



Datum / Date: 3/06/2013
Uur / Heure: 13:24
Vraag / Question: n° 18362

Question orale de Monsieur le Député-Bourgmestre David Clarinval à l'attention de Madame Monica De Coninck, Ministre de l'emploi, relative à la concurrence déloyale engendrée par le recrutement massif de travailleurs étrangers en Belgique

Madame la Ministre,

Récemment, la presse a révélé que certaines agences intérim belges recrutaient de plus en plus de personnes issues de l'étranger pour subvenir aux demandes de main d'œuvre en Belgique. Les travailleurs intérimaires étrangers représenteraient 2 à 3% des intérimaires travaillant en Belgique, selon Federgon, la fédération des entreprises d'intérim belges.

Cette recrudescence est clairement à mettre sur le compte du coût du travail au sein de notre pays.

Selon la direction de Federgon, tous les intérimaires, belges ou étrangers, sont certes soumis à la loi belge et aucune différence en termes de salaire, de cotisations sociales, de sécurité sur le travail ne serait faite.

Or, Madame la Ministre, vous n'êtes pas sans savoir que nombre de ces étrangers travaillent chez nous pour des salaires très peu élevés, notamment dans le domaine de la construction. La presse rapporte des chiffres de l'ordre 8 à 10 euros de l'heure, allant même jusque 6,50 euros pour une heure de travail prestée !!

J'ai pu lire une grille de prix proposée à des entreprises pour 2013, en Wallonie, dans le secteur bâtiment, travaux publics et industrie, par la société Eurokontakt (constituée en 2008 à Wrocław). Cette société propose les services d'un peintre polonais pour 14 euros l'heure, salaire et charges patronales inclus. Le tarif le plus cher est pour l'engagement d'un ouvrier alpiniste à 19,50 euros de l'heure. Ces tarifs sont 2 voire 3 fois moins élevés que la normale !! Ils représentent une concurrence déloyale pour les entreprises vertueuses de notre pays et pour les travailleurs belges.

Madame la Ministre, quelle est votre position quant à ces agences intérim qui recrutent des travailleurs étrangers à de tels barèmes ? N'y a-t-il pas une concurrence déloyale à l'encontre des entreprises belges qui respectent les grilles salariales prévues en notre pays ? Ce système n'est-il pas abusif ? Quel sera l'avenir des ouvriers belges avec ce système européen qui permet d'engager des travailleurs à tarifs si peu élevés ? Quelles mesures allez-vous prendre pour enrayer ce phénomène ? Des travailleurs intérimaires étrangers peuvent-ils, dans la construction par exemple, travailler sous la direction d'un chef d'équipe belge ? Peut-on mélanger les équipes (chefs d'équipe belge ayant sous sa direction des manœuvres intérimaires étrangers) ? Quels contrôles sont prévus pour enrayer ce phénomène ?

Je vous remercie.

David CLARINVAL,
Député-Bourgmestre

Nummer	18362
Vraag	Concurrentie buitenlandse werknemers
Datum	03/06/2013
Indiener	David Clarinval
Adviseur	Ludo

J'ai l'honneur de communiquer à l'honorable membre les informations suivantes:

Le détachement des travailleurs au sein de l'Union Européenne fait l'objet d'une directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996.

La directive précise que le noyau dur des conditions de travail et d'emploi d'application dans le pays de détachement doit être appliqué au travailleur détaché dans le cadre d'une prestation de service. Les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires, et les dispositions relatives à la durée maximale du travail font partie de ce noyau dur, de même d'ailleurs que les conditions de mise à disposition des travailleurs par des entreprises de travail intérimaire.

En Belgique, les entreprises de travail intérimaire doivent être agréées pour pouvoir mettre des intérimaires à disposition. Cet agrément est toutefois de la compétence des Régions. Une entreprise intérimaire étrangère devrait donc également obtenir celui-ci.

Par ailleurs, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition des travailleurs précise que la rémunération d'un travailleur intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Il ressort de toutes ces dispositions qu'effectivement une entreprise étrangère qui détacherait du personnel en Belgique à des conditions de travail et de rémunération non conformes aux conditions de travail applicables dans la commission paritaire compétente pour le secteur serait en infraction avec la loi et se rendrait coupable de concurrence déloyale.

En ce qui concerne le secteur de la construction, une convention collective de travail prévoit en outre un agrément, par la Commission paritaire de la construction, des entreprises de travail intérimaire qui mettent à disposition du personnel dans ce secteur

Le phénomène du détachement de travailleurs s'est accru ces dernières années. Ainsi, le nombre de travailleurs qui ont fait l'objet d'une déclaration LIMOSA en 2011 a été de 337.189 contre 217.115 en 2009.

Afin de traiter au mieux ce phénomène, le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a spécialisé des inspecteurs en la matière. Ceux-ci sont regroupés dans des directions régionales (directions Réseau-Covron) dont la tâche principale est le contrôle des entreprises étrangères qui détachent du personnel en Belgique. Ces directions spécialisées ont traité 1581 dossiers de contrôle d'entreprise étrangère en 2012 et ont régularisé les conditions de travail de travailleurs détachés pour près de 7.500.000 €.

Ces contrôles nécessitent la mise en œuvre d'une méthodologie particulière en raison des difficultés rencontrées pour obtenir à l'étranger les informations et documents équivalents aux documents belges, ainsi que pour les analyser et les comparer aux conditions de travail

et de rémunération qui doivent être appliquées en Belgique.

Par ailleurs, de types de fraudes se développent : constructions avec sièges fictifs à l'étranger, faux détachements et faux documents A1, non-déclaration fiscale et/ou sociale dans le pays d'origine des prestations effectuées en Belgique, etc.

Il est évident que le renforcement de l'effectif de l'inspection du travail au sens large est indispensable pour mieux lutter contre la fraude au détachement.

Toutefois, cela ne suffit pas et d'autres initiatives sont nécessaires. Ainsi, l'instauration dans LIMOSA d'un véritable moteur de recherche devrait permettre de cibler plus efficacement les contrôles en la matière.

Des initiatives légales en cours ou à venir, sont de nature à mieux contrer la fraude au détachement. Citons, par exemple, la loi sur la relation de travail, adaptée le 25 août 2012, car le phénomène des *faux indépendants* se rencontre de plus en plus régulièrement parmi les travailleurs détachés, la responsabilité solidaire pour le paiement de la rémunération, introduite par la loi-programme du 29 mars 2012, le projet de registre électronique de présence sur les chantiers, les différentes conventions de partenariat signées entre les inspections du travail et différents secteurs d'activité, dont celui de la construction, etc.

Au niveau européen, signalons encore le projet de directive « *enforcement* » actuellement en préparation en vue de mieux encadrer les devoirs de contrôle et l'assistance administrative entre les pays membres, ainsi

que les différentes initiatives visant à promouvoir et soutenir l'échange d'information entre les inspections du travail des pays membres.

Monica De Coninck

Minister van Werk