fait que l'armateur reste assumer la responsabilité par rapport à la Convention. Aucune référence n'est faite dans la loi à la notion d'employeur (lequel n'est pas nécessairement l'armateur). Enfin aucune possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée n'est prévue.

Actuellement, la pratique (conforme à la Convention) ne correspond pas aux dispositions nationales. Dans ces conditions règne une insécurité juridique à laquelle il convient de mettre fin de toute urgence avant le 20 août 2014. Au plus tard à cette date fatidique, les documents de certification qui doivent se trouver à bord des navires doivent se référer à des dispositions nationales conformes à la Convention pour que ces documents puissent être validés et reconnus par les services d'inspection belges et étrangers.

Inspecté dans le port d'un État qui a ratifié la Convention, le navire battant pavillon belge pour lequel il appert à la lecture des documents de certification que la législation belge n'est pas conforme à la Convention risque d'être immobilisé.

Ce risque d'immobilisation est d'autant plus réel que depuis l'entrée en vigueur de la Convention à la date du 20 août 2013, et malgré l'application d'un certain niveau de tolérance (durant la première année), plusieurs navires ont été immobilisés, dont au moins un pour des irrégularités en matière de contrat d'engagement maritime.

Les modifications de la loi du 3 juin 2007 doivent donc absolument intervenir et être mises en œuvre avant la date du 20 août 2014".

2. Conformément à l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique ¹, ainsi que de l'accomplissement des formalités prescrites.

Eu égard au nombre exceptionnellement élevé de demandes d'avis dont le Conseil d'État est saisi, la section de législation s'est en outre vue contrainte, même en ce qui concerne les points énumérés à l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, de ces lois, de se limiter à un examen sommaire du projet. La circonstance qu'une disposition ne fasse l'objet d'aucune observation dans le présent avis ne peut nullement signifier qu'il n'y a rien à en dire et, si toutefois une observation est formulée, cela n'implique pas qu'elle soit exhaustive.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

La loi du 3 juin 2007 ne prévoit en effet ni l'obligation pour l'armateur de signer le contrat d'engagement maritime, ni une définition de l'armateur conforme à celle de la Convention. La loi ne prévoit pas plus la possibilité pour un employeur de conclure un contrat d'engagement maritime avec le marin, indépendamment du fait que l'armateur reste assumer la responsabilité par rapport à la Convention. Aucune référence n'est faite dans la loi à la notion d'employeur (lequel n'est pas nécessairement l'armateur). Enfin aucune possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée n'est prévue.

Actuellement, la pratique (conforme à la Convention) ne correspond pas aux dispositions nationales. Dans ces conditions règne une insécurité juridique à laquelle il convient de mettre fin de toute urgence avant le 20 août 2014. Au plus tard à cette date fatidique, les documents de certification qui doivent se trouver à bord des navires doivent se référer à des dispositions nationales conformes à la Convention pour que ces documents puissent être validés et reconnus par les services d'inspection belges et étrangers.

Inspecté dans le port d'un État qui a ratifié la Convention, le navire battant pavillon belge pour lequel il appert à la lecture des documents de certification que la législation belge n'est pas conforme à la Convention risque d'être immobilisé.

Ce risque d'immobilisation est d'autant plus réel que depuis l'entrée en vigueur de la Convention à la date du 20 août 2013, et malgré l'application d'un certain niveau de tolérance (durant la première année), plusieurs navires ont été immobilisés, dont au moins un pour des irrégularités en matière de contrat d'engagement maritime.

Les modifications de la loi du 3 juin 2007 doivent donc absolument intervenir et être mises en œuvre avant la date du 20 août 2014."

2. Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

Gelet op het uitzonderlijk hoge aantal adviesaanvragen die bij de Raad van State aanhangig zijn gemaakt, heeft de afdeling Wetgeving zich bovendien noodgedwongen moeten beperken tot een summier onderzoek van het ontwerp, zelfs met betrekking tot de in artikel 84, § 3, eerste lid, van die wetten opgesomde punten. Uit de vaststelling dat over een bepaling in dit advies niets wordt gezegd, mag niet zonder meer worden afgeleid dat er niets over gezegd kan worden en indien er wel iets over wordt gezegd, dat er niets méér over te zeggen valt.

¹ Aangezien het gaat om een voorontwerp van wet, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met hogere rechtsnormen verstaan.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

3. L'article 2, 1^o, du projet inscrit une définition de la notion d'"armateur" à l'article 28 de la loi du 3 juin 2007 "portant des dispositions diverses relatives au travail". Cette définition s'écarte de la définition d'"armateur" prévue dans le projet de loi "d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006"². Les auteurs du projet doivent vérifier si, pour des motifs de sécurité juridique, il ne serait pas préférable d'utiliser une définition identique.

Article 3

4. L'article 3 du projet ajoute un nouvel alinéa à l'article 29 de la loi du 3 juin 2007. Dans l'article 29 actuel, les mots "l'armateur" ne sont pas complétés par les mots "l'employeur", ce qui s'avère contraire à l'objectif du projet (comparer avec les articles 2, 4, 5, 7 à 19 et 21 à 23 du projet). Le projet sera complété en ce sens.

Article 4

5. L'article 4 du projet modifie l'article 30 de la loi du 3 juin 2007. L'article 30 de cette loi détermine actuellement les contrats d'engagement maritime qui ne sont pas soumis à l'application des dispositions de la loi, les contrats d'engagement qui y sont en revanche soumis, ainsi que le régime de sécurité sociale applicable aux contrats d'engagement conclus sur la base de cette loi.

6. Les modifications en projet ont pour effet que l'article 30, § 1^{er}, de la loi ne précise plus à quels contrats d'engagement la loi ne s'applique pas. Le principe de l'application de la loi est, comme c'est le cas actuellement, inscrit à l'article 30, § 2, modifié. Dès lors que l'article 30, § 1^{er}, tel qu'il est remplacé, prévoit désormais une extension du champ d'application, cette disposition doit suivre le nouvel article 30, § 2. Sinon, la mention du terme "également" dans le paragraphe 1^{er}, en projet, est dépourvue de sens.

7. Le paragraphe 3, en projet, de l'article 30 est incompréhensible. Non seulement, dans le texte néerlandais, les mots "van rechtswege van toepassing" font défaut, mais il s'impose en outre de diviser le paragraphe 3 en trois phrases distinctes.

