

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 mai 2020

PROJET DE LOI**portant diverses dispositions
concernant le détachement de travailleurs****RAPPORT**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS
PAR
MME **Anja VANROBAEYS****SOMMAIRE****Pages**

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	5
III. Discussion des articles et votes.....	11

*Voir:***Doc 55 1173/ (2019/2020):**001: Projet de loi.
002: Amendement.**Voir aussi:**

004: Texte adopté par la commission.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 mei 2020

WETSONTWERP**houdende diverse bepalingen
inzake de detachering van werknemers****VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Anja VANROBAEYS****INHOUD****Blz.**

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Algemene bespreking.....	5
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen	11

*Zie:***Doc 55 1173/ (2019/2020):**001: Wetsontwerp.
002: Amendement.**Zie ook:**

004: Tekst aangenomen door de commissie.

02276

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Marie-Colline Leroy

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Jan Spooren, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Marie-Colline Leroy, Gilles Vanden Burre, Evita Willaert
PS	Ludivine Dedonder, Marc Goblet, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Mathieu Bihet, Isabelle Galant
CD&V	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Steven De Vuyst
Open Vld	Tania De Jonge
sp.a	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin, Wim Van der Donckt
Kristof Calvo, Barbara Creemers, Georges Gilkinet, Laurence Hennuy
Jean-Marc Delizée, N N, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Sneppe, Frank Troosters
Magali Dock, Florence Reuter, Vincent Scourneau
Nawal Farih, Els Van Hoof
Sofie Merckx, Nadia Moscufo
Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
Jan Bertels, Meryame Kitir

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

cdH	Catherine Fonck
-----	-----------------

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numerering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

Votre commission a examiné ce projet de loi au cours de sa réunion du 12 mai 2020.

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 12 mei 2020.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

Mme Nathalie Muylle, ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargée de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, commente le projet de loi.

Le projet de loi à l'examen vise à transposer en droit belge la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La directive est entrée en vigueur le 29 juillet 2018 et doit être transposée d'ici le 30 juillet 2020 au plus tard.

L'objectif de la révision opérée par la directive est de permettre à la directive de continuer à assurer un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables, d'une part, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés, d'autre part.

Cette directive vise d'abord à renforcer l'application de certains principes prévus par la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés. Elle ajoute également de nouvelles dispositions en ce qui concerne l'information sur de telles conditions de travail et d'emploi et le lieu effectif du détachement, particulièrement en cas de détachement prenant la forme d'une mise à disposition de travailleurs intérimaires ou autres auprès d'un utilisateur.

Le projet de loi à l'examen vise à insérer les principes et règles précités dans la législation du travail belge. La ministre souligne toutefois que la directive ne concerne pas les aspects liés à la sécurité sociale. Ceux-ci sont réglés par le règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Le projet de loi de transposition de la directive s'articule autour de trois séries de dispositions:

— une première série de dispositions vise à modifier la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Le projet de loi modifie tout d'abord la loi du 5 mars

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

Mevrouw Nathalie Muylle, minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, licht het wetsontwerp toe.

Dit wetsontwerp voorziet in de omzetting van de richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

De richtlijn is in werking getreden op 29 juli 2018 en moet uiterlijk op 30 juli 2020 omgezet zijn.

Het doel van de wijzigingen die de richtlijn aanbrengt is om ervoor te zorgen dat de richtlijn een rechtvaardig evenwicht kan blijven garanderen tussen de vrijheid van dienstverrichting en de principes van eerlijke concurrentie enerzijds en de rechten van gedetacheerde werknemers anderzijds.

Deze richtlijn beoogt allereerst de toepassing te versterken van bepaalde principes die reeds worden voorzien in de richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, wat betreft de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers. Daarnaast voegt zij eveneens nieuwe bepalingen toe met betrekking tot de informatie over deze arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden en de werkelijke plaats van detachering, met name in geval van detachering in de vorm van terbeschikkingstelling van uitzendkrachten of andere werknemers bij een gebruiker.

Dit wetsontwerp zal bovenstaande principes en regels invoeren in de Belgische arbeidswetgeving. De minister benadrukt echter dat de richtlijn geen betrekking heeft op de aspecten van sociale zekerheid. Deze aspecten worden geregeld door verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.

Het wetsontwerp tot omzetting van de richtlijn spitst zich toe op drie groepen van bepalingen:

— een eerste groep bepalingen betreft de wijzigingen van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan. In eerste instantie wijzigt het wetsontwerp de

2002 afin de tenir compte de l'extension prévue par la nouvelle directive du "noyau dur" des conditions de travail de la directive sur le détachement applicables aux travailleurs détachés. Des précisions sont apportées à la définition des conditions de rémunération belges à respecter en cas de détachement en Belgique. En outre, le projet de loi précise les conditions dans lesquelles les CCT belges prévoyant le paiement d'allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture doivent être appliquées aux travailleurs détachés en Belgique. Le projet de loi introduit également dans la loi du 5 mars 2002 des dispositions prévoyant l'application d'une liste élargie de conditions de travail belges lorsque la durée du détachement excède 12 mois. Le projet de loi prévoit de surcroît un mécanisme "anti-contournement" pour le calcul de la durée de 12 mois. Ce mécanisme fait en sorte que lorsque l'employeur utilise une chaîne de travailleurs détachés qui se remplacent continuellement et effectuent la même tâche au même endroit, l'ensemble plus étendu des conditions de travail doit être respecté après la première période de 12 mois. Le projet de loi prévoit par ailleurs que la liste élargie de conditions de travail, de rémunération et d'emploi n'est cependant pas applicable pendant une période complémentaire de 6 mois lorsque le détachement excède la durée de 12 mois, pour autant que l'employeur étranger fournisse une notification motivée aux autorités belges;

