



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 76.567/1
van 4 juli 2024

avis 76.567/1
du 4 juillet 2024

over

sur

een voorontwerp van wet
‘houdende gedeeltelijke
omzetting van de Richtlijn
(EU) 2022/2041 van het
Europees Parlement en de
Raad van 19 oktober 2022
betreffende toereikende
minimumlonen in de Europese
Unie’

un avant-projet de loi
‘transposant partiellement la
directive (UE) 2022/2041 du
Parlement européen et du
Conseil du 19 octobre 2022
relative à des salaires
minimaux adéquats dans
l’Union européenne’

Op 24 mei 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 27 juni 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Annelies D'ESPALLIER, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 4 juli 2024.

*

Le 24 mai 2024, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Travail à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 27 juin 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 4 juillet 2024.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2022/2041/EU van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 ‘betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie’.

Hoofdstuk 1 bevat inleidende bepalingen. Hoofdstuk 2 bevat definities (afdeling 1) en regelt het toepassingsgebied (afdeling 2). Hoofdstuk 3 betreft de bevordering van collectieve onderhandelingen over de loonvaststelling. Hoofdstuk 4 regelt de beschikbaarheid van informatie met betrekking tot de door de minimumlonen geboden bescherming. Hoofdstuk 5 betreft het recht op verhaal en bescherming tegen nadelige gevolgen in het geval een werknemer een klacht indient tegen zijn werkgever wegens een schending van zijn rechten op het vlak van minimumlonen. Hoofdstuk 6 bevat de inwerkingtredingsbepaling, op grond waarvan de aan te nemen wet op 15 november 2024 in werking treedt.

ALGEMENE OPMERKINGEN

3.1. Het voorliggende voorontwerp is slechts een gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2022/2041/EU. Dat blijkt onder meer uit de memorie van toelichting die vermeldt dat het voorontwerp niet voorziet “in een omzetting van het tweede luik van de richtlijn dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft”. De gemachtigde merkte op dat het “belangrijke aspect ‘wettelijke minimumlonen’ van de [r]ichtlijn (...) voor wat betreft België enkel betrekking [heeft] op de publieke sector met zijn via wetgeving geregelde minimumlonen van haar tewerkstelling (cf. de werkgevers die niet onder de [w]et van 5 december 1968 betreffende collectieve overeenkomsten en de paritaire comités vallen)”. Immers geldt, opnieuw luidens de memorie van toelichting, “[i]n de Belgische private sector (...) het gemiddeld gewaarborgd minimum maand inkomen, (hierna ‘het GGMMI’) vastgelegd in de opéénvolgende algemeen verbindend verklaarde CAO’s nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad, als absolute minimumloon”.

Het toepassingsgebied blijkt nog op een ander vlak beperkt. Het voorontwerp is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’ vallen (artikel 4, § 1, van het voorontwerp), wat in de memorie van toelichting wordt omschreven als “de private sector”. Dat is evenwel anders voor hoofdstuk 5, dat van toepassing is op “de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst” (artikel 4, § 2)

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

en, luidens de memorie van toelichting “dus zowel op de werknemers in de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector”.² Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde concordantietabellen, waarin voor elk onderdeel van de richtlijn de overeenstemmende bepaling in het voorontwerp weergegeven is, blijkt dat bepaalde onderdelen van de richtlijn niet worden omgezet door het voorliggende voorontwerp “omdat deze materie niet valt onder de bevoegdheid van de minister van werk”.

Voor andere aspecten van de omzetting van richtlijn 2022/2041/EU zijn andere overheden dan de federale overheid bevoegd.³ De gemachtigde verklaarde hieromtrent dat “uiteraard aldus deze publieke overheden zelf verantwoordelijk [zijn] voor het in lijn brengen van hun wettelijke bepalingen met de bepalingen van de richtlijn wat betreft de wettelijke minimumlonen”. Hij bevestigde ook dat “daarover overleg of afstemming [is] geweest met de verschillende deelstaten”.

