

A V I S N° 1.823

Séance du mardi 30 octobre 2012

Évaluation de l'application de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, tel que modifié par la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses

x x x

2.544-1

A V I S N° 1.823

Objet : Évaluation de l'application de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, tel que modifié par la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses

Par lettre du 14 février 2012, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a demandé au Conseil national du Travail d'évaluer l'application du deuxième alinéa de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 susmentionnée.

Par lettre du 15 mars 2012, la ministre a fait savoir que l'évaluation qu'elle a demandée au Conseil national du Travail est attendue pour le 1^{er} mai 2012. La ministre a également communiqué une note établie par le SPF ETCS, contenant des bases pour procéder à l'évaluation de la disposition en question.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Par lettre du 28 juin 2012, le Bureau du Conseil a communiqué à la ministre un état des lieux des travaux de la Commission. Dans cette lettre, il est demandé au gouvernement d'examiner, en concertation avec les spécialistes de la réglementation européenne concernée, une piste de solution possible qui a été discutée au sein de la Commission, sans exclure d'autres pistes possibles.

Le 24 août 2012, la ministre a envoyé une lettre dans laquelle elle fait part de sa conviction qu'il faut s'attaquer d'urgence aux abus en question et dans laquelle elle rappelle que l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 indique qu'afin de lutter contre les abus relatifs à l'application de la législation sur la mise à disposition, la loi sera évaluée en concertation avec les partenaires sociaux et, le cas échéant, adaptée.

La ministre demande à obtenir l'avis du Conseil pour le 30 septembre 2012 au plus tard.

Sur rapport de la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale, le Conseil a émis, le 30 octobre 2012, l'avis divisé suivant.

x x x

I. OBJET ET PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS

A. La demande d'avis et son historique

1. L'historique de la demande d'avis

- Le deuxième alinéa de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs a été inséré dans cette loi par l'article 181 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

Le 20 décembre 1999, le Conseil national du Travail avait émis l'avis n° 1.295 en vue d'adapter la loi sur le travail intérimaire, après que l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 avait demandé aux partenaires sociaux d'examiner l'opportunité ainsi que la possibilité d'élargir la mise à disposition de personnel.

L'article 31, § 1^{er} n'a toutefois pas été adapté comme le demandait l'avis n° 1.295, mais l'exposé des motifs de la loi modificative mentionne à plusieurs reprises que l'intention du législateur était de s'associer aux motifs qui étaient à la base de l'avis des partenaires sociaux.

- Ensuite, la ministre de l'Emploi de l'époque a saisi le Conseil d'une demande d'avis le 29 octobre 2002, étant donné que, selon son administration, la modification législative aurait eu d'importantes conséquences, notamment sur le plan de la charge de la preuve lors d'une mise à disposition.

Les partenaires sociaux n'ont cependant pas pu dégager d'accord sur cette question.

2. La demande d'avis du 14 février 2012

- L'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 indique qu'*« afin d'attaquer les abus relatifs à l'application de la législation sur la mise à disposition, la loi sera évaluée en concertation avec les partenaires sociaux et sera, le cas échéant, adaptée »*.

Par lettre du 14 février 2012, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a annoncé son intention d'introduire un projet de loi en vue d'abroger le deuxième alinéa de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 et de revenir à la situation qui prévalait avant l'entrée en vigueur de la loi du 12 août 2000 précitée. De cette manière, selon la ministre, le principe de la responsabilité solidaire entre l'utilisateur et l'employeur serait maintenu dans les cas de mise à disposition autorisée.

Au préalable, la ministre demande au Conseil d'évaluer l'application de la disposition en vigueur.

- Par lettre du 15 mars 2012, la ministre de l'Emploi a fait savoir que l'évaluation qu'elle a demandée au Conseil national du Travail est attendue pour le 1^{er} mai 2012. La ministre a également communiqué une note établie par le SPF ETCS, contenant des bases pour procéder à l'évaluation de la disposition en vigueur.

- Le 9 mai 2012, le Conseil a adressé à la ministre une lettre présentant l'état d'avancement des travaux en son sein.

