

# BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1994-1995

7 MAART 1995

## Voorstel van wet houdende invoering van een aangepaste beoordelingsprocedure bij controles in de tuinbouwsector

(Ingediend door de heer Vandenberghe c.s.)

### TOELICHTING

#### I. SITUERING

- 1) Inleiding — Verloop van een procedure na het opmaken van een proces-verbaal bij een controle-bezoek

Wanneer de inspectiediensten bij een werkgever een controlebezoek brengen, kunnen zij een proces-verbaal opmaken of een waarschuwing geven (wet van 16 november 1972). Uit de praktijk blijkt dat het geven van een waarschuwing vrij zelden gebeurt. Een en ander heeft wellicht ook te maken met de resultaatsbeoordeling die als criterium gehanteerd wordt bij de verlenging van de tijdelijke benoeming van de laatste lichte van inspecteurs. Nochtans is het zo dat een controlebezoek (zonder dat er onmiddellijk een proces-verbaal wordt opgemaakt) een even groot effect kan hebben en bij de betrokken werkgever een niet te onderschatten indruk kan nalaten.

Wanneer een proces-verbaal wordt opgesteld, wordt dit overgemaakt aan de:

- betrokken werkgever,
- de directeur-generaal van de Studiedienst van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid,
- de arbeidsauditeur.

# SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1994-1995

7 MARS 1995

## Proposition de loi instaurant une procédure d'évaluation adéquate pour les contrôles dans le secteur horticole

(Déposée par M. Vandenberghe et consorts)

### DÉVELOPPEMENTS

#### I. SITUATION

- 1) Introduction — Déroulement d'une procédure après l'établissement d'un procès-verbal lors d'une visite de contrôle

Lorsque les services d'inspection effectuent une visite de contrôle chez un employeur, ils peuvent dresser procès-verbal ou donner un avertissement (loi du 16 novembre 1972). Il ressort de la pratique que l'on donne assez rarement un avertissement. Cette situation n'est sans doute pas non plus étrangère à l'appréciation des résultats qui sert de critère à la prolongation de la nomination provisoire de la dernière levée d'inspecteurs. Pourtant, il est établi qu'une visite de contrôle (sans qu'un procès-verbal soit dressé immédiatement) peut produire autant d'effet et laisser à l'employeur concerné une impression qu'il ne faut pas sous-estimer.

Lorsqu'un procès-verbal est dressé, il est transmis :

- à l'employeur concerné,
- au directeur général du Service d'études du ministère de l'Emploi et du Travail,
- à l'auditeur du travail.

De arbeidsauditeur beschikt over een termijn van zes maanden om te bepalen wat er met het proces-verbaal moet gebeuren. De keuzevrijheid van de arbeidsauditeur wordt in een belangrijke mate beperkt door de bepalingen van de wet van 23 maart 1994 houdende bepaalde maatregelen op arbeidsrechtelijk vlak tegen het zwartwerk (*Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1994), zoals verder nog wordt toegelicht.

De arbeidsauditeur kan:

1<sup>o</sup> beslissen om de betrokken werkgever te vervolgen voor de strafrechtbank.

In dit geval wordt het dossier overgelegd aan de strafrechtbank, die de werkgever kan:

- vrijspreken;
- veroordelen tot de betaling van strafrechtelijke geldboete (er gelden minima en maxima);
- veroordelen met uitstel of onder een opschortende voorwaarde.

In de praktijk zal de arbeidsauditeur er wellicht vaker dan vroeger toe geneigd zijn om een proces-verbaal over te leggen aan de strafrechtbank en dit in de verwachting dat deze laatste, rekening houdende met de zeer zware strafsancities, een veroordeling met uitstel of onder opschortende voorwaarde zal uitspreken.