La première phrase pourrait indiquer — bien que ce soit en réalité superflu — que lorsqu'un contrat d'engagement est conclu sur la base de la présente loi, ses dispositions sont applicables de plein droit, quelle que soit la nationalité de l'employeur ou du marin.

La deuxième phrase doit préciser que la conclusion d'un contrat d'engagement sur la base de la présente loi entraîne

² *Doc. parl.*, Chambre, 2013-14, n° 3390/1.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

3. In artikel 2, 1^o, van het ontwerp wordt in artikel 28 van de wet van 3 juni 2007 "houdende diverse arbeidsbepalingen" een definitie van "reder" ingeschreven. Deze definitie wijkt af van de definitie van "reder" die gehanteerd wordt in het ontwerp van wet "tot uitvoering en controle van de toepassing van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006"². De stellers van het ontwerp dienen na te gaan of het omwille van de rechtszekerheid niet de voorkeur verdient een gelijkkluidende definitie te gebruiken.

Artikel 3

4. Artikel 3 van het ontwerp vult artikel 29 van de wet van 3 juni 2007 aan met een nieuw lid. In het bestaande artikel 29 worden de woorden "de reder" niet aangevuld met de woorden "de werkgever", hetgeen in strijd lijkt met de doelstelling van het ontwerp (vgl. met de artikelen 2, 4, 5, 7 tot 19, 21 tot 23 van het ontwerp). Het ontwerp moet in die zin worden aangevuld.

Artikel 4

5. Artikel 4 van het ontwerp wijzigt artikel 30 van de wet van 3 juni 2007. Artikel 30 van die wet bepaalt thans op welke arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst de bepalingen van de wet niet van toepassing zijn, op welke arbeidsovereenkomsten de wet wel van toepassing is, en welk sociaalezekerheidsstelsel geldt voor de arbeidsovereenkomsten die op grond van deze wet worden afgesloten.

6. De ontworpen wijzigingen hebben tot gevolg dat in artikel 30, § 1, van de wet niet meer bepaald wordt op welke arbeidsovereenkomsten de wet niet van toepassing is. Het beginsel van de toepassing van de wet wordt, zoals nu het geval is, vastgelegd in het gewijzigde artikel 30, § 2. Aangezien artikel 30, § 1, zoals het vervangen wordt, voortaan een uitbreiding van het toepassingsgebied bevat, dient deze bepaling te volgen op het nieuwe artikel 30, § 2. In het andere geval heeft de vermelding van de term "eveneens" in de ontworpen paragraaf 1 geen zin.

7. De ontworpen paragraaf 3 van artikel 30 is onbegrijpelijk. Naast het feit dat in de Nederlandse tekst de woorden "van rechtswege van toepassing" ontbreken, moet paragraaf 3 opgedeeld worden in drie afzonderlijke zinnen.

In de eerste zin kan — hoewel eigenlijk overbodig — worden aangegeven dat door het afsluiten van een arbeidsovereenkomst op grond van deze wet de bepalingen ervan van rechtswege van toepassing zijn, ongeacht de nationaliteit van de werkgever of de zeeman.

In de tweede zin moet bepaald worden dat, door het afsluiten van een arbeidsovereenkomst op grond van deze wet,

² *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 3390/1.

l'application de plein droit du régime de sécurité sociale belge applicable aux marins, tel qu'il est fixé par l'arrêté-loi du 7 février 1945 "concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande" quelle que soit leur nationalité.

Enfin, la troisième phrase doit disposer que le régime belge de sécurité sociale, instauré par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 "concernant la sécurité sociale des travailleurs" est toutefois applicable lorsque l'armateur du navire à bord duquel le marin est en service, ou l'employeur, relève de la commission paritaire de la construction.

8. L'article 30, § 3, en projet, combiné avec les paragraphes 1^{er} et 2, en projet, est conforme aux règles de l'article 11, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 "portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale"³, en ce sens qu'il étend le champ d'application de la sécurité sociale belge aux contrats d'engagement maritime à bord de navires qui ne battent pas pavillon belge, conclus entre un employeur belge et un marin qui a sa résidence principale en Belgique. Les dispositions en projet rendent cependant le régime de sécurité sociale belge également applicable dans le cas d'un contrat d'engagement maritime à bord d'un navire battant pavillon belge, lorsque tant l'employeur que le marin ont leur siège, leur domicile ou leur résidence dans le même autre État membre de l'Union européenne. Le projet sera par conséquent complété par une disposition excluant l'application des régimes belges de sécurité sociale dans ces cas là, eu égard au règlement (CE) n° 883/2004, précité.

9. Dans le texte néerlandais de l'article 30, § 1^{er}, en projet, de la loi du 3 juin 2007, on écrira "een zeeman" au lieu de "een zeevarende".

Article 5

10. On n'aperçoit pas pourquoi l'article 5, 3° (l'article 32, § 2, troisième phrase, en projet, de la loi du 3 juin 2007) ne prévoit pas que l'employeur doit également signer le contrat d'engagement.

³ "Aux fins du présent titre, l'activité salariée ou non salariée exercée normalement à bord d'un navire en mer battant pavillon d'un État membre est considérée comme une activité exercée dans cet État membre. Toutefois, la personne qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre et qui est rémunérée pour cette activité par une entreprise ou une personne ayant son siège ou son domicile dans un autre État membre est soumise à la législation de ce dernier État membre si elle réside dans cet État. L'entreprise ou la personne qui verse la rémunération est considérée comme l'employeur aux fins de ladite législation".

het Belgisch socialezekerheidsstelsel voor zeelieden, zoals vastgesteld bij de besluitwet van 7 februari 1945 "betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij" van rechtswege van toepassing is op de werkgever en de zeelieden, ongeacht hun nationaliteit.

Ten slotte dient de derde zin te bepalen dat evenwel het Belgisch socialezekerheidsstelsel, zoals ingesteld door de besluitwet van 28 december 1944 "betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders" van toepassing is, wanneer de reder van het schip waarop de zeeman in dienst is of de werkgever ressorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf.