Cette lettre indique que le Conseil a pris connaissance des problèmes que pose, selon les services d'inspection, l'application des articles 31 et 32 de la loi du 24 juillet 1987 et qui sont repris dans la note transmise par la ministre, et qu'un représentant de la cellule stratégique de la ministre a également été entendu, ainsi que messieurs M. ASEGLIO, directeur général de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF ETCS et J.-Cl. HEIRMAN, directeur du Service d'information et de recherche sociale (SIRS) et directeur général de la Direction générale Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, qui ont donné un exposé sur l'approche adoptée face aux différentes formes de fraude sociale.

Par ailleurs, le Conseil signale à la ministre qu'il prend acte des mesures qui ont déjà été prises par le gouvernement en matière de responsabilité solidaire et qu'il a entretemps reçu une demande d'avis sur la loi du 27 décembre 2006 relative à la nature des relations de travail.

Il demande à obtenir un délai supplémentaire de deux mois pour émettre l'avis, en vue d'élaborer des instruments plus appropriés à la lutte contre les abus sur le terrain.

- Par lettre du 28 juin 2012, le Bureau du Conseil a communiqué à la ministre un état des lieux des travaux de la Commission.

Dans cette lettre, il est demandé au gouvernement d'examiner, en concertation avec les spécialistes de la réglementation européenne concernée, une piste de solution possible qui a été discutée au sein de la Commission, sans exclure d'autres pistes possibles.

- Le 24 août 2012, la ministre a envoyé une lettre dans laquelle elle fait part de sa conviction qu'il faut s'attaquer d'urgence aux abus en question et dans laquelle elle rappelle l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011.

La ministre demande à obtenir l'avis du Conseil pour le 30 septembre 2012 au plus tard.

B. La situation actuelle de la réglementation : l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987

1. Une interdiction de la « mise à disposition de travailleurs »

L'article 31, § 1^{er}, premier alinéa de la loi du 24 juillet 1987 est libellé comme suit : « *Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres Ier [travail temporaire] et II [travail intérimaire], par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.* »

La législation belge part donc d'une interdiction de la « mise à disposition de travailleurs ». Il faut comprendre par cette notion qu'un employeur (ci-après le prêteur) met son travailleur à la disposition d'un tiers (le « prête » à un tiers) qui l'« utilise » (ci-après l'utilisateur) et exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à un employeur.

2. À distinguer de la « sous-traitance »

L'article 31, § 1^{er}, deuxième alinéa de la loi du 24 juillet 1987 est libellé comme suit : « *Ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité au sens du présent article, le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que des instructions données par le tiers, en vertu du contrat qui le lie à l'employeur, quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu.* »

Comme mentionné ci-dessus, ce deuxième alinéa a été inséré dans l'article 31, § 1^{er} par l'article 181 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

Selon l'exposé des motifs de cette loi, le législateur entendait ainsi répondre à la volonté des partenaires sociaux de « préciser mieux le cadre de l'interdiction [...] qui reste valable dans son principe mais doit être correctement comprise, de sorte que son application soit correcte et puisse être contrôlée et si nécessaire sanctionnée... ».

L'intention du législateur était de faire clairement la distinction entre, d'une part, la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et, d'autre part, la sous-traitance, qui tombe en dehors du cadre de (l'interdiction de la mise à disposition de) la loi du 24 juillet 1987. Un contrat d'entreprise est un contrat relatif aux tâches à exercer entre l'entreprise prestataire de services et l'entreprise au profit de laquelle le service est à prester.

L'article 31, § 1^{er}, deuxième alinéa prévoit que le transfert du prêteur à l'utilisateur de certains aspects de l'autorité de l'employeur n'est pas considéré comme l'exercice d'une autorité (au sens du premier alinéa).

La définition de ce qu'il ne faut pas entendre par « exercice de l'autorité » au sens du premier alinéa tempère l'application de l'interdiction du premier alinéa. L'interdiction de la mise à disposition subsiste, mais est davantage précisée par la délimitation de la notion par rapport à la sous-traitance (autorisée).