— une deuxième série de dispositions concerne les lois relatives à la mise à disposition de travailleurs, en particulier la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que la loi du 12 août 2000, qui régit les groupements d'employeurs. Ces dispositions instaurent deux obligations d'information assorties de sanctions pénales pour l'utilisateur de travailleurs mis à disposition établi en Belgique. L'utilisateur fournit des informations concernant les conditions de travail applicables aux travailleurs intérimaires détachés. Qu'est-ce que cela signifie concrètement? Une agence d'intérim polonaise détache un ouvrier polonais en Belgique. Il existe donc une obligation d'information dans le chef de l'utilisateur belge à l'égard de l'agence d'intérim polonaise. L'utilisateur fournit également des informations sur le lieu du détachement lorsqu'il occupe les travailleurs mis à disposition dans un État autre que la Belgique. Lorsqu'une agence d'intérim polonaise envoie un travailleur en Belgique et que l'entreprise belge occupe ce travailleur en France, il s'agit de fournir des informations de sorte que les conditions en vigueur en France puissent être respectées. La ministre souligne que cette obligation d'information s'applique également dans le

wet van 5 maart 2002 om rekening te houden met de uitbreiding door de nieuwe richtlijn van de "harde kern" van arbeidsvoorwaarden van de detachingsrichtlijn die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers. Preciseringen worden aangebracht aan de definitie van de Belgische loonvoorwaarden die moeten gerespecteerd worden in geval van detachering in België. Daarnaast verduidelijkt het wetsontwerp onder welke voorwaarden de Belgische cao's die voorzien in de betaling van een toeslag of een vergoeding voor reis-, maaltijd- of verblijfkosten moeten worden toegepast op gedetacheerde werknemers in België. Het wetsontwerp introduceert in de wet van 5 maart 2002 ook bepalingen die voorzien in de toepassing van een uitgebreider pakket aan Belgische arbeidsvoorwaarden wanneer de duur van de detachering twaalf maanden overschrijdt. Het wetsontwerp voorziet bovendien ook een anti-omzeilingsmechanisme voort de berekening van de duur van de 12 maanden. Dit mechanisme zorgt ervoor dat wanneer de werkgever met een keten van gedetacheerde werknemers werkt die elkaar steeds vervangen en dezelfde taak uitvoeren op dezelfde plaats, het uitgebreider pakket aan arbeidsvoorwaarden gerespecteerd moet worden na de eerste 12 maanden. Het wetsontwerp voorziet verder dat het uitgebreider pakket aan arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden wanneer de detachering de duur van 12 maanden overschrijdt, niet van toepassing is gedurende een bijkomende periode van zes maanden, op voorwaarde dat de buitenlandse werkgever een gemotiveerde kennisgeving verstrekt aan de Belgische overheden;

— een tweede groep bepalingen betreft twee wetten met betrekking tot de terbeschikkingstelling van werknemers, meer bepaald de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, en anderzijds de wet van 12 augustus 2000 die de reglementering van de werkgeversgroeperingen bevat. Deze bepalingen voeren twee strafrechtelijk gesanctioneerde informatieverplichtingen in voor de in België gevestigde gebruiker aan wie werknemers ter beschikking worden gesteld. De gebruiker verstrekt informatie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op gedetacheerde uitzendkrachten. Wat betekent dit in de realiteit? Een Pools interimkantoor detacheert een Poolse arbeider naar België. De Belgische gebruiker heeft dus een informatieplicht ten aanzien van het Pools uitzendbureau. De gebruiker verstrekt ook informatie over de plaats van detachering wanneer de gebruiker de werknemers die hem ter beschikking werden gesteld te werk stelt in een ander land dan België. Wanneer dus een Pools uitzendbureau een werknemer naar België stuurt en het Belgisch bedrijf gaat met die werknemer in Frankrijk aan de slag, dan moet er informatie verstrekt worden zodat de voorwaarden die van toepassing zijn

cadre de la mise à disposition, c'est-à-dire lorsqu'une entreprise belge travaille avec un travailleur belge sur un chantier en France;

— une troisième série de dispositions vise à apporter des modifications au Code pénal social. Le projet de loi crée un mécanisme de réduction des sanctions punissant le non-respect des conditions de travail belges applicables en cas de détachement, si le site officiel unique belge sur le détachement ne mentionne pas ces conditions de travail. À cet effet, il est recouru à la notion de “circonstances atténuantes” prévue dans le Code pénal social.

Différentes dispositions insérées par le projet de loi en application de la nouvelle directive ne seront temporairement pas applicables au secteur du transport routier. Des négociations distinctes sont en cours avec le secteur du transport en application de la directive sur le détachement de travailleurs de 1996. Un accord existe actuellement au sein du Conseil. La ministre espère qu'une transposition suivra à court terme.

La ministre souligne que l'incidence de la transposition de la directive est limitée en Belgique. Le “noyau dur” des conditions est déjà étendu dans notre pays.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

Mme Tania De Jonge (Open Vld) estime que la mesure proposée n'a pas un impact important sur le recours au détachement en Belgique. Le détachement de travailleurs constitue une application concrète importante du principe de la libre circulation des travailleurs et des services au sein de l'Union européenne. Le détachement est important dans une perspective économique. Il faut cependant lutter contre les abus. Il y a des règles et elles doivent être appliquées. L'intervenante attend beaucoup, à cet égard, de l'Autorité européenne du travail (ELA) créée dans le cadre de l'accord concernant la directive sur le détachement au sein de l'Union européenne. L'intervenante souhaiterait obtenir davantage d'explications concernant la rétroactivité. La loi entre en vigueur le 30 juin 2020. Est-il exact que, pour la fixation des délais de 12 mois (ou de 18 mois en cas de prolongation), on commence à compter au début du détachement? Cela s'applique-t-il également pour les autres États membres? Quelles conditions supplémentaires sont prévues en Belgique pour les détachements s'ils durent plus longtemps que la première période de 12 mois? Quelle est la différence avec la situation actuelle?