8. Het ontworpen artikel 30, § 3, gelezen in samenhang met de ontworpen paragrafen 1 en 2, is in overeenstemming met de regels van artikel 11, lid 4, van de verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 "betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels"³ in die zin dat het de toepassing van de Belgische sociale zekerheid uitbreidt tot de arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van schepen die niet onder Belgische vlag varen, gesloten tussen een Belgische werkgever en een zeeman die zijn hoofdverblijfplaats in België heeft. De ontworpen bepalingen maken evenwel de Belgische sociale zekerheid ook van toepassing ingeval van een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst op een schip onder Belgische vlag, wanneer de werkgever en de zeeman beide hun zetel, domicilie of woonplaats in dezelfde andere lidstaat van de Europese Unie hebben. Aan het ontwerp moet aldus een bepaling worden toegevoegd om de toepassing van de Belgische socialezekerheidsstelsels in deze gevallen uit te sluiten, gelet op de vermelde verordening (EG) nr. 883/2004.

9. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 30, § 1, van de wet van 3 juni 2007 schrijve men "een zeeman" in de plaats van "een zeevarende".

Artikel 5

10. Het is niet duidelijk waarom in artikel 5, 3° (het ontworpen artikel 32, § 2, derde zin, van de wet van 3 juni 2007) niet wordt bepaald dat ook de werkgever de arbeidsovereenkomst dient te ondertekenen.

³ "Voor de toepassing van deze titel worden al dan niet in loondienst verrichte werkzaamheden die normaliter plaatsvinden aan boord van een zeeschip dat onder de vlag van een lidstaat vaart, beschouwd als werkzaamheden die worden verricht in die lidstaat. Niettemin geldt voor degene die werkzaamheden in loondienst verricht aan boord van een zeeschip dat onder de vlag van een lidstaat vaart en voor die werkzaamheden wordt betaald door een onderneming of een persoon die zijn zetel of domicilie in een andere lidstaat heeft, de wetgeving van laatstgenoemde lidstaat, indien hij zijn woonplaats in die lidstaat heeft. De onderneming of de persoon die het loon betaalt, wordt voor de toepassing van genoemde wetgeving als werkgever aangemerkt."

Article 19

11. L'article 19 du projet remplace le mot "armateur" par le mot "employeur" dans plusieurs articles de la loi du 3 juin 2007.

En ce qui concerne l'article 65 de la loi du 3 juin 2007, il n'est pas correct de remplacer systématiquement "armateur" par "employeur". La norme A4.2.1. c) du code de la Convention du travail maritime 2006 prévoit en effet qu'il incombe aux armateurs de prendre en charge les frais médicaux, y compris le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé hors de son domicile jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité.

Le greffier,

Le président,

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

N° 23 DE MME GENOT

Art. 2/1 (nouveau)

Insérer un article 2/1, rédigé comme suit:

"Art. 2/1. § 1^{er}. L'entreprise qui procède à une fermeture d'entreprise, telle que visée par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, alors qu'elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser les aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 2. L'entreprise qui procède à un licenciement collectif, tel que visé par la convention collective du travail n° 10 relative aux licenciements collectifs, alors qu'elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser les aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 3. L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation, qui occupait en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement, au moins 20 travailleurs, effectue une délocalisation, alors qu'elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser l'ensemble des aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 4. Les entreprises en difficultés sont toutefois exclues des § 1 à 3.

On entend par: "entreprise en difficultés" l'entreprise qui:

Artikel 19

11. Artikel 19 van het ontwerp vervangt in verscheidene artikelen van de wet van 3 juni 2007 het woord "reder" door het woord "werkgever".

Wat betreft artikel 65 van de wet van 3 juni 2007 is het niet correct om "reder" stevast te vervangen door "werkgever". De norm A4.2.1. c) van de code bij het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006 stelt de reders immers aansprakelijk voor de vergoeding van kosten van de medische zorgen, met inbegrip van de medische behandeling en de verstrekking van de benodigde geneesmiddelen en overige therapeutische middelen, alsook voor kost en inwoning buiten zijn woonplaats totdat de zieke of gewonde zeeman is hersteld, of verklaard is dat de ziekte of arbeidsongeschiktheid van blijvende aard is.

*

De griffier,

De voorzitter,

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

Nr. 23 VAN MEVROUW GENOT

Art. 2/1 (nieuw)

En artikel 2/1 invoegen, , luidende:

"Art. 2/1. § 1. De onderneming die tot een bedrijfs-sluiting overgaat als bedoeld in de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen terwijl zij na belastingen winst genereert, is verplicht de tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 2. De onderneming die tot een collectief ontslag overgaat als bedoeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 inzake collectief ontslag terwijl zij na belastingen winst genereert, is verplicht de tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 3. De onderneming in de zin van het begrip "technische bedrijfseenheid", die in de loop van het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar ten minste 20 werknemers in dienst had en die een bedrijfsverplaatsing doorvoert terwijl zij na belastingen winst genereert, is verplicht alle tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 4. De §§ 1 tot en met 3 gelden echter niet voor de ondernemingen in moeilijkheden.

Onder "onderneming in moeilijkheden" wordt elke onderneming verstaan:

a) connaît une diminution substantielle de 20 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production, par rapport au même trimestre de l'année précédente;

b) connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale; ou

c) connaît une diminution substantielle de ses commandes de 20 % au moins par rapport au même trimestre de l'année précédente. La diminution substantielle des commandes visée au c), doit:

— affecter toutes les commandes de l'entreprise;

— être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes, et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs.

Le Roi détermine les modalités spécifiques concernant la procédure à suivre par l'entreprise pour prouver qu'elle correspond à l'un des critères susmentionnés

§ 5. L'action fondée sur la base du présent article peut être exercée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, soit d'office, soit à la demande d'un ou de plusieurs travailleurs de l'entreprise concernée.

§ 6. Le Roi arrête dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de cette loi les modalités du recouvrement des aides publiques.

§ 7. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions détermine pour chaque dossier avec l'aide des ministres concernés le montant à récupérer en tenant compte des critères arrêtés par le Roi. Ces critères incluent notamment les différentes aides publiques reçues, l'importance de l'entreprise concernée pour le tissu économique local, l'emploi auprès des sous-traitants et le taux de chômage local.