Il n'y a pas d'interdiction de mise à disposition si les éléments suivants de l'autorité de l'employeur sont transférés du prêteur à l'utilisateur :

- l'utilisateur exerce les obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ; et/ou

- l'utilisateur donne des instructions « en vertu du contrat qui le lie à l'employeur », pour autant qu'elles portent sur
 - * les temps de travail et les temps de repos ; et/ou

 - * l'exécution du travail convenu (= convenu entre le prêteur et l'utilisateur).

L'exposé des motifs de la loi du 12 août 2000 indique que ces éléments ne sont pas « signe d'un transfert d'autorité rendant la mise à disposition interdite mais un indice permettant au contraire de rester dans la sphère de la sous-traitance bien comprise... ».

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a examiné avec une attention particulière la demande d'avis de la ministre.

Dans ce cadre, il remarque que, d'une part, la ministre fait part de son intention d'abroger la disposition et que, d'autre part, elle demande au préalable que le Conseil évalue l'application de l'article 31, § 1^{er}, deuxième alinéa.

À l'issue de la discussion, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil ne sont pas parvenues à formuler des propositions unanimes à ce sujet.

A. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent faire les remarques suivantes en ce qui concerne la demande d'avis susmentionnée.

1. Considérations générales

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que plus de 90 % des mesures de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 visant à réduire la fraude à la cotisation sociale ont entretemps été exécutées.

En ce qui concerne la modification de l'article 31, § 1^{er}, deuxième alinéa de la loi du 24 juillet 1987, l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 indique qu'« afin d'attaquer les abus relatifs à l'application de la législation sur la mise à disposition, la loi sera évaluée en concertation avec les partenaires sociaux et sera, le cas échéant, adaptée » (pas de soulignement dans le texte original).

Ils remarquent que, selon l'accord de gouvernement, une éventuelle modification législative ne peut être envisagée que si une évaluation correcte a été réalisée et si les partenaires sociaux formulent conjointement une réponse appropriée aux éventuels problèmes qui se poseraient sur le terrain.

Dans ce sens, ils ne comprennent pas bien pourquoi, dans sa lettre du 14 février 2012 au Conseil national du Travail, la ministre de l'Emploi estime nécessaire de déjà suggérer l'abrogation du deuxième alinéa de l'article 31, § 1^{er} de la loi, sans d'abord attendre le résultat de l'évaluation. Elle y fait également part de son intention de revenir à la situation qui prévalait avant la modification législative du 12 août 2000. Ce faisant, elle ignore complètement la volonté commune des partenaires sociaux, exprimée dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, qui a entraîné la modification législative susmentionnée.

En effet, la modification demandée par les partenaires sociaux a précisément été apportée afin d'éviter les problèmes pratiques qui avaient alors été constatés sur le terrain et afin de tenir compte de l'évolution des modalités de fonctionnement des entreprises. En raison de la formulation stricte utilisée à l'époque pour l'interdiction, toute forme de transfert d'autorité, si petit soit-il, pouvait mener à l'application de l'interdiction, avec pour conséquence une grande insécurité juridique sur le terrain.

Encore plus que par le passé, les entreprises se sont organisées de telle manière qu'elles doivent avoir recours, pour certains travaux complexes, à des travailleurs qui disposent d'un savoir-faire spécialisé et/ou qu'elles ne veulent plus se concentrer que sur leur activité principale et confient toutes les activités complémentaires à des tiers spécialisés. Il faut tenir compte de cette réalité. Un retour à la situation légale qui prévalait avant 2000 signifierait en d'autres termes une insécurité juridique totale pour les entreprises, et déstabiliserait profondément l'entièreté du tissu économique.

2. L'évaluation

Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent qu'une évaluation n'a de sens que s'il est possible d'aborder tous les aspects liés à la problématique de la fraude sociale au niveau national et européen.

Par ailleurs, ils estiment nécessaire d'évaluer également l'effet des autres mesures que le gouvernement a entretemps prises contre la fraude sociale, afin de pouvoir juger si des initiatives législatives supplémentaires sont nécessaires. C'est pourquoi ce dossier est par conséquent prématuré et l'évaluation ne pourra être terminée au plus tôt qu'un an après l'entrée en vigueur des autres mesures.

Les seules données dont le Conseil national du Travail a pu disposer jusqu'à présent sont les suivantes :

- la note du SPF ETCS contenant des bases pour procéder à l'évaluation (monsieur L. BECK, cellule stratégique Emploi – pas de date) ;
- le procès-verbal de l'audition organisée au sein de la sous-commission mixte fraude sociale et fiscale le 24 juin 2011 ; et
- cinq exemples d'offres malhonnêtes de main-d'œuvre bon marché, transmis par monsieur L. BECK.

Les principales conclusions pouvant être tirées des données d'évaluation précitées sont les suivantes :

- Les abus auraient fortement augmenté depuis 2004, après l'adhésion à l'UE des États membres de l'Europe de l'Est.
- Les pratiques de pourvoyeurs de main-d'œuvre surviendraient principalement dans les secteurs à risque comme la construction, le nettoyage et le transport de marchandises.
- Depuis 2000, il y aurait eu une forte diminution du nombre de constatations. Cependant, les chiffres ne révèlent pas de diminution exponentielle du nombre de constatations (cf. chiffres de 1995 (198), 1998 (246), 2000 (154), 2005 (161), 2010 (176) = à chaque fois le total général du nombre d'avertissements, de régularisations, de pro justitia et de dossiers clôturés). Il est également étonnant que les chiffres ne soient pas plus élevés, étant donné le sentiment général actuel que les pratiques de pourvoyeurs de main-d'œuvre posent un grand problème.
- Selon les services d'inspection sociale, la modification législative de 2000 aurait eu pour conséquence de compliquer particulièrement la charge de la preuve d'une mise à disposition interdite.

- Les cas problématiques se situent presque exclusivement dans le cadre de détachements abusifs qui s'accompagnent de dumping social et de concurrence déloyale (ex. travail de plus de 60 heures par semaine, logements indignes, non-respect du salaire minimum, des conditions de travail minimales, etc.).

Premières conclusions provisoires que les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent formuler sur la base des données d'évaluation précitées :

- Les abus peuvent presque exclusivement être imputés à **des prestataires de services étrangers malhonnêtes**, qui occupent des travailleurs en Belgique par le biais de prétendus détachements et qui ne respectent pas les conditions de travail et de salaire belges.
 - Le problème survient principalement dans quelques **secteurs à risque**.
 - Les services d'inspection sociale sont manifestement confrontés à une **charge de la preuve** très difficile.
 - Les chiffres disponibles de l'inspection sociale ne révèlent pas de tendance claire et sont par conséquent peu pertinents pour le présent exercice d'évaluation.
3. Proposition de texte des membres représentant les organisations d'employeurs sur la base de la piste commune du Conseil national du Travail

Dans la lettre du 28 juin 2012 du Bureau du Conseil national du Travail à la ministre de l'Emploi, les partenaires sociaux indiquent conjointement qu'il faut mener une politique ferme en matière de lutte contre la fraude, qui doit être efficace et tenir compte de ce qui se passe dans la pratique, qui doit être réalisable et qui ne peut pas entraver inutilement et excessivement le fonctionnement des entreprises de bonne foi. Ils suggèrent également une piste de solution qui consisterait à introduire deux présomptions légales dans la loi du 24 juillet 1987. De cette manière, ils proposent une modification de la législation qui, d'une part, résout le problème de la charge de la preuve pour les services d'inspection sociale et qui, d'autre part, offre une solution viable pour les entreprises de bonne foi.

Dans ce cadre, il s'agit des deux présomptions réfragables suivantes :

- Une présomption de mise à disposition autorisée s'applique à l'utilisateur qui peut produire un contrat écrit contenant clairement la compétence de donner des instructions qui lui est transférée et qui porte sur les temps de travail et les temps de repos et/ou l'exécution du travail convenu.
- La présomption qu'il s'agit d'une mise à disposition interdite s'applique à l'utilisateur qui ne peut pas apporter cette preuve.