3.2. De in randnummer 3.1 genoemde concordantietabellen zetten de overeenstemming tussen de richtlijn en het voorliggende voorontwerp op overzichtelijke wijze uiteen.

Het verdient in elk geval aanbeveling om de betrokken tabellen bij het wetsontwerp te voegen wanneer dit bij de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt ingediend. Deze tabellen zijn niet enkel nuttig voor de wetgevende vergadering die dat wetsontwerp behandelt, maar ook voor de personen voor wie de betrokken regelgeving bestemd is.⁴

3.3. In artikel 17, lid 1, van de richtlijn wordt bepaald dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen om uiterlijk op 15 november 2024 aan de richtlijn te voldoen en dat zij de Europese Commissie daarvan onmiddellijk in kennis stellen. Overeenkomstig artikel 17, lid 2, van de richtlijn dienen de lidstaten aan de Europese Commissie de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht mee te delen die zij op het onder de richtlijn vallende gebied vaststellen. Krachtens artikel 17, lid 4, van de richtlijn bevat deze mededeling ook een beschrijving van de betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering van deze richtlijn.

Het nemen van maatregelen ter omzetting van de richtlijn op het gehele grondgebied en vervolgens het meedelen van voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de aldus genomen maatregelen dient *in casu* dan ook een bijzonder aandachtspunt uit te maken gelet op het zo-even geschetste gedeeltelijke karakter van de omzetting die met het voorliggende voorontwerp wordt beoogd en het gegeven dat zowel op het niveau van de federale overheid als op het niveau van de deelstaten nog andere omzettingshandelingen vereist zijn. Gevraagd naar een omvattender overzicht van de verschillende bestaande en voorgenomen omzettingshandelingen

² Die bepaling geldt bijgevolg niet ten aanzien van statutaire ambtenaren, waardoor artikel 12 van de richtlijn alvast niet door dit voorontwerp wordt omgezet voor wat die personeelsleden betreft.

³ Adv.RvS 65.425/VR van 28 maart 2019 over een voorontwerp van wet ‘houdende instemming met het Verdrag nr. 131 betreffende de vastlegging van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden, aangenomen te Genève op 22 juni 1970 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 54ste zitting’, opm. 4 (*Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 2795/1).

⁴ Zie, meer uitgebreid, omtrent de praktische voordelen en het nut van het toevoegen van dergelijke concordantietabellen bij de tekst van wetsontwerpen, *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, nr. 193, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

van zowel de federale overheid als de deelstaten per onderdeel van de richtlijn en desgevallend met de omschrijving van het toepassingsgebied, verklaarde de gemachtigde dat een dergelijk overzicht niet voorhanden is.

Wat dat betreft brengt de Raad van State, afdeling Wetgeving, het bepaalde in artikel 260, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie in herinnering waarin voor de Europese Commissie in de mogelijkheid wordt voorzien om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een lidstaat te veroordelen tot betaling van een forfaitaire som of een dwangsom wanneer de betrokken lidstaat “zijn verplichting tot mededeling van maatregelen ter omzetting van een volgens een wetgevingsprocedure aangenomen richtlijn niet is nagekomen”. Het Hof van Justitie heeft verduidelijkt dat het gaat om “de verplichting van de lidstaten om voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen over de maatregelen ter omzetting van een richtlijn te verstrekken. Om te voldoen aan de verplichting om de rechtszekerheid in acht te nemen en te verzekeren dat alle bepalingen van deze richtlijn op hun volledige grondgebied worden omgezet, zijn de lidstaten gehouden om uiteen te zetten met welke nationale bepaling of bepalingen elk van de bepalingen van de richtlijn wordt omgezet.”⁵ Het Hof heeft daaraan toegevoegd dat de mededeling in voorkomend geval vergezeld kan gaan van een concordantietabel.