in Frankrijk kunnen nageleefd worden. De minister benadrukt dat deze informatieverplichting ook geldt in het kader van terbeschikkingstelling, dus ook wanneer een Belgisch bedrijf met een Belgische arbeider op een Franse werf gaat werken;

— de derde groep van bepalingen betreft de wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek. Het wetsontwerp creëert een mechanisme dat de sancties op het niet-naleven van de toepasselijke Belgische arbeidsvoorwaarden in geval van detachering vermindert indien de enige officiële website in België geen melding maakt van deze arbeidsvoorwaarden. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van het in het Sociaal Strafwetboek voorziene begrip “verzachtende omstandigheden”.

In de toepassing van de nieuwe richtlijn worden verschillende bepalingen ingevoerd door het wetsontwerp die tijdelijk niet van toepassing zullen zijn op de sector van het wegvervoer. Er zijn aparte onderhandelingen bezig voor de transportsector in uitvoering van de detacheringsrichtlijn van 1996. Er is momenteel een akkoord in de Raad. De minister hoopt dat er op korte termijn ook een omzetting volgt.

De minister onderstreept dat de omzetting van de richtlijn voor België een beperkte impact heeft. De “harde kern” van voorwaarden is in België al uitgebreid.

II. — ALGEMENE BESPREKING

Mevrouw Tania De Jonge (Open Vld) is van oordeel dat de voorgestelde maatregel geen grote impact heeft op het gebruik van detachering in België. Detachering van werknemers vormt een belangrijke concrete toepassing van het principe van vrijheid van verkeer van werknemers en van diensten binnen de Europese Unie. Detachering is belangrijk vanuit economisch perspectief. Misbruiken moeten echter bestreden worden. Er zijn regels en die moeten afgedwongen worden. De spreker verwacht in dat opzicht veel van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) die werd opgericht als onderdeel van het akkoord binnen de Europese Unie over de detacheringsrichtlijn. De spreker wenst meer uitleg aangaande de retroactiviteit. De wet treedt in werking op 30 juli 2020. Klopt het dat voor de bepaling van de termijnen van 12 (of 18 maanden met verlenging) gestart wordt met het tellen bij het begin van de detachering? Geldt dit ook voor de andere lidstaten? Welke bijkomende voorwaarden zijn in België voorzien voor detacheringen indien ze langer duren dan de eerste periode van 12 maanden? Hoe verschilt dit met de huidige situatie?

Outre le salaire garanti en cas de maladie, y a-t-il encore d'autres choses auxquelles un travailleur a droit à partir du moment où il est détaché en Belgique? Le SPF ETCS lance un outil de demande en ligne pour la notification de la prolongation après 12 mois. Où en est cette application et quand sera-t-elle finalisée?

Mme Isabelle Galant (MR) estime que le projet de loi constitue un premier pas vers une meilleure protection des travailleurs détachés. Ils travailleront désormais dans de meilleures conditions et obtiendront davantage d'informations de meilleure qualité sur les conditions de travail qui sont d'application. On met fin à la concurrence déloyale, et ce, au bénéfice des entreprises belges.

Il est dommage que l'on n'ait pas encore conclu d'accord pour le secteur du transport routier. La ministre indique que des progrès ont cependant été réalisés. Où en sont les accords bilatéraux, sont-ils encore d'application? Qu'impliquent concrètement les modifications de l'article 6? Y a-t-il des règles précises lorsque le délai de 12 mois est dépassé? De combien de travailleurs détachés s'agit-il? Combien de temps durent en moyenne les périodes de détachement et combien de travailleurs dépassent ces délais? Et en ce qui concerne ce délai de 12 mois, comment sait-on s'il s'agit toujours du même travail? La ministre craint-elle des abus?

M. Björn Anseeuw (N-VA) est favorable au détachement: il soutiendra dès lors le projet de loi. Cependant, il y a encore du travail à accomplir pour mener les choses à bien. La durée du détachement doit être limitée. Le principe est que les cotisations de sécurité sociale doivent être payées dans le pays où l'on travaille. Pour le reste, le secteur du transport reste un point noir. Le contrôle transfrontalier doit aussi devenir plus performant. Il s'agit tout de même de problèmes qui érodent l'adhésion de la population au principe de la libre circulation des travailleurs et des services au sein de l'Europe.

L'intervenant conclut qu'il existe plusieurs exceptions au principe d'un salaire égal pour un travail égal. L'intervenant songe en particulier aux pensions extralégales. Existe-t-il encore d'autres exceptions?

M. Hans Verreyt (VB) déplore que l'adaptation de la directive sur le détachement ne remédie en rien au problème du dumping social. La directive européenne sur le détachement et sa révision reviennent à une destruction organisée par la loi des emplois flamands. La directive sur le détachement règle la manière dont des étrangers peuvent travailler dans des pays d'accueil en Europe; la principale conséquence de la modification de la directive sur le détachement est que ces travailleurs obtiennent

Zijn er, naast gewaarborgd loon bij ziekte, nog andere zaken waarop een werknemer vanaf het ogenblik dat hij gedetacheerd is in België recht heeft? De FOD WASO lanceert een online aanvraag tool voor de kennisgeving van de verlenging na 12 maanden. Hoe ver staat het met die toepassing en wanneer zal die worden afgewerkt?

Voor *mevrouw Isabelle Galant (MR)* is het wetsontwerp een stap naar een betere bescherming voor gedetacheerde werknemers. Ze werken nu tegen betere arbeidsvoorwaarden en ze krijgen ook meer en betere informatie over de arbeidsomstandigheden die van toepassing zijn. De ongelijke concurrentie wordt een halt toegeroepen en dit is in het voordeel van de Belgische ondernemingen.