§ 8. L'entreprise concernée dispose d'un délai de quatorze jours ouvrables pour introduire un recours auprès du tribunal de commerce. L'action est formée et instruite selon les formes du référé. Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

a) waarvan de omzet of de productie, in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar, fors is gedaald, met ten minste 20 %;

b) waar een aantal dagen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelden voor de arbeiders, ten belope van ten minste 20 % van het totale aantal dagen waarvan aangifte is gedaan bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, of

c) waarvan het aantal bestellingen, in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar, fors is gedaald, met ten minste 20 %. De forse daling van de bestellingen als bedoeld onder c) moet:

— een weerslag hebben op alle bestellingen van de onderneming;

— zijn verkregen door weging van het belang van de verschillende bestellingen, en leiden tot een dienovereenkomstige afname van de productieve arbeidsuren van de werknemers.

De Koning bepaalt de specifieke nadere regels voor de procedure die de onderneming moet volgen om te bewijzen dat zij voldoet aan een van de bovenstaande criteria.

§ 5. De op grond van dit artikel ingestelde vordering kan worden ingesteld door de minister die bevoegd is voor Werk, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer werknemers van de betrokken onderneming.

§ 6. Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet bepaalt de Koning de nadere voorwaarden waaronder de overheidssteun wordt teruggevorderd.

§ 7. De voor Werk bevoegde minister bepaalt voor elk dossier en met de hulp van de betrokken ministers het terug te vorderen bedrag, rekening houdend met door de Koning vastgestelde criteria. Die criteria omvatten met name de verschillende vormen van ontvangen overheidssteun, het belang van de betrokken onderneming voor het plaatselijke economisch weefsel, de werkgelegenheid bij de onderaannemers en de plaatselijke werkloosheidsgraad.

§ 8. De betrokken onderneming beschikt over een termijn van veertien werkdagen om een voorziening in te stellen bij de rechtbank van koophandel. Die vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding. Het vonnis is bij voorraad uitvoerbaar, niettegenstaande voorziening en zonder borgstelling.

§ 9. En cas de recours, l'action visant à récupérer le montant conformément aux §§ 5 à 7 s'éteint si l'entreprise renonce à la fermeture, aux licenciements collectifs ou à la délocalisation.

§ 10. Les montants récupérés sont versés au Trésor

§ 11. Les §§ 1 à 10 ne s'appliquent pas si:

1° le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs de l'entreprise visée, reconnaît que la décision de fermeture d'entreprise, de licenciement collectif ou de délocalisation, est justifiée au regard des perspectives économiques à court et moyen terme ou de la stratégie de redéploiement de l'entreprise;

2° alors que le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs de l'entreprise visée à l'article 3, est divisé quant à la pertinence de la décision de fermeture d'entreprise, de licenciement collectif ou de délocalisation, l'entreprise a effectué au cours des cinq derniers exercices comptables et en moyenne annuelle:

— des efforts supplémentaires en matière de formation de 0,1 % de la masse salariale pour au moins atteindre 1,9 % de la masse salariale;

— des efforts pour augmenter de 5 % le pourcentage de travailleurs ayant suivi une formation pour au moins atteindre les 50 % des travailleurs concernés.

De plus, l'entreprise devra démontrer que le profil des travailleurs ayant eu accès à ces formations coïncide avec le profil des travailleurs occupés en son sein. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les modalités permettant de vérifier cette condition.

Les pourcentages "1,9 %" et "50 %" visés au présent article seront adaptés si le Roi détermine de nouvelles références, sur avis du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Économie, conformément à la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de Solidarité entre les Générations."

§ 9. In geval van voorziening vervalt de vordering tot terugvordering van het bedrag overeenkomstig de §§ 5 tot 7, indien de onderneming afziet van sluiting, collectief ontslag of bedrijfsverplaatsing.

§ 10. De teruggevorderde bedragen worden aan de Schatkist gestort.

§ 11. De §§ 1 tot 10 zijn niet van toepassing indien:

1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers van de bedoelde onderneming, erkennen dat de beslissing tot sluiting van de onderneming, tot collectief ontslag of tot bedrijfsverplaatsing verantwoord is in het licht van de economische vooruitzichten op korte en middellange termijn of in het licht van de herstructureringsstrategie van de onderneming;

2° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers van de in artikel 3 bedoelde onderneming het onderling oneens zijn aangaande de relevantie van de beslissing tot sluiting van de onderneming, tot collectief ontslag of tot bedrijfsverplaatsing, maar de onderneming tijdens de jongste vijf boekjaren en gemiddeld genomen op jaarbasis:

— inzake opleiding bijkomende inspanningen heeft geleverd ten belope van 0,1 % van de loonmassa en die minstens 1,9 % van de loonmassa bedragen;

— inspanningen heeft geleverd om het percentage werknemers die een opleiding hebben gevolgd met 5 % te verhogen, zodat minstens 50 % van de betrokken werknemers wordt gehaald.

Ook zal de onderneming moeten aantonen dat het profiel van de werknemers die dergelijke opleidingen konden volgen, overeenstemt met het profiel van de werknemers die in die onderneming in dienst zijn. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels om die voorwaarde na te gaan.

De in dit artikel bedoelde percentages "1,9 %" en "50 %" worden aangepast zo de Koning nieuwe referenties vastlegt, nadat de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven advies hebben uitgebracht, overeenkomstig de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact."

JUSTIFICATION

Au cours de ces dernières années, les aides publiques aux entreprises se sont multipliées dans l'objectif légitime de soutenir le développement de l'activité et de l'emploi et, dans certains cas, d'orienter les choix stratégiques des entreprises (investissement en recherche et développement, engagement de travailleurs de catégories particulières,...).

Ces aides publiques sont toutefois trop peu souvent conditionnées au maintien ou à la création d'emploi, ce qui conduit à des effets d'aubaine choquants. Ainsi, malgré leurs bénéfices importants, certaines entreprises recourant à ces aides publiques décident de procéder à des licenciements collectifs dans notre pays, dans le seul but de maximiser leurs profits, sans prendre en considération les conséquences de leurs décisions sur notre économie. Ce fut le cas de façon spectaculaire très récemment dans le cadre du dossier Arcelor Mittal.

Le présent amendement vise donc à ce que le maintien ou le développement de l'emploi conditionnent beaucoup plus strictement l'octroi des aides diverses apportées par l'État aux entreprises. L'objectif de cet amendement est d'encourager les entreprises concernées à privilégier la poursuite et le développement des activités à moyen terme, plutôt que la réalisation de bénéfices à court terme.