Een en ander moet worden beoordeeld in het licht van volgende gegevens:

- de strafsancities zijn in een belangrijke mate verhoogd door de wet van 23 maart 1994 (hoger aangehaald) en door de wet van 1 juni 1993 betreffende de bestraffing van werkgevers omwille van tewerkstelling van illegaal in België verblijvende vreemdelingen (*Belgisch Staatsblad* van 17 juni 1993);

- de opdecimen werden in de voorbije periode gevoelig aangepast: 150 vanaf 1 januari 1994 en 200 vanaf 1 april 1995;

- de arbeidsauditeur moet er ook rekening mee houden dat hoge drempels werden opgelegd in het geval hij een minnelijke schikking wil voorstellen (zie *infra*).

2<sup>o</sup> beslissen niet te vervolgen (klasseren of seponeren van het dossier).

De arbeidsauditeur kan beslissen niet te vervolgen en deze beslissing wordt meegedeeld aan de Administratie.

In dit geval kan de Administratie (de Directeur-Generaal van de Studiedienst van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid) aan de betrokken werkgever een administratieve geldboete opleggen.

De werkgever kan wel in het kader van de administratieve procedure zijn verweermiddelen naar voor brengen.

Celui-ci dispose d'un délai de six mois pour décider de la suite qui sera donnée au procès-verbal. La liberté de choix de l'auditeur du travail est sensiblement limitée par les dispositions de la loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir (*Moniteur belge* du 30 mars 1994), comme nous l'expliquerons ultérieurement.

L'auditeur du travail peut:

1<sup>o</sup> décider de poursuivre l'employeur concerné devant la juridiction pénale.

Dans ce cas, le dossier est transmis au tribunal pénal, qui peut:

- acquitter l'employeur;
- le condamner au paiement d'une amende pénale (il existe des minima et des maxima);
- le condamner avec sursis ou sous condition suspensive.

Dans la pratique, l'auditeur du travail sera peut-être plus enclin qu'auparavant à transmettre un procès-verbal au tribunal pénal, et ce parce qu'il s'attend à ce que ce dernier prononce, compte tenu des sanctions pénales très lourdes, une condamnation avec sursis ou sous condition suspensive.

Tout cela doit être apprécié à la lumière des éléments suivants:

- les sanctions pénales ont été sensiblement majorées par la loi du 23 mars 1994 (susvisée) et par la loi du 1<sup>er</sup> juin 1993 imposant des sanctions aux employeurs occupant des étrangers en séjour illégal en Belgique (*Moniteur belge* du 17 juin 1993);

- durant la période écoulée, les décimes additionnels ont été adaptés de manière sensible: 150 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994 et 200 à partir du 1<sup>er</sup> avril 1995;

- l'auditeur doit également tenir compte du fait que des seuils élevés ont été imposés pour le cas où il proposerait un arrangement à l'amiable (voir *infra*).

2<sup>o</sup> décider de ne pas poursuivre (classement ou classement sans suite du dossier).

L'auditeur du travail peut décider de ne pas poursuivre; cette décision est communiquée à l'Administration.

Dans ce cas, l'Administration (le directeur général du Service d'études du ministère de l'Emploi et du Travail) peut infliger une amende administrative à l'employeur concerné.

Celui-ci peut toutefois présenter ses moyens de défense dans le cadre de la procédure administrative.

De bedragen die door de Administratie als administratieve geldboete kunnen worden opgelegd zijn eveneens onderworpen aan de drempels vastgelegd in de wet van 23 maart 1994.

3<sup>o</sup> aan de werkgever een minnelijke schikking voorstellen

De in de wet voor de arbeidsauditeur bepaalde mogelijkheid om een « minnelijke schikking » voor te stellen stelt de auditeur in staat om zelf een « beleid » te voeren in zijn gerechtelijk arrondissement.

Wanneer het gaat over werkgevers waarvoor enkele minder fundamentele vaststellingen gebeurd zijn en/of over werkgevers die in het verleden nooit veroordeeld of vervolgd werden voor inbreuken op de sociale reglementering, kan aan de werkgever een duidelijk signaal gegeven worden (waarvan de psychologische gevolgen belangrijk kunnen zijn maar de pecuniaire gevolgen in elk geval) door het opleggen of voorstellen van een minnelijke schikking.