Het is jammer dat er nog geen akkoord is voor wat betreft de sector van het wegvervoer. De minister meldt dat er wel enige vooruitgang geboekt werd. Hoe staat het met de bilaterale akkoorden, zijn die nog van toepassing? Wat houden de wijzigingen in artikel 6 concreet in? Zijn er precieze regels wanneer de termijn van 12 maand wordt overschreden? Over hoeveel gedetacheerde werknemers gaat het? Hoe lang zijn de gemiddelde detachingsperiodes en hoeveel werknemers overschrijden die termijnen? En wat betreft die termijn van 12 maand, hoe weet men of het steeds om hetzelfde werk gaat? Is de minister bevreesd voor misbruik?

De heer Björn Anseeuw (N-VA) is voorstander van detachering, hij zal dan ook het wetsontwerp steunen. Er is toch nog enig werk nodig om dit allemaal in goede banen te leiden. De duurtijd van de detachering moet in de tijd beperkt worden. Het principe is dat sociale zekerheid moet betaald worden in het land waar gewerkt wordt. Verder blijft de transportsector een zwart gat. Ook de controle over de grenzen heen moet performanter. Dit zijn toch een aantal pijnpunten die het draagvlak voor het vrij verkeer van werknemers en diensten binnen Europa ondermijnen.

De spreker sluit af. Er blijven nog een aantal uitzonderingen bestaan op het principe van gelijk loon voor gelijk werk. De spreker denkt dan in het bijzonder aan de extralegale pensioenen. Zijn er nog andere uitzonderingen?

De heer Hans Verreyt (VB) betreurt dat de aanpassing van de detachingsrichtlijn niets verhelpt aan het probleem van sociale dumping. De Europese detachingsrichtlijn en de herziening ervan komt neer op een wettelijk georganiseerde vernietiging van Vlaamse jobs. De detachingsrichtlijn regelt hoe buitenlanders binnen Europa in gastlanden kunnen werken, het belangrijkste gevolg van de wijziging aan de detachingsrichtlijn is dat deze werknemers het loon van het gastland krijgen.

la rémunération du pays d'accueil. Ils paient cependant leurs cotisations sociales dans leur pays d'origine, cotisations qui sont beaucoup moins élevées qu'en Belgique. C'est pourquoi les travailleurs étrangers sont beaucoup moins chers que les travailleurs flamands. À cause de cela, de nombreux emplois sont perdus, les autorités perdent des recettes fiscales et la sécurité sociale est mise à mal. L'Europe ne fera pas disparaître le dumping social et la concurrence déloyale. La loi actuelle sur le détachement en est la meilleure preuve et la loi belge est une vraie passoire. La révision ne fera qu'égaliser le niveau des rémunérations dans toute l'Europe.

La durée maximale de 12 mois convenue pour le détachement, prolongeable à 18 mois, ne suffit pas non plus. L'intervenant plaide en faveur d'une durée maximale de 6 mois, avec une exception uniquement pour les secteurs où une durée plus longue se justifie. Il n'y a que deux manières de lutter contre le dumping social: soit remettre en question l'ouverture des frontières, soit faire payer des cotisations sociales par les travailleurs étrangers en Belgique. Les employeurs et les travailleurs flamands demandent que l'on s'attaque au dumping social et à la concurrence déloyale. Le bain de sang socio-économique dans le secteur de la construction et du transport doit prendre fin, certainement maintenant qu'il y a 250 000 chômeurs supplémentaires à cause de la crise du coronavirus. L'intervenant demande que l'on protège les emplois. Il votera dès lors contre le projet de loi à l'examen.

Mme Sophie Thémont (PS) déplore que l'avis du CNT n'ait pas été joint au projet de loi. Les partenaires sociaux souhaitent être associés aux mesures d'exécution de l'avant-projet de loi et être tenus au courant des travaux au sein du comité d'experts européen. Comment en a-t-on tenu compte? Comment les partenaires sociaux ont-ils été associés à la transposition de cette directive? La Belgique est un pays très concerné par le détachement. La directive garantit une meilleure protection sociale aux travailleurs et lutte contre le dumping social dans des secteurs comme la construction, le nettoyage et le gardiennage. Le secteur des transports, qui a été sévèrement touché, ne relève malheureusement pas du champ d'application de la directive. L'intervenante estime que les cotisations sociales doivent être payées dans le pays où les prestations sont réalisées. La durée du détachement est trop longue; un délai de 6 mois aurait été souhaitable. L'intervenante espère que la directive incitera les États membres à mieux coopérer sur le plan des contrôles.

Mme Anja Vanrobaeys (sp.a) se limite à l'essentiel. Le projet de loi exécute la directive sur le détachement; en Belgique, cette exécution avait déjà été réglée en grande partie par la loi de 2002. Il y a maintenant une

Ze betalen echter wel hun sociale bijdrage in het land van herkomst, bijdragen die daar veel lager liggen dan in België. Daarom zijn buitenlandse werknemers stukken goedkoper dan Vlaamse werknemers. Hierdoor gaan talloze jobs verloren, de overheid loopt belastinginkomsten mis en de sociale zekerheid wordt onderuit gehaald. Europa zal de sociale dumping en de oneerlijke concurrentie niet laten verdwijnen. De huidige detachingswet is daar het beste bewijs van en de Belgische wet is zo lek als een zeef. De herziening zal enkel de loonlat gelijkleggen in heel Europa.

Ook de maximum overeengekomen detachingsduur van 12 maanden, verlengbaar tot 18 maanden, volstaat niet. De spreker pleit voor een maximumduur van 6 maanden, met enkel een uitzondering voor sectoren waar een langere duur gerechtvaardigd is. Sociale dumping kan slechts op twee manieren bestreden worden: ofwel de open grenzen in vraag stellen ofwel de buitenlandse werknemers in België sociale bijdragen laten betalen. Vlaamse werkgevers en werknemers zijn vragende partij om sociale dumping en oneerlijke concurrentie aan te pakken. Het socio-economisch bloedbad in de bouw- en transportsector moet stoppen, zeker nu er door de coronacrisis meer dan 250 000 extra werklozen bijkomen. De spreker roept op om de jobs te beschermen. Hij zal bijgevolg het voorliggend wetsontwerp verwerpen.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) betreurt dat het advies van de NAR niet bij het wetsontwerp is gevoegd. De sociale partners wilden betrokken worden bij de maatregelen tot uitvoering van het voorontwerp van wet en wilden op de hoogte gehouden worden van de werkzaamheden binnen het Europees expertencomité. Hoe werd hiermee rekening gehouden? Hoe werden de sociale partners betrokken bij de omzetting van deze richtlijn? België is een land dat zeer veel te maken heeft met detachering. De richtlijn verzekert de werknemers van een betere sociale bescherming en bindt de strijd aan met sociale dumping in sectoren als bouw, schoonmaak en bewaking. De zwaar getroffen transportsector valt jammer genoeg niet onder het toepassingsgebied van de richtlijn. De spreker stelt dat sociale bijdragen moeten betaald worden in het land waar de prestaties geleverd worden. De duur van de detachering is te lang, een termijn van 6 maanden was wenselijk. De spreker hoopt dat de richtlijn de lidstaten zal bewegen tot een betere samenwerking op het gebied van controles.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (sp.a) beperkt zich tot de essentie. Het wetsontwerp voert de detachingsrichtlijn uit, dit was in België al grotendeels geregeld door de wet van 2002. Er komen wel een aantal elementen bij

série d'éléments supplémentaires comme l'application des barèmes sectoriels, le remboursement des dépenses de nourriture et de logement, le salaire garanti et le petit chômage. Il est important qu'il y ait un contrôle en la matière, sinon cela restera une passoire. Sur le plan des cotisations sociales également, les conditions ne sont pas encore équitables. Cela requiert une réglementation supplémentaire au niveau européen. Comment évoluent les choses dans le secteur des transports? Dans ce secteur, le dumping social est largement répandu. L'intervenante pensait qu'un accord avait été atteint à ce sujet au sein du Conseil?

La directive prévoit la création d'un site internet reprenant les dispositions en vigueur. Si le site internet n'indique pas ou pas suffisamment d'informations sur les conditions de travail, de rémunération et d'emploi qui sont d'application, il en est tenu compte pour la fixation de la sanction. Il faut tout de même faire preuve de prudence à cet égard, surtout lorsqu'il s'agit d'employeurs qui participent pleinement au dumping social. Le site internet du SPF ETCS existe-t-il déjà? Est-il complet et suffisamment précis pour éviter des réductions des sanctions?

Il y a environ deux ans, un amendement a été présenté au renforcement de la directive sur les sanctions en ce qui concerne la responsabilité solidaire pour les dettes salariales. Il était demandé de créer une banque de données au sein du SPF ETCS dans laquelle un donneur d'ordre pourrait rechercher si un sous-traitant potentiel a déjà été condamné ou sanctionné pour des infractions à la législation sur le travail. Qu'en est-il aujourd'hui? Dans le cadre du projet de loi à l'examen, ce type de banque de données ou d'outil reste également pertinent. Peut-on examiner s'il est possible de développer ce type d'outil?

Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) considère que le projet de loi à l'examen revêt une grande valeur symbolique. Pour la première fois, les instances européennes s'attellent au principe "à travail égal, salaire égal". Cela montre que l'on opte délibérément pour une Europe sociale et équitable. L'intervenante soutient pleinement une Europe axée sur la coopération et ne peut, au contraire, adhérer à une vision où chaque État opte pour le repli sur soi. Il est évident que le projet de loi n'éradique pas le problème du dumping social. La directive ne va pas changer radicalement la situation qui prévaut en Belgique. Ce sont les organisations syndicales qui, en luttant contre le dumping social au nom des travailleurs de Flandre, de Bruxelles et de Wallonie, font bouger les lignes. L'enjeu est de dissuader les patrons de baisser les salaires lorsqu'ils font jouer la concurrence entre les différents États membres.

zoals de toepassing van sectorale barema's, vergoedingen rond maaltijd- en verblijfskosten, het gewaarborgd loon en het klein verlet. Het is belangrijk dat hierop een controle bestaat, anders blijft het kaas met gaten. Ook op het vlak van de bijdrage aan de sociale zekerheid is het gelijk speelveld nog geen realiteit. Dit vraagt bijkomende regelgeving op Europees vlak. Hoe zit het met de ontwikkelingen in de vervoerssector? In die sector is sociale dumping wijd verspreid. De spreekster dacht dat hierover een akkoord was bereikt in de Raad?

De richtlijn voorziet de creatie van een website waar de toepasselijke bepalingen terug te vinden zijn. Wanneer de website geen of gebrekkig melding maakt van de toepasselijke arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, dan wordt daar rekening mee gehouden bij het bepalen van de sanctie. Hier moet toch omzichtig mee omgesprongen worden, vooral wanneer het werkgevers betreft die volop participeren in sociale dumping. Is de website bij de FOD WASO er al? En is die volledig en voldoende accuraat om sanctieverminderingen te vermijden?