4. In het voorontwerp wordt verwezen naar een specifieke minister, namelijk de Minister van Werk, en naar een specifieke overheidsdienst, namelijk de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Luidens artikel 37 van de Grondwet berust de federale uitvoerende macht, zoals zij door de Grondwet is geregeld, bij de Koning. Daaruit volgt dat de regeling van de organisatie en de werking van de bestuursdiensten zaak is van de Koning. Van dit beginsel kan de wetgever slechts afwijken wanneer daartoe een dwingende reden bestaat, wanneer een hogere rechtsnorm daartoe zou verplichten of wanneer dit ingrijpen zijn reden vindt in het vrijwaren van de rechten van de burger.

In beginsel dienen de met de uitvoering van wetsebepalingen belaste organen op een generieke wijze te worden aangewezen. Een alternatief bestaat erin om aan de Koning de opdracht te verlenen om telkens de betrokken organen of personen aan te wijzen (bijvoorbeeld: “de door de Koning aan te wijzen dienst”). Om gelijkaardige redenen valt ook het aanwijzen van een individueel lid van de regering af te raden.

De tekst van het voorontwerp zal, waar nodig, in het licht van voorgaande opmerking moeten worden aangepast.

⁵ HvJ 8 juli 2019, *Commissie v. België*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 4

5. Artikel 4, § 1, van het voorontwerp bepaalt dat de wet van toepassing is “op de werknemers en de werkgever die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO-wet”.

Artikel 2, § 1, van de wet van 5 december 1968 luidt als volgt:

“Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen;

3° een arbeidsovereenkomst: de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;

(...).”

Uit de gelijkstelling met werkgevers en werknemers blijkt dat personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon op zichzelf niet als werknemers worden beschouwd, maar wel onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen.

Uit de commentaar bij artikel 4 in de memorie van toelichting blijkt dat het effectief de bedoeling is dat ook de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen onder het toepassingsgebied van het voorontwerp vallen:

“Artikel 4 bepaalt het toepassingsgebied van dit ontwerp van wet. Dit ontwerp van wet is van toepassing op alle personen die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de cao-wet). In artikel 2 van de cao-wet wordt het materieel toepassingsgebied gedefinieerd.”

Met het oog op de rechtszekerheid strekt het tot aanbeveling om duidelijker uit de formulering van artikel 4, § 1, van het voorontwerp te laten blijken dat de aan te nemen wet niet enkel van toepassing is op “werknemers” en “werkgevers” die bovendien onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen⁶, maar ook op de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen die onder toepassing van de wet van 5 december 1968 vallen.

⁶ En dus bijvoorbeeld niet van dat toepassingsgebied zijn uitgesloten op grond van artikel 2, § 3, van de wet van 5 december 1968.

Artikel 10

6. In de Nederlandse tekst van artikel 10, § 1, tweede lid, van het voorontwerp wordt bepaald dat, in geval van uitzendarbeid, de gebruiker “kan” worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel. De Franse tekst van die bepaling voorziet dat in dat geval “l'utilisateur est (...) assimilé à l'employeur”.

Rekening houdend met de verklaring van de gemachtigde hieromtrent, moet de Nederlandse tekst derwijze worden aangepast dat de gebruiker in de beoogde gevallen “wordt” gelijkgesteld met de werkgever.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de transposer partiellement la directive 2022/2041/UE du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 'relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne'.

Le chapitre 1^{er} contient des dispositions introductives. Le chapitre 2 renferme des définitions (section 1) et fixe le champ d'application (section 2). Le chapitre 3 porte sur la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires. Le chapitre 4 règle la disponibilité de l'information relative à la protection offerte par des salaires minimaux. Le chapitre 5 a trait au droit à la réparation et à la protection contre des conséquences défavorables lorsqu'un travailleur introduit une plainte contre son employeur en raison d'une violation de ses droits en matière de salaires minimums. Le chapitre 6 renferme le fixant vigueur, en vertu duquel la loi à adopter entre en vigueur le 15 novembre 2024.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3.1. Le présent avant-projet ne transpose que partiellement la directive 2022/2041/UE. C'est ce qui ressort notamment de l'exposé des motifs, qui indique que l'avant-projet « ne prévoit pas la transposition du deuxième volet de la directive, qui concerne la promotion de salaires minimaux légaux adéquats ». Le délégué a observé que « het belangrijke aspect 'wettelijke minimumlonen' van de [r]ichtlijn (...) voor wat betreft België enkel betrekking [heeft] op de publieke sector met zijn via wetgeving geregelde minimumlonen van haar tewerkstelling (cf. de werkgevers die niet onder de [w]et van 5 december 1968 betreffende collectieve overeenkomsten en de paritaire comités vallen) ». En effet, toujours selon l'exposé des motifs, « [d]ans le secteur privé belge, (...) le revenu mensuel minimum garanti moyen (ci-après « le RMMM ») fixé dans les conventions collectives successives rendue obligatoire n° 43 du Conseil national du travail s'applique en tant que le salaire minimum absolu ».