De werkgever kiest volledig vrij of hij al dan niet ingaat op het voorstel van de arbeidsauditeur. Voor zover de werkgever niet ingaat op het voorstel binnen de gestelde termijn kan de arbeidsauditeur nog altijd ofwel vervolgen ofwel seponeren.

Het « voeren van een beleid » door de arbeidsauditeur is in de afgelopen periode in een niet onbelangrijke mate bemoeilijkt door het feit dat in de wet van 23 maart 1994 houdende bepaalde maatregelen op arbeidsrechtelijk vlak tegen het zwartwerk (*Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1994) drempels zijn ingeschreven die de arbeidsauditeur bij het uitwerken van zijn minnelijk voorstel in elk geval moet respecteren. Bij een vastgestelde onregelmatigheid inzake de sociale documenten (bijvoorbeeld personeelsregister of aanwezigheidsregisters) moet de arbeidsauditeur een « minnelijke schikking » toepassen van ten minste 75 000 frank per werknemer waarop de vaststelling betrekking heeft.

Men moet zich derhalve de vraag stellen of de arbeidsauditeur, rekening houdende met de strenge randvoorwaarden binnen dewelke hij moet opereren, nog wel over voldoende mogelijkheden beschikt om een reële keuze te maken met betrekking tot de gevolgen die aan een opgesteld proces-verbaal moeten worden gegeven.

Samengevat kan gesteld worden dat:

- het geven van een waarschuwing door de inspectiediensten nog eerder zelden voorkomt;
- de sanctioneringen (strafrechtelijk én ook de administratieve geldboeten) verzaamd zijn mede door de verhoging van de opdecimen (wat de strafrechtelijke boetes betreft);

Les montants qui peuvent être imposés par l'Administration à titre d'amende administrative sont également soumis aux minima fixés par la loi du 23 mars 1994.

3<sup>o</sup> proposer à l'employeur un arrangement à l'amiable

La possibilité que la loi accorde à l'auditeur du travail de proposer un « arrangement à l'amiable » lui permet de mener lui-même une « politique » dans son arrondissement judiciaire.

Lorsqu'il s'agit d'employeurs qui ont fait l'objet de quelques constatations moins fondamentales et/ou d'employeurs qui n'ont jamais été condamnés ou poursuivis dans le passé pour infractions à la réglementation sociale, on peut leur donner un signal clair (dont les conséquences psychologiques peuvent être importantes, mais qui a en tout cas des conséquences pécuniaires supportables) en imposant ou en proposant un arrangement à l'amiable.

L'employeur choisit en toute liberté d'accepter ou de refuser la proposition de l'auditeur du travail. S'il ne donne pas suite à la proposition dans le délai fixé, l'auditeur du travail peut toujours poursuivre ou classer sans suite.

Au cours de la période écoulée, il est devenu sensiblement plus difficile, pour l'auditeur du travail, de « mener une politique » du fait que la loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir (*Moniteur belge* du 30 mars 1994) prévoit des minima que l'auditeur du travail doit en tout cas respecter lorsqu'il élabore sa proposition d'accord à l'amiable. S'il constate une irrégularité en matière de documents sociaux (par exemple concernant le registre du personnel ou le registre des présences), l'auditeur du travail doit appliquer un « arrangement à l'amiable » d'au moins 75 000 francs par travailleur sur lequel porte la constatation.

On doit dès lors se demander si l'auditeur du travail, compte tenu de la marge stricte dans laquelle il doit opérer, dispose encore de possibilités suffisantes pour faire un choix réel en ce qui concerne la suite à donner à un procès-verbal qui a été dressé.

En résumé, on peut dire que:

- il est plutôt rare que les services d'inspection donnent encore un avertissement;
- les sanctions (amendes pénales, ainsi qu'administratives) ont été alourdies notamment par le relèvement des décimes additionnels (en ce qui concerne les amendes pénales);

— de arbeidsauditeur moeilijk zelf een aangepast beleid kan voeren door de invoering van minimumdrempels bij het voorstellen van een minnelijke schikking.

## 2) Bijzondere bijdrage van de R.S.Z.

Voor feiten die dateren van vóór 1 april 1994 diende bij een strafsancie of bij een administratieve geldboete ambtshalve (de rechter of de administratie konden desbetreffend geen enkele correctie doorvoeren) een tweede sancie opgelegd te worden namelijk een bijdrage ten behoeve van de R.S.Z., te weten  $3 \times$  de sociale bijdragen berekend op het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (40 843 frank per maand) en per werknemer waarvoor een onregelmatigheid wordt vastgesteld. Het betreft een bijkomende sancie van ongeveer 51 000 frank per maand en per werknemer.

Deze ambtshalve bijkomende veroordeling werd afgeschaft voor de vaststellingen gedaan na 31 maart 1994.

Dit wordt echter gecompenseerd door een verhoging van de strafsancies en de administratieve geldboeten.

Het wegvallen van deze bijzondere bijdrage heeft dus geenszins geresulteerd in de vermindering van de strafmaat.

## 3) Strafmaat — Zwaarte van de inbreuk

### a) Inleiding

De strafmaat moet in verhouding staan met de zwaarwichtigheid van de inbreuk. Dit is een algemeen rechtsbeginsel.

Bovendien moet bij de bepaling van de sancie rekening gehouden worden met de economische draagkracht van de onderneming en/of van de sector.

Actueel worden soms zeer zware sommen gevorderd van en/of uitgesproken tegen werkgevers in de land- of tuinbouwsector die deze economische draagkracht overstijgen en niet in verhouding zijn met de zwaarwichtigheid van de inbreuk.

### b) Initiatief van de overheid

De minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft blijkbaar ook ingezien dat de sanctioneringen een onaanvaardbaar hoog niveau bereikt hebben. In de sociale programmawet van 21 december 1994 (*Belgisch Staatsblad* van 23 december 1994) is in de titel Tewerkstelling en Arbeid een Hoofdstuk VI ingevoegd met als geschrift « Wijziging van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op de strafrechtelijke boeten ».

— l'auditeur du travail peut difficilement mener lui-même une politique adéquate du fait de l'instauration de minima pour la proposition d'arrangement à l'amiable.

## 2) Cotisation spéciale O.N.S.S.

Pour les faits antérieurs au 1<sup>er</sup> avril 1994, il fallait d'office une sanction pénale ou une amende administrative (le juge ou l'administration ne pouvant apporter aucune correction à ce sujet) et une deuxième sancion, à savoir une cotisation en faveur de l'O.N.S.S. égale à trois fois les cotisations sociales calculées sur le revenu mensuel minimum moyen et garanti (40 843 francs par mois), et ce par travailleur pour lequel une irrégularité était constatée. Il s'agissait d'une sanction supplémentaire de plus ou moins 51 000 francs par mois et par travailleur.

Cette condamnation supplémentaire d'office a été supprimée pour les constatations postérieures au 31 mars 1994.

Elle est néanmoins compensée par un relèvement des sanctions pénales et des amendes administratives.

La suppression de cette cotisation spéciale n'a donc absolument pas entraîné de réduction du taux de la peine.

## 3) Taux de la peine — Gravité de l'infraction

### a) Introduction

Le taux de la peine doit être proportionnel à la gravité de l'infraction. C'est là un principe général du droit.

En outre, lors de la détermination de la sanction, il faut tenir compte des possibilités économiques de l'entreprise et/ou du secteur.

Actuellement, des sommes parfois très élevées, qui dépassent ces possibilités économiques et qui sont disproportionnées par rapport à la gravité de l'infraction sont réclamées et/ou imposées par jugement à des employeurs du secteur agricole ou horticole.

### b) Initiative de l'autorité

La ministre de l'Emploi et du Travail a manifestement compris, elle aussi, que les sanctions ont atteint un niveau élevé inacceptable. Sous le titre « Emploi et travail » de la loi-programme du 21 décembre 1994 (*Moniteur belge* du 23 décembre 1994) a été inséré un chapitre VI intitulé « Modification de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales ».

In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp wordt vermeld:

« Het meerjarenplan voor Justitie voorziet in een verhoging van de opdecimes per 1 januari 1994 en 1 januari 1995.

Deze verhogingen hebben tot gevolg dat de strafrechtelijke boetes die voorzien zijn in de wetgeving op de bestrijding van het zwartwerk buiten de door de wetgever gewilde grenzen zouden treden.

Een wijziging van de wetgeving inzake opdecimes is dan ook noodzakelijk. »

Het ingevoegd artikel luidt als volgt:

## HOOFDSTUK VI

### Wijziging van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimes op de strafrechtelijke geldboeten

#### Art. 77

In de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimes op de strafrechtelijke geldboeten, gewijzigd bij de wet van 24 december 1993, wordt een artikel *1bis* ingevoegd luidende:

« Artikel *1bis*. — De verhoging bepaald bij artikel 1 bedraagt negenhonderdnegentig decimes voor de strafrechtelijke geldboeten, bedoeld in:

1° artikel 27, 1°, inleidende zin, en artikel 29 van het koninklijk besluit nr. 34 van 20 juli 1967 betreffende de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit;

2° de artikelen 15, 2°, en 16 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie;

3° artikel 11, § 2, eerste en tweede lid, § 3, eerste en tweede lid, en § 4 van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;

4° artikel 172, § 1, inleidende zin, § 2, en artikel 173 van de programmawet van 22 december 1989;

5° artikel 92 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. »

Daarbij kunnen de volgende opmerkingen worden geformuleerd:

— De factor waarmee strafrechtelijke boeten vermenigvuldigd worden, bedroeg in 1994 150 en is 200 geworden vanaf 1 januari 1995.

De wet heeft in een aantal gevallen de factor terug op 100 gebracht.

Dans l'exposé des motifs du projet de loi, on peut lire ce qui suit:

« Le plan pluriannuel pour la Justice prévoit une augmentation des décimes additionnels le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

Ces augmentations ont pour effet que les amendes administratives prévues dans la législation sur la lutte contre le travail au noir dépassent les limites que le législateur a voulues. Une modification de la législation en matière de décimes additionnels est donc nécessaire.

Les dispositions du présent chapitre ont été adaptées aux remarques du Conseil d'État. »

L'article inséré est libellé comme suit:

## CHAPITRE VI

### Modification de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales

#### Art. 77

Il est inséré dans la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales, modifiée par la loi du 24 décembre 1993, un article *1<sup>erbis</sup>* rédigé comme suit:

« Article *1<sup>erbis</sup>*. — La majoration visée à l'article 1<sup>er</sup> s'élève à neuf cent nonante décimes pour les amendes pénales visées:

1° à l'article 27, 1°, dans la phrase introductive, et 2°, dans la phrase introductive et à l'article 29 de l'arrêté royal n° 34 du 20 juillet 1967 relatif à l'occupation de travailleurs de nationalité étrangère;

2° aux articles 15, 2°, et 16 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail;

3° à l'article 11, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, § 3, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et § 4 de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux;

4° à l'article 172, § 1<sup>er</sup>, dans la phrase introductive, § 2, et à l'article 173 de la loi-programme du 22 décembre 1989;

5° à l'article 92 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales. »

À ce propos, on peut formuler les observations suivantes:

— Le facteur qui sert de base à la multiplication des amendes pénales était de 150 en 1994 et est devenu 200 le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

La loi a ramené le facteur à 100 dans un certain nombre de cas.

— De wet houdende sociale en diverse bepalingen van 21 december 1994 (*Belgisch Staatsblad* van 23 december 1994) werkt enkel in op de opdecimen die gelden voor strafsancities.

Er wordt met andere woorden niets gewijzigd aan :

— de geldende minimumbedragen inzake de administratieve geldboeten;

— de drempels waarmee een arbeidsauditeur rekening moet houden in het geval hij een minnelijke schikking wil voorstellen.