Er werd ongeveer twee jaar geleden een amendement ingediend op de versterking van de sanctierichtlijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden. Er werd gevraagd een databank op te richten bij de FOD WASO waarbij een opdrachtgever zou kunnen bekijken of een potentiële onderaannemer al veroordeeld of gesanctioneerd werd voor inbreuken op de arbeidswetgeving. Is daar iets van terecht gekomen? Ook in het kader van het voorliggend wetsontwerp blijft zo een database of tool relevant. Kan er bekeken worden of zo een tool haalbaar is?

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) vindt dit wetsontwerp van grote symbolische waarde. Voor de eerste keer wordt op Europees niveau werk gemaakt van het principe "gelijk loon voor gelijk werk". Het gaat werkelijk om de keuze voor een sociaal en billijk Europa. De spreekster gaat voluit voor een Europa waar samenwerking centraal staat, ze kan zich niet vinden in een visie op Europa waar elke staat op zichzelf terugplooit. Het is evident dat het wetsontwerp het probleem van sociale dumping niet uit de wereld helpt. De richtlijn zal niet veel veranderen aan de bestaande toestand in België. Het zijn de syndicale organisaties die met hun strijd in naam van de Vlaams, Brusselse en Waalse werknemers tegen sociale dumping resultaten behalen. Het gaat erom dat de patroons de lonen niet verlagen wanneer ze inspelen op concurrentie tussen de verschillende lidstaten.

L'intervenante demande pourquoi l'avis du CNT n'a pas été pris en compte lors de la transposition de la directive. Il est regrettable que le secteur du transport ne soit pas soumis à l'application de la directive. En l'occurrence, des mesures restent nécessaires. À cet égard, l'intervenante songe au cas de chauffeurs philippins travaillant pour le compte de sociétés polonaises opérant sur le réseau routier allemand. Ces chauffeurs prestent 200 heures par mois pour un salaire d'à peine 428 euros. Ce problème doit être pris à bras-le-corps au nom de tous les travailleurs.

Puisqu'il s'agit en l'espèce d'une directive, la Belgique *peut* choisir d'aller plus loin! Elle ne l'a malheureusement pas fait. Le rôle des inspecteurs sociaux est crucial. Ceux-ci sont trop peu nombreux sur le terrain et il est essentiel de soumettre également les sous-traitants à des inspections régulières, car c'est précisément à leur niveau que l'on constate de nombreuses infractions.

Mme Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen) considère que le projet marque un grand pas vers une Europe sociale qui protège mieux les travailleurs, mais le travail ne s'arrête pas là. "À travail égal, salaire égal", voilà ce qui doit nous guider. Il est regrettable que le transport routier ne soit pas soumis à l'application de cette directive. Tout le monde s'accorde à dire qu'il reste du travail sur la planche. L'article 4 du projet de loi définit la notion de secteur du transport routier, ce qui permet de mieux définir le principe de non-application temporaire. Quelle est la prochaine étape? Dans quel délai et à quelles conditions celle-ci aura-t-elle lieu? La transposition de la directive n'est pas un point final.

Mme Nathalie Muylle, ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargée de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, reconnaît que la transposition de la directive est toujours un exercice d'équilibre. Pour certains, le projet de loi va trop loin, pour d'autres, c'est le contraire. Tout ce qui touche aux conditions de travail et de rémunération tombe sous l'application du projet de loi. Tout ce qui touche à la sécurité sociale, à la fiscalité, au respect de la loi en est exclu, ces matières étant régies par d'autres directives.

La ministre répond ensuite à plusieurs observations et questions.

S'agissant de la rétroactivité, deux éléments sont importants. La loi entrera en vigueur le 30 juillet 2020, mais elle ne peut s'appliquer aux prestations accomplies avant cette date. Pour calculer la durée du détachement, il est tenu compte de la période de détachement antérieure au 30 juillet 2020. Les conditions de travail

De spreekster vraagt zich af waarom er geen rekening gehouden werd met het advies van de NAR bij de omzetting van de richtlijn? Het is betreurenswaardig dat de transportsector niet onder de richtlijn valt. Hier moeten nog stappen gezet worden. De spreekster denkt hierbij aan een geval waar Filipijnse chauffeurs werken voor Poolse firma's die actief zijn op Duitse wegen. Deze chauffeurs presteren 200 uur per maand voor amper 428 euro. Dit moet aangepakt worden in naam van alle werknemers.

Het gaat hier om een richtlijn, België heeft de keus om verder te gaan! Het is jammer dat dit niet gebeurt. De rol van de sociale inspecteurs is van groot belang. Er zijn te weinig inspecteurs op het veld aanwezig en het is van grootste belang ook de onderaannemers regelmatig te inspecteren want juist daar worden veel overtredingen vastgesteld.

Mevrouw Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen) ziet het wetsontwerp als een grote stap voorwaarts naar een sociaal Europa met een betere bescherming voor de werknemers maar het werk is nog niet af. "Gelijk loon voor gelijk werk" is de te volgen leidraad. Het valt te betreuren dat het wegtransport niet onder het toepassingsveld van deze richtlijn valt. Iedereen is het er over eens dat hier nog werk op de plank ligt. In artikel 4 van het wetsontwerp wordt een definitie gegeven van de sector van het wegvervoer. Dit laat beter toe om het principe van tijdelijke niet-toepassing te bepalen. Wat is de volgende stap? Binnen welke termijn en tegen welke voorwaarden wordt de volgende stap gezet? De omzetting van de richtlijn is geen eindpunt.

Mevrouw Nathalie Muylle, minister van minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, erkent dat de omzetting van de richtlijn steeds een evenwichtsoefening is. Voor sommigen gaat het wetsontwerp te ver, voor anderen gaat het niet ver genoeg. Alles rond loon-en arbeidsvoorwaarden valt onder het wetsontwerp. Alles rond sociale zekerheid, fiscaliteit en handhaving zit hier niet in vevat. Deze materies vallen onder andere richtlijnen.