Le champ d'application s'avère encore limité dans un autre domaine. L'avant-projet s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires' (article 4, § 1^{er}, de l'avant-projet), que l'exposé des motifs définit comme étant le « secteur privé ». Il en va toutefois autrement en ce qui concerne le chapitre 5, qui s'applique « aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail » (article 4, § 2) et vise, selon l'exposé des motifs « donc

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

aussi bien les travailleurs du secteur privé que les travailleurs contractuels du secteur public »². Il ressort des tableaux de correspondance joints à la demande d'avis, dans lesquels la disposition correspondante est reproduite pour chaque partie de la directive, que certaines parties de la directive ne peuvent être transposées par le présent avant-projet « car cette matière ne relève pas de la compétence du ministre du travail ».

D'autres autorités que l'autorité fédérale sont compétentes pour d'autres aspects de la transposition de la directive 2022/2041/UE³. À cet égard, le délégué a déclaré que « uiteraard aldus deze publieke overheden zelf verantwoordelijk [zijn] voor het in lijn brengen van hun wettelijke bepalingen met de bepalingen van de richtlijn wat betreft de wettelijke minimumlonen ». Il a également confirmé que « daarover overleg of afstemming [is] geweest met de verschillende deelstaten ».

3.2. Les tableaux de correspondance visés au point 3.1 exposent de manière claire la correspondance entre la directive et le présent avant-projet.

Il est recommandé en tous cas de joindre les tableaux concernés au projet de loi lorsque ce dernier sera déposé à la Chambre des représentants. Ils seront utiles non seulement pour l'assemblée législative saisie de ce projet de loi mais aussi pour les destinataires des règles concernées⁴.

3.3. L'article 17, paragraphe 1, de la directive prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 15 novembre 2024 et qu'ils en informent immédiatement la Commission européenne. Conformément à l'article 17, paragraphe 2, de la directive, les États membres ont l'obligation de communiquer à la Commission européenne le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive. En vertu de l'article 17, paragraphe 4, de la directive, cette communication comprend une description de la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de cette directive.

L'adoption de mesures visant à transposer la directive sur l'ensemble du territoire et la communication subséquente d'informations suffisamment claires et précises quant aux mesures ainsi prises doivent dès lors, en l'occurrence, faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu du caractère partiel évoqué ci-dessus de la transposition visée par le présent avant-projet et du fait que d'autres actes de transposition sont exigés tant au niveau de l'autorité fédérale qu'au niveau des entités fédérées. Invité à présenter un aperçu plus global des actes de transposition existants et envisagés tant au niveau de l'autorité fédérale que des entités fédérées par

² Par conséquent, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires statutaires, l'article 12 de la directive n'étant en tous cas pas transposé par le présent avant-projet en ce qui concerne ces membres du personnel.

³ Avis C.E. 65.425/VR du 28 mars 2019 sur un avant-projet de loi 'portant assentiment à la Convention n° 131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement', adoptée à Genève le 22 juin 1970 par la Conférence Internationale du Travail lors de sa 54^e session, obs. 4 (Doc. parl. Chambre 2021-22, n° 2795/1).

⁴ Voir, plus en détail, en ce qui concerne les avantages pratiques et l'utilité de l'ajout de tels tableaux de correspondance au texte des projets de loi, les *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, n° 193, à consulter sur le site internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

partie de la directive accompagné, le cas échéant, d'une description du champ d'application, le délégué a déclaré qu'un tel aperçu fait défaut.