Bovendien worden niet voor alle sociaalrechtelijke misdrijven de opdecimen verminderd. Het is aan deze anomalieën dat dit voorstel wil tegemoet komen.

## II. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

### Artikel 1

Het is de bedoeling van het voorstel van wet om voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Nationaal Paritair Comité van het Tuinbouwbedrijf en onder de bedrijvigheidscode (NACE-code) 01.12 en 01.13, dit wil zeggen de groenten- en fruitteelt, in een aangepaste procedure te voorzien bij sociaalrechtelijke controles. Wat de werknemers betreft, is het toepassingsgebied van de wet beperkt tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een seizoen- of gelegenheidsgebonden activiteit.

### Artikel 2

Rekening houdende met het gegeven dat er ook voor « kleinere » inbreuken vaker dan voorheen een proces-verbaal opgesteld wordt en dat de gevolgen van een proces-verbaal in elk geval aanzienlijk geworden zijn, dringen zich aanpassingen op aan de thans bestaande reglementering. Dit is de bedoeling van artikel 2.

Door een praktisch-technische (wellicht administratief-interne) richtlijn of een aanpassing van de ter zake geldende reglementering zou het geven van een waarschuwing moeten « geherwaardeerd » worden en bijvoorbeeld voor « lichte » inbreuken de regel moeten worden.

Zoals hoger aangehaald, zijn de (vnl. psychologische) gevolgen van een waarschuwing niet te onderschatten.

— La loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses (*Moniteur belge* du 23 décembre 1994) influe uniquement sur les décimes additionnels applicables aux sanctions pénales.

En d'autres termes, restent inchangés :

— les montants minima en vigueur en matière d'amendes administratives;

— les minima dont un auditeur du travail doit tenir compte au cas où il désire proposer un arrangement à l'amiable.

En outre, les décimes additionnels ne sont pas réduits pour toutes les infractions de droit social. C'est à ces anomalies que la présente proposition de loi entend remédier.

## II. DISCUSSION DES ARTICLES

### Article premier

L'objet de la présente proposition de loi est de prévoir une procédure adéquate en matière de contrôles de droit social pour les employeurs qui relèvent du champ d'application de la commission paritaire nationale de l'industrie horticole et des codes d'activité (codes NACE) 01.12 et 01.13, c'est-à-dire la culture des légumes et la fructiculture. En ce qui concerne les travailleurs, le champ d'application de la loi proposée se limite aux travailleurs occupés dans le cadre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.

### Article 2

Étant donné que la fréquence des procès-verbaux s'est accrue également pour les infractions « mineures » et que les conséquences d'un procès-verbal sont en tout cas devenues considérables, des adaptations s'imposent à la réglementation existante. Tel est l'objet de l'article 2.

Par le biais d'une directive technique pratique (peut-être à usage administratif interne) ou d'une adaptation de la réglementation en vigueur en la matière, l'envoi d'un avertissement devrait être « revalorisé » et devenir par exemple la règle pour les infractions « légères ».

Comme nous l'avons dit ci-dessus, il ne faut pas sous-estimer les conséquences (principalement psychologiques) d'un avertissement.

## Artikel 3

De mogelijkheid voor de arbeidsauditeur om aangaande de voor hem openstaande keuzemogelijkheden wat het opgesteld proces-verbaal betreft een reële vrije keuze te kunnen maken, moet in ere hersteld worden.

De arbeidsauditeur moet daadwerkelijk een « vervolgingsbeleid » kunnen voeren in zijn gerechtelijk arrondissement. Dit houdt o.m. ook in dat de auditeur een minnelijke schikking kan voorstellen zonder in dit verband gebonden te zijn aan al te strikte normen.

Een en ander veronderstelt een aanpassing van het artikel 216*bis* van het Wetboek van Strafvordering waarin de actueel door de arbeidsauditeur te hanteren minimumbedragen opgenomen zijn. Dit is de bedoeling van artikel 3.