De minister gaat in op een aantal opmerkingen en vragen.

Er zijn, voor wat de retroactiviteit betreft, twee elementen van belang. De wet treedt in werking op 30 juli 2020 maar mag niet toegepast worden op arbeidsprestaties die voor deze datum werden geleverd. Voor de berekening van de duur van de detachering wordt er rekening gehouden met de periode van detachering voor 30 juli

supplémentaires ne doivent s'appliquer qu'aux prestations accomplies à partir du 30 juillet 2020, et ce, après les douze premiers mois de détachement.

La notification motivée doit encore être précisée par arrêté royal. La ministre fait savoir que les travaux sont toujours en cours en la matière.

Le service IT du SPF Emploi est en train de développer l'application web. Dès le 30 juillet 2020, la notification motivée pourra s'effectuer sur le site web du SPF Emploi. Grâce au numéro de la déclaration Limosa, l'employeur étranger ou son mandataire pourront s'identifier sur l'application et demander la dérogation de six mois à l'application des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi supplémentaires.

Les conditions de travail supplémentaires qui doivent en principe s'appliquer lorsque la durée du détachement excède douze mois sont celles qui sont prévues par des dispositions légales et réglementaires non sanctionnées pénalement et qui ne concernent pas la conclusion et la fin du contrat de travail, ni les contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Il s'agit par exemple du droit au revenu garanti en cas de maladie ou de petit chômage.

Les régimes de retraite extralégaux sont exclus de la directive, ainsi que les dispositions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail.

De nombreuses questions ont été posées sur le secteur du transport. La ministre répète qu'un accord a été conclu au sein du Conseil. Cet accord doit encore être adopté par le Parlement européen. Selon la ministre, l'adoption devrait intervenir sous peu. La transposition interviendra après la publication, mais la directive ne s'appliquera que dix-huit mois après sa transposition.

Les conventions bilatérales relatives aux inspections continueront de s'appliquer en attendant la "*lex specialis*", mais dans les limites de la directive 2014/67/UE.

À la question de Mme Galant à propos du travail presté durant les douze mois prévus, la ministre répond qu'il doit effectivement s'agir d'un travail presté sur un même lieu et pour une tâche identique.

La ministre revient sur le constat selon lequel la directive aura peu d'impact en Belgique. C'est grâce à la forte tradition de la concertation sociale qui existe en Belgique. Employeurs et travailleurs ont conclu et concluent des accords, de sorte que le "noyau dur" des

2020. De bijkomende arbeidsvoorwaarden moeten enkel worden toegepast op prestaties die vanaf 30 juli 2020 geleverd worden en dit na de eerste 12 maanden van detachering.

De gemotiveerde kennisgeving moet nog bij koninklijk besluit uitgewerkt worden. De minister laat weten dat hier nog aan gewerkt wordt.

De IT-dienst van de FOD Werkgelegenheid is volop bezig met de ontwikkeling van de webapplicatie. Het zal vanaf 30 juli 2020 mogelijk zijn via de website van de FOD Werkgelegenheid een gemotiveerde kennisgeving te doen. Op basis van het nummer van de Limosa-melding zal de buitenlandse werkgever of zijn lasthebber kunnen inloggen op de applicatie en een uitzondering vragen van de zes maanden op de toepassing van bijkomstige arbeids-, loon-en tewerkstellingsvoorwaarden.

De bijkomende arbeidsvoorwaarden die in principe moeten worden toegepast wanneer de duur van de detachering de 12 maanden overschrijdt, zijn deze voorzien door wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die niet strafrechtelijk gesanctioneerd zijn en die geen betrekking hebben op de sluiting of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst noch op de bijdragen aan de aanvullende pensioenregelingen. Het gaat bijvoorbeeld om het recht op gewaarborgd loon ingeval van ziekte of klein verlet.

De extralegale pensioenregelingen zijn als uitzondering voorzien op de richtlijn, evenals de regels inzake sluiting en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Er waren veel vragen over de transportsector. De minister herhaalt dat er in de Raad een akkoord over gesloten is. Dit akkoord moet nog goedgekeurd worden in het Europees Parlement. De minister verwacht dat dit op korte termijn zal gebeuren. Omzetting gebeurt na publicatie maar de richtlijn zal maar van toepassing zijn 18 maanden na de publicatie.

De bilaterale verdragen over de inspecties worden verder toegepast in afwachting van de "*lex specialis*", maar dit binnen de perken van de richtlijn 2014/67/EU.

De minister gaat in op de vraag van mevrouw Galant over het gepresteerd werk tijdens de voorziene 12 maanden. Het moet effectief gaan om werk op dezelfde plaats en om een identieke taak.

De minister komt terug op de vaststelling dat de richtlijn weinig impact heeft in België. Dit is te danken aan de sterke traditie van sociaal overleg die in België bestaat. Zowel werkgevers als werknemers sloten en sluiten akkoorden waardoor de "harde kern" van dwingende

dispositions contraignantes en matière de protection était déjà étendu. La ministre transmettra aux membres de la commission l'avis du CNT, qui n'avait pas été joint au projet de loi.

Actuellement, il n'existe pas encore de base de données au sein du SPF ETCS pour les infractions constatées. Les possibilités de contrôle sont inscrites dans la directive d'exécution. La ministre se rallie au point de vue de Mme Vanrobaeys: une base de données peut effectivement constituer un outil pratique pour contrôler le statut des sous-traitants. La ministre s'informera en la matière.

Il importe que les informations diffusées sur les sites nationaux officiels concernant les conditions de travail et d'emploi applicables soient les plus complètes possible. Des modifications peuvent intervenir par le biais d'une CCT ou d'un accord sectoriel, mais la réduction de sanction doit en tout état de cause rester la plus limitée possible.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 1^{er}

Cet article, qui définit le fondement constitutionnel, ne donne lieu à aucune observation.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2 et 3

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 2 et 3 sont successivement adoptés par 15 voix contre 2.