Sur la base de cette piste commune, les membres représentant les organisations d'employeurs ont déposé la proposition de texte suivante.

Article 31, § 1^{er}, deuxième alinéa (remplace l'actuel deuxième alinéa)

« Est présumé de manière réfragable ne pas constituer l'exercice d'une autorité au sens du présent article, le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que les instructions données par le tiers quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu, pour autant qu'un contrat lie le tiers à l'employeur et que ce contrat mentionne lesdites instructions. »

Nouveau troisième alinéa

« À rebours, l'autorité exercée par le tiers est présumée constituer de manière réfragable une autorité au sens du premier alinéa du présent article si aucun contrat ne lie le tiers à l'employeur ou si le contrat le liant à l'employeur ne contient pas lesdites obligations et instructions. »

4. Contreproposition de la ministre de l'Emploi et du secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont été informés que la proposition de texte susmentionnée était certes une bonne piste, mais que quelques éléments essentiels manqueraient encore pour faciliter davantage l'administration de la preuve pour les services d'inspection sociale. La proposition de texte devrait en plus prévoir que les instructions sont formulées de manière suffisamment précise et claire et que l'on ne touche pas aux autres éléments de l'autorité.

Les représentants de la ministre de l'Emploi et du secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude ont formulé une contreproposition afin d'ajouter les éléments manquants précités (voir l'annexe pour la contreproposition).

Les membres constatent que ce texte s'écarte de la piste commune des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail, contient un certain nombre de contradictions importantes et entraînera à nouveau une très grande insécurité juridique sur le terrain, ce qu'ils déplorent formellement.

5. Proposition de compromis des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont élaboré une dernière proposition de compromis, basée sur la contreproposition du gouvernement. La proposition de compromis est une tentative ultime du banc patronal de parvenir à un bon équilibre au moyen d'une mesure efficace qui, d'une part, donne à nouveau plus de liberté d'action à l'inspection sociale, mais qui, d'autre part, ne confronte pas les entreprises de bonne foi à une insécurité juridique totale.

Article 31, § 1^{er}, deuxième alinéa (remplace l'actuel deuxième alinéa)

« Pour l'application du présent article, ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévienne explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, à condition que le droit du tiers de donner des instructions ne sape pas l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde manifestement aux dispositions expresses du contrat écrit précité. »

Dans ce contexte, ces membres indiquent également qu'ils souhaiteraient spécifier dans l'exposé des motifs que le contrat écrit ne peut pas être une donnée formaliste et statique. Dans un environnement de travail dynamique, il est inévitable que des instructions puissent être complétées ou remplacées au fur et à mesure. En outre, il est également d'usage, dans certains secteurs, de conclure des accords explicites sur le droit de donner des instructions au moyen d'un échange de courriels par exemple. Ces formes d'accords écrits, qui déterminent de manière suffisamment précise et claire le droit de donner des instructions, doivent aussi être autorisées comme preuve.

De plus, ils demandent de préciser également dans l'exposé des motifs que la disposition en vertu de laquelle l'autorité de l'employeur ne peut pas être sapée doit être comprise en ce sens que le droit de donner des instructions qui est transféré au tiers ne peut pas saper substantiellement l'autorité de l'employeur.

B. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs se réjouissent que la ministre de l'Emploi ait l'intention, comme elle l'a exprimé dans sa lettre du 14 février 2012, d'introduire un projet en vue d'abroger le deuxième alinéa de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs afin de revenir à la situation qui prévalait avant la modification législative du 12 août 2000.

Elle projette de le faire afin de maintenir intact le principe d'une responsabilité solidaire entre l'utilisateur et l'employeur dans les mises à disposition autorisées, dans le droit fil des dispositions en la matière de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011. Cela cadre également avec la responsabilité solidaire pour le paiement des salaires introduite par la loi-programme du 29 mars 2012.

À l'occasion de l'évaluation demandée de la disposition actuellement en vigueur, les organisations de travailleurs constatent que le deuxième alinéa inséré par la loi du 12 août 2000 a, dans la pratique, presque vidé de sa substance l'interdiction de mise à disposition, essentiellement parce qu'il a privé les services d'inspection des possibilités d'imposer effectivement cette interdiction.

Le Conseil d'État l'avait déjà remarqué à l'occasion de la modification législative réalisée en 2000. La Cour constitutionnelle a aussi établi dans son arrêt du 14 juin 2012 (n° 75/2012, au bas de la page 23) « le fait que le législateur [a] ainsi vidé, en réalité, dans une grande mesure, l'interdiction de mise à disposition de sa substance ».

Depuis la modification législative intervenue en 2000, des organisations syndicales, des employeurs individuels et des organisations d'employeurs (notamment celles du secteur intérimaire) ont à plusieurs reprises demandé à l'Inspection Contrôle des lois sociales d'intervenir contre des pratiques de concurrence déloyale dont l'utilisation excessive de personnel mis à disposition et les pratiques de pourvoyeurs de main-d'œuvre étaient les éléments centraux.

Il est toutefois apparu qu'en raison de la modification législative précitée, la charge de la preuve était devenue tellement lourde qu'il était dans les faits pratiquement impossible ou tout au moins très difficile de fournir la preuve qu'il y avait un transfert d'autorité interdit qui allait au-delà des instructions en matière de temps de travail et de temps de repos et de celles relatives à l'exécution du contrat convenu, d'autant plus que celles-ci sont les deux piliers qui relèvent intrinsèquement de l'autorité de l'employeur.

À titre d'exemple, il suffit de faire référence aux décisions quant au fait de savoir s'il faut ou non prêter des heures supplémentaires chez l'utilisateur, s'il faut prendre un repos compensatoire et quand, si des permanences ou des prestations en dehors des heures normales de travail sont nécessaires, comment le salaire doit être payé, qui peut être renvoyé du chantier, s'il faut enregistrer les heures de travail et de quelle manière, etc.

En outre, depuis 2004 et l'adhésion de nouveaux États membres à l'Union européenne, cette problématique est devenue encore plus aiguë, étant donné qu'indépendamment des abus déjà présents, un ensemble de pratiques illégales ont acquis une dimension plus transfrontalière. De ce fait, des pratiques de concurrence déloyale injustifiables sont de facto tolérées et de très nombreux travailleurs sont les victimes d'une véritable exploitation sociale. De plus, les autorités sont privées d'un montant de cotisations de sécurité sociale et fiscales continuellement en hausse, ce qui contribue à saper le système exemplaire de sécurité sociale que les partenaires sociaux ont développé à travers les décennies.

À la lumière de ce qui précède et en particulier à la lumière des évolutions déplorables auxquelles leurs organisations sont quotidiennement confrontées sur le terrain, les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent par conséquent, en tant que tels, que soutenir pleinement la démarche de la ministre de l'Emploi visant à abroger le deuxième alinéa de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 précitée.

**ANNEXE À LA POSITION DES ORGANISA-
TIONS D'EMPLOYEURS**

Proposition de la ministre de l'Emploi et du secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude du 2 octobre 2012 : remplacement du deuxième alinéa de l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987

Deuxième alinéa

« Pour l'application du présent article, ne constitue toutefois pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, le respect par ce tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail. »

Troisième alinéa

« Pour l'application du présent article, ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévoie explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, que ce droit du tiers de donner des instructions ne sape en aucune manière l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité. »

Quatrième alinéa

« Pour l'application du présent article, constitue par contre l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, toute instruction autre que celles prévues au deuxième alinéa, qui est donnée soit sans qu'il y ait un contrat écrit entre les parties, soit lorsque le contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa précédent, soit lorsque l'exécution effective du contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne correspond pas aux dispositions expresses qui figurent dans ce contrat. »