## Artikel 4

De minima die door de Administratie (Directeur-Generaal van de Studiedienst van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid) bij het opleggen van een administratieve geldboete moeten gehanteerd worden, dienen verminderd te worden.

Bij toepassing van de thans bestaande reglementering wordt door de Administratie aan de werkgever de mogelijkheid gegeven om zijn argumenten of verweermiddelen mee te delen. Dit alles is waardevol maar de Administratie blijft ertoe gehouden om ook rekening te houden met « minima » die in elk geval moeten opgelegd worden.

Dit houdt een wijziging in van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, derwijze dat de aanpassing die door de wet van 23 maart 1994 houdende maatregelen op arbeidsrechtelijk vlak tegen het zwartwerk is gebeurd, ongedaan gemaakt wordt.

## Artikel 5

De opdecimen zouden voor alle sociaalrechtelijke inbreuken aangaande de van artikel 1 bedoelde werknemers moeten verminderd worden zoals thans bepaald is in de wet houdende sociale bepalingen van 21 december 1994. Dit veronderstelt een aanpassing van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op de strafrechtelijke geldboeten. Dit is de bedoeling van artikel 5.

## Artikel 6

Voor de thans bij de strafgerechten aanhangige dossiers dient er een regeling uitgewerkt te worden

## Article 3

La possibilité, pour l'auditeur du travail, d'opérer réellement un libre choix en ce qui concerne le procès-verbal dressé, doit être remise à l'honneur.

L'auditeur du travail doit pouvoir mener effectivement une « politique des poursuites » dans son arrondissement judiciaire, ce qui implique notamment que l'auditeur puisse proposer un arrangement à l'amiable sans être tenu, en l'espèce, par des normes trop strictes.

Tout cela suppose une adaptation de l'article 216*bis* du Code d'instruction criminelle, qui mentionne les montants minima à appliquer actuellement par l'auditeur du travail. Tel est l'objet de l'article 3.

## Article 4

Il faut abaisser les minima qui doivent être appliqués par l'Administration (directeur général du Service d'études du ministère de l'Emploi et du Travail) lorsqu'elle inflige une amende administrative.

En application de la réglementation actuelle, l'Administration permet à l'employeur de communiquer ses arguments ou ses moyens de défense. Tout cela est fort bien, mais l'Administration reste tenue de prendre également en considération des « minima » qui doivent en tout cas être imposés.

Cela implique une modification de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, de manière à neutraliser les effets de l'adaptation opérée par la loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir.

## Article 5

Les décimes additionnels devraient être réduits pour toutes les infractions de droit social concernant les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, comme le dispose actuellement la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses. Cela suppose une adaptation de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales. Tel est l'objet de l'article 5.

## Article 6

Il convient d'élaborer, pour les dossiers dont sont saisies actuellement les juridictions pénales, une règle-

waarbij de tot op vandaag gevoerde procedure geheel of gedeeltelijk kan overgedaan worden rekening houdende met de hierboven vermelde aanpassingen.

Artikel 6 bepaalt de datum van inwerkingtreding van de voorgestelde wet. De wet is van toepassing met ingang van 1 april 1994. Dit is de datum waarop de wet van 23 maart 1994, die inzake de sociale controles heel wat verstrengingen heeft meegebracht, in werking is getreden.

Hugo VANDENBERGHE

## VOORSTEL VAN WET

### Artikel 1

Deze wet is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf en onder de N.A.C.E. Code 01.12 of 01.13 en voor zover de sociaalrechtelijke controle betrekking heeft op de werknemers bedoeld in artikel 18*bis* van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

### Art. 2

Onverminderd de toepassing van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, zullen de ambtenaren die met het toezicht en de controle op de toepassing van de sociale reglementering belast zijn ervoor opteren om, een werkgever die voor de eerste maal een controlebezoek vanwege de ambtenaar belast met controle ontvangt, bij voorkeur een waarschuwing te geven en een termijn bepalen binnen welke de werkgever zich in orde zal stellen.

De ambtenaren belast met het toezicht op de sociale reglementering zullen eenzelfde houding aannemen bij een controlebezoek voor zover de vastgestelde onregelmatigheid in hoofde van de werkgever kan worden beschouwd als een loutere vergissing of onnauwkeurigheid en voor zover het klaarblijkelijk niet de bedoeling is van de werkgever om de sociale wetgeving flagrant te overtreden.

### Art. 3

§ 1. Artikel 261*bis*, § 1, derde lid, tweede zin, van het Wetboek van Strafvordering, ingevoegd door de wet van 1 juni 1993 en gewijzigd door de wet van 23 maart 1994, wordt opgeheven.

§ 2. Artikel 216*bis*, § 1, derde lid, laatste zin, van het Wetboek van Strafvordering, ingevoegd door de wet van 23 maart 1994, wordt opgeheven.

mentation permettant de reprendre en tout ou en partie la procédure suivie jusqu'à présent, compte tenu des adaptations susvisées.

L'article 6 fixe la date d'entrée en vigueur de la loi proposée. Celle-ci est applicable à partir du 1<sup>er</sup> avril 1994. C'est la date à laquelle est entrée en vigueur la loi du 23 mars 1994, qui a instauré des dispositions beaucoup plus strictes en matière de contrôle social.

## PROPOSITION DE LOI

### Article premier

La présente loi est applicable aux employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie horticole et au Code N.A.C.E. 01.12 ou 01.13, pour autant que le contrôle de droit social porte sur les travailleurs visés à l'article 18*bis* de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

### Art. 2

Sans préjudice de l'application de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, les fonctionnaires chargés de la surveillance et du contrôle de l'application de la réglementation sociale choisiront de donner de préférence un avertissement à l'employeur qui reçoit pour la première fois une visite de contrôle du fonctionnaire chargé du contrôle et fixeront un délai dans lequel l'employeur se mettra en règle.

Les fonctionnaires chargés de la surveillance de la réglementation sociale adopteront une attitude identique lors d'une visite de contrôle pour autant que l'irrégularité constatée de la part de l'employeur peut être considérée comme une simple erreur ou négligence et pour autant que l'intention de l'employeur n'est manifestement pas de contrevenir de manière flagrante à la législation sociale.

### Art. 3

§ 1<sup>er</sup>. L'article 216*bis*, § 1<sup>er</sup>, troisième alinéa, deuxième phrase, du Code d'instruction criminelle, inséré par la loi du 1<sup>er</sup> juin 1993 et modifié par la loi du 23 mars 1994, est abrogé.

§ 2. L'article 216*bis*, § 1<sup>er</sup>, troisième alinéa, dernière phrase, du Code d'instruction criminelle, inséré par la loi du 23 mars 1994, est abrogé.



## Art. 4

In de wet van 23 maart 1994 houdende bepaalde maatregelen op arbeidsrechtelijk vlak tegen het zwartwerk, wordt het hoofdstuk IV houdende wijzigingen van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, opgeheven.

## Art. 5

In de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimes op strafrechtelijke geldboeten, gewijzigd bij de wet van 24 december 1993 en de wet van 21 december 1994 wordt in artikel 1bis een 6° toegevoegd:

«6° de gevallen dat de sociaalrechtelijke controle en de vastgestelde inbreuk betrekking hebben op de werknemers bedoeld in artikel 18bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1994 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.»

## Art. 6

De wet treedt in werking op 1 april 1994.

Hugo VANDENBERGHE  
Jean-Marie HAPPART  
André BOUCHAT  
Georges BEERDEN  
Monique SWINNEN  
Georges CARDOEN

## Art. 4

Dans la loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir, le chapitre IV apportant des modifications à la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est abrogé.

## Art. 5

Dans la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales, modifiée par la loi du 24 décembre 1993 et par la loi du 21 décembre 1994, il est ajouté un 6°, libellé comme suit:

«6° les cas où le contrôle de droit social et l'infraction constatée concernent les travailleurs visés à l'article 18bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1994 concernant la sécurité sociale des travailleurs.»

## Art. 6

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1994.