Art. 4

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 4 est adopté par 12 voix contre 2 et 3 abstentions.

Art. 5

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

bepalingen inzake bescherming al uitgebreid was. De minister zal het advies van de NAR, dat niet bij het wetsontwerp werd gevoegd, aan de leden van de commissie overmaken.

Op dit moment is er nog geen databank bij de FOD WASO voor vastgestelde inbreuken. De controle-mogelijkheden zijn vervat in de handhavingsrichtlijn. De minister treedt mevrouw Vanrobaeys bij, een databank kan inderdaad een handige tool zijn om de status van onderaannemers te checken. De minister zal hierover informatie inwinnen.

Het is van belang dat de informatie op de officiële nationale website zo volledig mogelijk is aangaande de toepasbare arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Er kunnen wijzigingen zijn door een cao of een sectorakkoord, maar de sanctievermindering moet in ieder geval tot een minimum beperkt blijven.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Artikel 1

Over dit artikel, dat de constitutionele grondslag bepaalt, worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2 en 3

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 2 en 3 worden achtereenvolgens aangenomen met 15 tegen 2 stemmen.

Art. 4

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 4 wordt aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 5

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

L'article 5 est adopté à l'unanimité.

Art. 6

M. Wim Verreyt et consorts présentent l'amendement n° 1 (DOC 55 1173/002), qui tend à apporter plusieurs modifications à la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

Les modifications, qui se rapportent à l'article 5, § 2, de la loi du 5 mars 2002 sont les suivantes:

1° dans l'alinéa 1^{er}, dans la phrase introductive, les mots "douze mois" sont chaque fois remplacés par les mots "six mois";

2° dans l'alinéa 5, deuxième tiret, les mots "douze mois" sont remplacés par les mots "six mois".

La ministre souligne que la directive prévoit un délai de 12 mois. Le non-respect de ce délai constitue dans tous les cas une violation de la directive.

L'amendement n° 1 est rejeté par 11 voix contre 2 et 4 abstentions.

L'article 6 est ensuite adopté par 15 voix contre 2.

Art. 7

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 7 est adopté par 15 voix contre 2.

Art. 8 à 12

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 8 à 12 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 13 et 14

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 13 et 14 sont successivement adoptés par 15 voix contre 2.

Artikel 5 wordt eenparig aangenomen.

Art. 6

De heer Wim Verreyt c.s. dient amendement nr. 1 (DOC 55 1173/002) in dat ertoe strekt een aantal wijzigingen aan de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon-en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan aan te brengen.

In artikel 5, paragraaf 2 van de wet van 5 maart 2002 worden:

1° in het eerste lid, in de inleidende zin de woorden "twaalf maanden" telkens vervangen door de woorden "zes maanden";

2° in het vijfde lid, tweede streepje, de woorden "twaalf maanden" vervangen door de woorden "zes maanden".

De minister merkt op dat de richtlijn een termijn van 12 maanden voorziet. Elke inbreuk op die termijn is een schending van de richtlijn.

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen en 4 onthoudingen.

Artikel 6 wordt vervolgens aangenomen met 15 tegen 2 stemmen.

Art. 7

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 7 wordt aangenomen met 15 tegen 2 stemmen.

Art. 8 tot 12

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 8 tot 12 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 13 en 14

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 13 en 14 worden achtereenvolgens aangenomen met 15 tegen 2 stemmen.

Art. 15

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 15 est adopté par 14 voix contre 2 et une abstention.

Art. 16 à 22

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 16 à 22 sont successivement adoptés par 15 voix contre 2.

*
* *

L'ensemble du projet de loi est adopté, par vote nominatif, par 15 voix contre 2.

Résultat du vote nominatif:

Ont voté pour:

N-VA: Björn Anseeuw, Jan Spooren, Valerie Van Peel

Ecolo-Groen: Marie-Colline Leroy, Gilles Vanden Burre, Evita Willaert

PS: Ludivine Dedonder, Marc Goblet, Sophie Thémont

MR: Mathieu Bihet, Isabelle Galant

CD&V: Nahima Lanjri

PVDA-PTB: Nadia Moscufo

Open Vld: Tania De Jonge

sp.a: Anja Vanrobaeys

Ont voté contre:

VB: Ellen Samyn, Hans Verreyt

Se sont abstenus: nihil.

La rapporteuse, La présidente,

Anja VANROBAEYS Marie-Colline LEROY

Dispositions nécessitant une mesure d'exécution (art. 78, 2, du Règlement): *nihil.*

Art. 15

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 15 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen en één onthouding.

Art. 16 tot 22

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 16 tot 22 worden achtereenvolgens aangenomen met 15 tegen 2 stemmen.

*
* *

Het gehele wetsontwerp wordt bij naamstemming aangenomen met 15 tegen 2 stemmen.

De naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

N-VA: Björn Anseeuw, Jan Spooren, Valerie Van Peel

Ecolo-Groen: Marie-Colline Leroy, Gilles Vanden Burre, Evita Willaert

PS: Ludivine Dedonder, Marc Goblet, Sophie Thémont

MR: Mathieu Bihet, Isabelle Galant

CD&V: Nahima Lanjri

PVDA-PTB: Nadia Moscufo

Open Vld: Tania De Jonge

sp.a: Anja Vanrobaeys

Hebben tegengestemd:

VB: Ellen Samyn, Hans Verreyt

Hebben zich onthouden: nihil.

De rapporteur, De voorzitter,

Anja VANROBAEYS Marie-Colline LEROY

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vergen (art. 78, 2, van het Reglement): *nihil.*