Le présent amendement respecte le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et ne porte nullement atteinte aux libertés de circulation à la base du marché intérieur. Son esprit se retrouve dans le régime juridique régissant les fonds structurels européens, à savoir le Règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n° 1260/1999. Son article 57 stipule en effet que "L'État membre ou l'autorité de gestion s'assure que la contribution des Fonds reste acquise à l'opération uniquement si, dans un délai de cinq ans à compter de son achèvement (...), l'opération cofinancée ne connaît pas de modification importante: a) affectant sa nature ou les conditions de sa mise en œuvre ou procurant un avantage indu à une entreprise ou à un organisme public; et b) résultant soit d'un changement dans la nature de la propriété d'un élément d'infrastructure, soit de l'arrêt d'une activité de production (...). Les sommes indûment versées sont recouvrées conformément aux articles 98 à 102." Cette clause dite de "pérennité des opérations" a été maintenue dans la proposition de règlement organisant la politique structurelle pour la période 2014-2020 (article 61).

Le présent amendement n'a par ailleurs pas vocation à interdire les licenciements individuels, ni même les licenciements collectifs, la fermeture ou la délocalisation d'entreprises, lorsqu'une entreprise fait soudainement face à une

VERANTWOORDING

De voorbije jaren is aan almaar meer ondernemingen overheidssteun toegekend, met de rechtmatige bedoeling de bedrijfsactiviteit en de werkgelegenheid te ondersteunen en in sommige gevallen de strategische keuzes van de bedrijven aan te sturen (investeringen in onderzoek en ontwikkeling, aanwerving van bepaalde categorieën werknemers enzovoort).

Aan die overheidssteun worden echter al te zelden voorwaarden gekoppeld in verband met het behoud of de uitbreiding van de werkgelegenheid, met alle opportunisme van dien. Zo zijn er in ons land ondernemingen die overheidssteun krijgen, maar ondanks hun sterke winstcijfers beslissen over te gaan tot collectief ontslag, in de hoop hun winstmarge maximaal te verhogen, zonder rekening te houden met de gevolgen van hun beslissingen voor onze economie. De recente ontwikkelingen bij Arcelor Mittal zijn daar een schrijnend voorbeeld van.

Dit amendement strekt er dan ook toe veel strengere voorwaarden in verband met het behoud of de uitbreiding van de werkgelegenheid te koppelen aan de toekenning van de diverse vormen van overheidssteun voor ondernemingen. Het wil de betrokken ondernemingen ertoe aansporen meer belang te hechten aan de voorzetting en de ontwikkeling van de bedrijfsactiviteit op middellange termijn dan aan het winstbejag op korte termijn.

Dit amendement neemt het Verdrag over de werking van de Europese Unie in acht en doet geenszins afbreuk aan de vrijheden van verkeer waarop de interne markt berust. Het opzet ervan is terug te vinden in de juridische regeling voor de Europese structuurfondsen, dat wil zeggen in Verordening (EG) nr. 1083/2006 van de Raad van 11 juli 2006 houdende algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1260/1999. Artikel 57 van die Verordening luidt immers: "De lidstaat of de managementautoriteit ziet erop toe dat de bijdrage uit de fondsen voor een concrete actie alleen blijft gehandhaafd als die concrete actie gedurende vijf jaar na de voltooiing van de concrete actie (...) geen enkele belangrijke wijziging ondergaat: a) die strijdig is met de aard ervan of met de uitvoeringsvoorwaarden die ervoor gelden, of die een onderneming of overheidsinstantie onrechtmatig voordeel oplevert en; b) die het gevolg is van hetzij een verandering in de aard van de eigendom van een infrastructuurvoorziening, hetzij de beëindiging van een productieactiviteit. (...) De onverschuldigd betaalde bedragen worden teruggevorderd overeenkomstig de artikelen 98 tot en met 102." Dat zogenaamd beding van de duurzaamheid van concrete acties wordt in stand gehouden in het voorstel voor een verordening tot regeling van het structureel beleid voor de periode 2014-20205 (artikel 61).

Dit amendement beoogt trouwens niet individuele ontslagen te verbieden, evenmin als collectieve ontslagen, sluiting of verplaatsing van bedrijven, als een onderneming plots met een bruuske inkrimping van haar afzetmarkt te kampen krijgt

contraction brutale de ses débouchés, alors qu'elle a adopté un comportement socialement responsable jusque-là.

Dans ce cadre, outre les dérogations pour les entreprises en difficultés, le présent amendement prévoit que les entreprises puissent bénéficier de dérogations à la récupération des aides publiques perçues si, au sein de l'entreprise, les parties prenantes (c'est-à-dire le conseil d'entreprise ou, pour les entreprises plus petites, la délégation syndicale et si celle-ci fait défaut, les travailleurs eux-mêmes) reconnaissent unanimement la nécessité d'une telle restructuration, en raison des perspectives économiques ou d'un ajustement de la stratégie de l'entreprise.

En cas de désaccord entre les parties prenantes, la dérogation est maintenue à la condition que l'entreprise ait suffisamment investi dans la formation de son personnel, de manière à ce que celui-ci puisse intégrer de nouvelles compétences et se réorienter sur le marché du travail. Pour évaluer si l'entreprise satisfait à cette condition, le gouvernement s'attachera à l'analyse des efforts financiers de l'entreprise en matière de formation des travailleurs, ceux-ci devant avoir progressé d'au moins 0,1 % par an au cours des cinq dernières années pour atteindre l'objectif de 1,9 % de la masse salariale (qui est, pour rappel, la référence arrêtée par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel).

De plus, afin de démocratiser l'accès à la formation et, conformément à l'engagement pris lors de la Conférence Nationale de l'Emploi de 2003, tant que l'objectif poursuivi de faire participer au moins un travailleur sur deux au programme de formation ne sera pas atteint, l'entreprise devra veiller à augmenter le taux de participation aux formations de 5 % en moyenne annuelle au cours des cinq dernières années.

Enfin, afin d'éviter que ces efforts de formation ne bénéficient qu'à une certaine catégorie de travailleurs, l'entreprise devra démontrer que le profil des travailleurs ayant participé à une activité de formation correspond au profil global des travailleurs. Ainsi, à titre d'exemple, si l'entreprise compte 40 % de travailleurs peu qualifiés parmi les membres de son personnel, environ 40 % des travailleurs envoyés en formation devraient appartenir à cette catégorie de travailleurs. Une telle similarité devrait également se retrouver au niveau du genre, de l'âge ou du poste de travail.

N° 24 DE MME GENOT

Art. 2/2 (nouveau)

Insérer un article 2/2, rédigé come suit:

“Art. 2/2. L'article 221, alinéa 2 de la loi-programme du 24 décembre 2002 s'applique uniquement pour les travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail d'une durée d' mois minimum à mi-temps au moins.”

en ze tot dan toe een maatschappelijk verantwoord gedrag heeft gehad.

Naast de afwijkingen voor de ondernemingen in moeillikheden bepaalt dit amendement in dat kader dat voor de ondernemingen afwijkingen kunnen gelden op de terugbetaling van verleende overheidssteun als de belanghebbende partijen in die ondernemingen (met name de ondernemingsraad of, voor de kleinere ondernemingen, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan de werknemers zelf) het unaniem eens zijn dat een dergelijke herstructurering noodzakelijk is wegens de economische vooruitzichten of een bijsturing van de strategie van de onderneming.

Ingeval de betrokken partijen het niet eens zijn, wordt de afwijking gehandhaafd op voorwaarde dat de onderneming voldoende heeft geïnvesteerd in de opleiding van haar personeel, zodat dit zich nieuwe vaardigheden eigen kan maken en opnieuw op de arbeidsmarkt zijn weg kan vinden. Om te beoordelen of de onderneming aan die voorwaarde voldoet, zal de regering zich toelagen op de analyse van de financiële inspanningen van de onderneming inzake opleiding van de werknemers; die inspanningen moeten met ten minste 0,1 % per jaar gedurende de vorige vijf jaar zijn vooruitgegaan om het doel te behalen van 1,9 % van de loonmassa (wat, ter herinnering, de referentie is die de sociale partners op centraal niveau hebben vastgelegd).

Om bovendien de toegang tot opleiding democratischer te maken en, in overeenstemming met de op de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 2003 aangegane verbintenissen, zal zolang het nagestreefde doel om ten minste één werknemer op twee aan een opleidingsprogramma te laten deelnemen niet is bereikt, de onderneming er moeten op toezien het percentage deelnames aan opleidingen gedurende vijf boekjaren met 5 % per jaar te verhogen.

Om tot slot te vermijden dat die opleidingsinspanningen alleen een bepaalde categorie van werknemers ten goede komen, zal de onderneming moeten aantonen dat het profiel van de werknemers die aan een opleiding hebben deelgenomen, overeenstemt met het algemene profiel van de werknemers. Als bijvoorbeeld de onderneming 40 % laaggeschoolden onder haar personeelsleden telt, zou ongeveer 40 % van de werknemers die naar een opleiding worden gestuurd, moeten behoren tot die categorie van werknemers. Dergelijke gelijkenis moet ook worden gevonden op het vlak van gender, leeftijd of arbeidspost.

Nr. 24 VAN MEVROUW GENOT

Art. 2/2 (nieuw)

Een artikel 2/2 invoegen, luidende:

“Art. 2/2. Artikel 221, tweede lid, van de programawet van 24 december 2002 is slechts van toepassing voor de werknemers met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst met een looptijd van x maanden.”

JUSTIFICATION

Le présent article vise à ne pas octroyer l'avantages de réductions de cotisation aux employeurs qui recourent à des contrats précaires (contrats de très courte durée, contrats intérimaires, ...)

N° 25 DE MME GENOT

Art. 21

Au 3°, alinéa 1^{er} proposé, remplacer les mots “un jour” par les mots “cinq jours”.

JUSTIFICATION

A juste titre, le présent projet de loi identifie l'éducation et la formation comme étant les principaux leviers de la croissance économique grâce à leur impact positif sur la productivité et le taux d'emploi.

Toutefois, fixer à 1 équivalent jour par an le minimum de formation continue devant être proposé aux travailleurs est manifestement insuffisant et ne permet nullement d'atteindre les objectifs fixés en matière de formation continue.

Pour rappel, dès 1999 les partenaires sociaux s'étaient fixés d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation de 50 % des travailleurs à ces formations.

En 2006, les partenaires sociaux adoptaient par ailleurs une déclaration commune sous le titre ambitieux “Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi”. Ils y déclaraient que “dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l'emploi en Belgique”.

A ce jour, cet objectif n'a toujours pas été atteint.

Cet amendement vise donc à porter de 1 à 5 le nombre d'équivalent — jours minimum devant être consacré à la formation continue.

En effet, l'affectation de 1,9 % de la masse salariale à la formation continue correspond à porter la formation continue à 5 jours par an.

VERANTWOORDING

Dit artikel strekt ertoe het voordeel van bijdrageverminderingen niet toe te kennen aan de werkgevers die gebruikmaken van onzekere arbeidsovereenkomsten (arbeidsovereenkomsten met een heel beperkte looptijd, overeenkomsten voor uitzendarbeid enzovoort).

Nr. 25 VAN MEVROUW GENOT

Art. 21

In het voorgestelde 3°, eerste lid, de woorden “één dag” vervangen door de woorden “vijf dagen”.

VERANTWOORDING

Dit wetsontwerp beschouwt onderwijs en opleiding terecht als de belangrijkste hefboomen van de economische groei dankzij hun positieve impact op de productiviteit en de werkgelegenheidsgraad.

Als het minimumaantal voortgezette-opleidingsdagen dat aan de werknemers moet worden voorgesteld, wordt bepaald op één dagequivalent per kalenderjaar, dan is dat ruimschoots ontoereikend en kunnen de doelstellingen inzake voortgezette opleiding hoegenaamd niet worden gehaald.

Ter herinnering, in 1999 zijn de sociale partners overeengekomen 1,9 % van de loonmassa aan te wenden voor voortgezette opleidingen en in het raam van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 hebben zij zich ertoe verbonden 50 % van de werknemers aan dergelijke opleidingen te laten deelnemen.

In 2006 hebben de sociale partners overigens een gemeenschappelijke verklaring aangenomen onder de ambitieuze titel “Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid”. Daarin stelden zij in verband met de versterking van het concurrentievermogen van onze economie dat “(d)e investeringen in opleiding, Onderzoek en Ontwikkeling (...) minstens even belangrijk [zijn] als de beheersing van de loonkosten en de vermindering van de patronale bijdragen (zonder daarom de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten) en dit om de investeringen en de tewerkstelling in België te stimuleren”.

Tot dusver is dat doel niet bereikt.

Dit amendement strekt er derhalve toe het minimumaantal dagequivalenten dat moet worden uitgetrokken voor voortgezette opleidingen, op te trekken van 1 naar 5.

Als men daadwerkelijk 1,9 % van de loonsom besteedt aan voortgezette opleidingen, dan stemt dat immers overeen met vijf voortgezette-opleidingsdagen per jaar.

N° 26 DE MME GENOT

Art. 22/1 (nouveau)

Insérer un article 22/1, rédigé comme suit:

“Art. 22/1. Dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'article 15ter, abrogé par la loi du 7 mai 1999, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 15ter. § 1^{er}. Au sein des entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise au sens de la présente loi, l'employeur présente tous les 3 ans un plan prévisionnel des compétences au conseil d'entreprise. Ce plan prévisionnel des compétences établit, pour un horizon de 5 ans, les besoins de l'entreprise en matière de formation, de compétences, d'expérience et de mobilité professionnelle et géographique des travailleurs.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter le contenu du plan prévisionnel des compétences, visé à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. L'établissement du plan prévisionnel des compétences visé au paragraphe 1^{er} doit se fonder sur des hypothèses raisonnables de développement de l'entreprise

§ 3. Dans un délai de deux mois suivant la réception du plan prévisionnel des compétences, le conseil d'entreprise peut donner son avis relatif au plan. L'employeur peut adapter le plan prévisionnel des compétences sur la base de cet avis. S'il ne le fait pas, l'employeur doit motiver son refus.

§ 4. À la demande des représentants des travailleurs ou de l'employeur, le plan prévisionnel des compétences pourra faire l'objet d'une actualisation si un événement nouveau affecte de manière inattendue et significative l'entreprise, comme une restructuration, l'aboutissement d'un processus de recherche, de développement ou d'innovation avec commercialisation du nouveau produit ou service ou d'une nouvelle technologie, la réception d'une nouvelle commande importante.

L'employeur qui rejette la demande d'actualisation devra motiver son refus.

Nr. 26 VAN MEVROUW GENOT

Art. 22/1 (nieuw)

Een artikel 22/1 invoegen, luidende:

“Art. 22/1. In de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wordt artikel 15ter, opgeheven bij de wet van 7 mei 1999, hersteld in de volgende lezing:

“Art. 15ter. § 1. In de ondernemingen die beschikken over een ondernemingsraad in de zin van deze wet, legt de werkgever om de drie jaar een prognoseplan in verband met de vaardigheden aan de ondernemingsraad voor. Dit prognoseplan in verband met de vaardigheden bepaalt voor een termijn van vijf jaar wat de onderneming nodig heeft op het vlak van opleiding, vaardigheden en ervaring, alsook van de beroeps- en geografische mobiliteit van de werknemers.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van de in het eerste lid bedoelde prognoseplan in verband met de vaardigheden opgenomen maatregelen aanvullen.

§ 2. Bij het uitwerken van het in § 1 bedoelde prognoseplan in verband met de vaardigheden moet worden uitgegaan van de redelijke ontwikkelingsmogelijkheden van de onderneming.

§ 3. Binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het prognoseplan in verband met de vaardigheden kan de ondernemingsraad zich over het plan uitspreken. Op grond van dat advies kan de werkgever het prognoseplan in verband met de vaardigheden aanpassen. Doet hij dat niet, dan moet hij zijn weigering tot aanpassing met redenen omkleden.

§ 4. Op verzoek van de vertegenwoordigers van de werknemers of van de werkgever kan het prognoseplan in verband met de vaardigheden bij de tijd worden gebracht als zich een nieuwe gebeurtenis voordoet die een onverwachte én belangrijke impact heeft op de onderneming, zoals een herstructurering, het voltooiën van een onderzoeks-, ontwikkelings- of innovatieproces, waardoor een nieuw product in de handel kan worden gebracht, een nieuwe dienst of een nieuwe technologie kan worden aangeboden, en het ontvangen van een nieuw, omvangrijk order.

Als de werkgever niet ingaat op het verzoek tot aanpassing, moet hij zijn weigering met redenen omkleden.

§ 5. *Chaque nouveau plan prévisionnel des compétences devra mettre en évidence les ajustements réalisés par rapport au plan précédent, pour tenir compte des évolutions spécifiques et significatives qui ont affecté l'entreprise.*

§ 6. *Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut arrêter une version standardisée du plan prévisionnel des compétences."*

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à prévoir que toute entreprise disposant d'un conseil d'entreprise doive établir, au moins une fois tous les trois ans, un plan prévisionnel des compétences nécessaires.

Pour ces entreprises, ce plan permettra d'établir les perspectives futures au sein de l'entreprise, d'orienter l'offre de formation et, *de facto*, favorisera son développement à moyen terme.

Ce plan, établi initialement par l'employeur, détermine, pour un horizon de 5 ans, les besoins de l'entreprise en matière de formation, de compétences, d'expérience et de mobilité professionnelle et géographique des travailleurs. Il est important dès lors qu'il soit concerté avec ceux-ci. C'est la raison pour laquelle le présent amendement prévoit que, dans un délai de deux mois suivant la réception du plan, le conseil d'entreprise puisse donner son avis relatif à ce plan et que, le cas échéant, l'employeur puisse ensuite l'adapter.

En outre, à la demande des représentants des travailleurs ou de la direction de l'entreprise, le plan pourra faire l'objet d'une actualisation annuelle si un événement nouveau affecte de manière inattendue et significative l'entreprise. On entend par là, à titre d'exemple:

- une restructuration;
- l'aboutissement d'un processus de recherche, de développement et d'innovation avec commercialisation du nouveau produit ou service;
- l'apparition d'une nouvelle technologie;
- la réception d'une nouvelle commande importante.

Chaque plan nouveau devra mettre en évidence les ajustements réalisés par rapport au plan précédent, pour tenir compte des évolutions spécifiques et significatives qui ont affecté l'entreprise.

L'entreprise transmet ce plan à la direction compétente et aux inspecteurs sociaux compétents.

§ 5. *Elk nieuw prognoseplan in verband met de vaardigheden zal in het bijzonder moeten wijzen op de ten aanzien van het vorige plan doorgevoerde aanpassingen, om rekening te houden met de specifieke en ingrijpende evolutie die de onderneming heeft doorgevoerd.*

§ 6. *De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een standaardversie van het prognoseplan in verband met de vaardigheden bepalen."*

VERANTWOORDING

Dit amendement voorziet erin dat elke onderneming die over een ondernemingsraad beschikt, minstens één keer om de drie jaar een prognoseplan in verband met de vereiste vaardigheden moet opstellen.

Aan de hand van dat plan zullen die ondernemingen de verwachte vaardigheidsprofielen voor de toekomst kunnen bepalen, het opleidingsaanbod kunnen aansturen en *de facto* hun eigen ontwikkeling op middellange termijn kunnen bevorderen.

Dit plan, dat aanvankelijk door de werkgever werd uitgewerkt, bepaalt voor een termijn van vijf jaar wat de onderneming nodig heeft op het vlak van opleiding, vaardigheden en ervaring, alsook van beroeps- en geografische mobiliteit van de werknemers. Daarom is het belangrijk dat dit plan in overleg met hen tot stand komt. Dat is dan ook de reden waarom dit wetsvoorstel bepaalt dat de ondernemingsraad zich over dat plan mag uitspreken binnen een termijn van twee maanden nadat hij het heeft ontvangen; bovendien kan de werkgever het vervolgens aanpassen indien nodig.

Bovendien zal het plan op verzoek van de vertegenwoordigers van de werknemers dan wel van de directie van de onderneming jaarlijks geactualiseerd kunnen worden, als zich een nieuwe gebeurtenis voordoet die een onverwachte én belangrijke impact heeft op de onderneming, bijvoorbeeld:

- een herstructurering;
- de voltooiing van een onderzoeks-, ontwikkelings- en innovatieproces, waardoor een nieuw product in de handel kan worden gebracht of een nieuwe dienst kan worden aangeboden;
- de opkomst van een nieuwe technologie;
- de ontvangst van een nieuwe, omvangrijke order.

Elk nieuw plan zal duidelijk moeten aangeven welke aanpassingen ten opzichte van het vorige plan werden doorgevoerd, om rekening te houden met de specifieke en ingrijpende evolutie die de onderneming heeft doorgevoerd.

De onderneming bezorgt dat plan aan de bevoegde directie en aan de bevoegde sociaal inspecteurs.

N° 27 DE MME GENOT

Art. 22/2 (nouveau)

Insérer un article 22/2, rédigé comme suit:

“Art. 22/2. L'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par le point suivant:

6° de participer aux formations en lien avec sa fonction actuelle ou des perspectives futures au sein de l'entreprise; pour les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise, les perspectives futures au sein de l'entreprise sont celles qui ressortent du plan prévisionnel des compétences prévu à l'article 15ter de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.”.

JUSTIFICATION

L'analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l'économie ⁽⁴⁾ révèle que différents types de discriminations persistent dans l'accès à la formation:

“Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon L'enquête sur les forces de travail, la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...)”

Selon l'enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs.”

Ces discriminations ont pour corollaire une fragilisation de certains travailleurs (en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques), un gaspillage d'opportunités de qualification supplémentaire pour les travailleurs et, dès lors, *de facto* aussi un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises.

L'importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l'impé-

⁴ Conseil Central de l'Économie, Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>.

Nr. 27 VAN MEVROUW GENOT

Art. 22/2 (nieuw)

Een artikel 22/2 invoegen, luidende:

“Art.22/2. Artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld als volgt:

“6° de opleidingen te volgen die verband houden met zijn huidige functie of met de toekomstperspectieven binnen de onderneming; voor de ondernemingen die over een ondernemingsraad beschikken, zijn de toekomstperspectieven binnen de onderneming de perspectieven die zijn opgenomen in het prognoseplan in verband met de vaardigheden, als bedoeld in artikel 15ter van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.” “.

VERANTWOORDING

De door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verrichte analyse van de arbeidskrachtenenquête toont aan dat verschillende discriminatievormen blijven bestaan bij de toegang tot opleiding.

“Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon L'enquête sur les forces de travail, la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...)”

Selon l'enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs.”4.

De gevolgen van die ongelijke behandelingen zijn dat de bepaalde werknemers (in het bijzonder die welke aan de internationale concurrentie en aan de technologische ontwikkelingen zijn blootgesteld) het moeilijk krijgen en dat voor de werknemers kansen op bijscholing verloren gaan, waardoor *de facto* ook de ondernemingen economische kansen verloren zien gaan.

Nochtans is het duidelijk dat de permanente opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu we door een diep dal gaan (crisis op economisch, sociaal en milieugebied). We moeten onder meer zien om te gaan met de absolute nood-

⁴ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux (enkel in het Frans), 2007, blz. 23 (<http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc07-854.pdf>).

rieuse nécessité de maintenir l'emploi et l'activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situées dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental.

Dans ce contexte, le présent amendement vise à améliorer l'accès des travailleurs à la formation et à réduire les discriminations dont sont actuellement victimes certaines catégories de travailleurs.

Pour ce faire, cet amendement ajoute aux obligations contractuelles de l'employeur concerné celle de proposer des formations à ses travailleurs. Ces formations doivent être en lien avec leur fonction actuelle ou avec les perspectives futures au sein de l'entreprise. Cet amendement ajoute ensuite aux obligations contractuelles du travailleur l'obligation de suivre ces formations. Les droits et devoirs de chacune des parties prenantes au contrat de travail sont donc précisés.

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)

zaak de werkgelegenheid te behouden en te verhinderen dat de economische activiteit ons land verlaat, als gevolg van — al te vaak — deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal gebied of in milieuaangelegenheden.

In die context beoogt dit amendement de werknemers vlotter toegang te verlenen tot een opleiding en de ongelijke behandelingen waarvan bepaalde categorieën van werknemers thans het slachtoffer zijn, te beperken.

Daartoe heeft dit amendement tot doel de contractuele verplichtingen van de betrokken werkgever aan te vullen met de verplichting aan zijn werknemers opleidingen aan te bieden die verband houden met hun huidige functie of met de toekomstperspectieven binnen de onderneming. Het amendement strekt er vervolgens toe de contractuele verplichtingen van de werknemer aan te vullen met de verplichting die opleidingen te volgen. De rechten en plichten van elk der arbeidsovereenkomstsluitende partijen worden dus gepreciseerd.