Sur ce point, le Conseil d'État, section de législation, rappelle l'article 260, paragraphe 3, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui prévoit la possibilité pour la Commission européenne de demander à la Cour de justice de l'Union européenne de condamner un État membre au paiement d'une somme forfaitaire ou d'une astreinte lorsque l'État membre concerné « a manqué à son obligation de communiquer des mesures de transposition d'une directive adoptée conformément à une procédure législative ». La Cour de Justice a précisé qu'il s'agit de l'obligation des États membres de transmettre des informations suffisamment claires et précises quant aux mesures de transposition d'une directive. Afin de satisfaire à l'obligation de sécurité juridique et d'assurer la transposition de l'intégralité des dispositions de cette directive sur l'ensemble du territoire concerné, les États membres sont tenus d'indiquer, pour chaque disposition de ladite directive, la ou les dispositions nationales assurant sa transposition ⁵. La Cour a ajouté que, le cas échéant, la communication peut être accompagnée d'un tableau de correspondance.

4. L'avant-projet fait référence à un ministre spécifique, à savoir le ministre du travail, et à un service public spécifique, à savoir la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Selon l'article 37 de la Constitution, le pouvoir exécutif fédéral, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi. Il en découle qu'il revient au Roi de régler l'organisation et le fonctionnement des services administratifs. Le législateur ne peut déroger à ce principe que pour une raison impérieuse, lorsqu'une norme supérieure l'y oblige ou lorsque cette intervention est motivée par la préservation des droits du citoyen.

En principe, les organes chargés de l'exécution des dispositions légales doivent être désignés d'une manière générique. Une autre solution consiste à charger le Roi de désigner chaque fois les organes ou les personnes concernés (par exemple : « le service à désigner par le Roi »). Pour des motifs similaires, il est aussi déconseillé de désigner un membre individuel du gouvernement.

Au besoin, il conviendra d'adapter le texte de l'avant-projet à la lumière de l'observation ci-dessus.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 4

5. L'article 4, § 1^{er}, de l'avant-projet dispose que la loi est d'application « aux travailleurs et aux employeurs [...] qui relève[nt] du champ d'application de la loi - CCT ».

⁵ CJUE, 8 juillet 2019, *Commission c. Royaume de Belgique*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, point 59.

L'article 2, § 1, de la loi du 5 décembre 1968 énonce :

« La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations.

Pour l'application de la présente loi sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1;

3° à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs;

(...) ».

Il ressort de l'assimilation aux employeurs et aux travailleurs que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ne sont pas en tant que telles considérées comme des travailleurs, mais relèvent bien du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Il ressort du commentaire relatif à l'article 4 de l'exposé des motifs que l'objectif est effectivement que les personnes assimilées aux travailleurs et aux employeurs relèvent également du champ d'application de l'avant-projet :

« L'article 4 définit le champ d'application de ce projet de loi. Ce projet de loi s'applique à toutes les personnes qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (loi - CCT). L'article 2 de la loi - CCT définit le champ d'application matériel. »

Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de faire ressortir plus clairement de la formulation de l'article 4, § 1, de l'avant-projet que la loi à adopter ne s'applique pas uniquement aux « travailleurs » et aux « employeurs » qui tombent en outre dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968⁶ mais aussi aux personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Article 10

6. Le texte néerlandais de l'article 10, §1^{er}, alinéa 2, de l'avant-projet dispose ce qui suit : « In geval van uitzendarbeid *kan*, in voorkomend geval, de gebruiker *worden* gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel ». Le texte français de cette disposition dispose que dans ce cas « l'utilisateur est (...) assimilé à l'employeur ».

⁶ Et ne sont donc par exemple pas exclus du champ d'application sur la base de l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968.

Compte tenu de la déclaration du délégué à cet égard, le texte néerlandais doit être adapté pour se lire comme suit : « In geval van uitzendarbeid *wordt*, in voorkomend geval, de gebruiker gelijkgesteld met de werkgever ».

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME