

**“ENACTING project - Enable cooperation and mutual learning  
for a fair posting of workers”**



**Country Report on national legislation transposing  
Directive 2014/67/EU in Belgium**

This document has been fulfilled within the Project “ENACTING – Enable cooperation and mutual learning for a fair posting of workers”. ENACTING received the financial support of the European Union, using funding from the European Union Programme for Employment and Social Innovation –EaSI 2014\_2020 (Contracting Authority European Commission – DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Grant Agreement no. VS/2015/0013). The ENACTING project has been carried out by a transnational partnership involving:

- Foundation Istituto Guglielmo Tagliacarne (Coordinator)
- CSC Transport and Communication
- Arbeit und Leben
- Associazione ADAPT
- CISL - Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori
- ISCOS-CISL
- Italian Ministry of Labour and Social Policies (DG Inspection Activities and DG for Policies and Services for Employment and Training)
- Romanian Labour Inspection.

ENACTING has been also supported by the following associated partners: Belgian Ministry; ANITA; ANCE; of Labour; CARTEL ALFA; EFBWW; FILCA CISL; FIT CISL; IG BAU.

**This report has been fulfilled by CSC Transcom and it is aimed to provide an overview of key issues related to transposition of Directive 2014/67 in Belgium with a specific focus on road transport sector (chapter 1). A number of annexes with working documents by Belgian Institutions or social partners are also provided. Chapter 2 provides a short analysis of key themes within the proposal of Belgian Law transposing Directive 2014/67/EU.**

**September 2016**

**ENACTING (VS /2015/0013)**



**With the support of European Union**

**European Commission - DG Employment, Social Affairs and Inclusion.**

*The content of this report does not reflect the official opinion of the European Union. Responsibility for the information and views expressed therein lies entirely with the author(s)*

## TABLE OF CONTENTS

1. Transposition of Directive 2014/67 for road transport in Belgium .....	4
1.1. Directive 96/71: the origin .....	4
1.2. Directive 96/71 in Belgium.....	5
1.3. The LIMOSA Declaration .....	5
1.4. A Case law of the ECJ and Belgian law on posting .....	6
1.5. Directive 2014/67: meandering route of the transposition in Belgium .....	7
1.6. Draft law on various provisions concerning the posting of workers .....	8
2. Key aspects of the transposition of Directive 2014/67/EU in Belgium.....	10
2.1. Belgian Law before transposition of Directive 2014/67/EU .....	10
2.2. Other measures before transposition: The “Limosa” system and the general regime of Joint and Several liability .....	11
2.3. Key points of the Belgian proposal of transposition law .....	12
2.3.1. Identifying regular posting in order to combating fraud and abuse .....	12
2.3.2 Joint and Several Liability.....	12
2.3.3 The right of the Unions of taking legal action.....	13
2.3.4 Other measures.....	13
ANNEXES .....	14

# 1. TRANSPOSITION OF DIRECTIVE 2014/67 FOR ROAD TRANSPORT IN BELGIUM

## 1.1. Directive 96/71: the origin

The posting of workers within EU has been codified by the Directive 96/71/EC. This was to respond to a problem posed 10 years earlier during the accession of Spain and Portugal and, in particular, from the "Rush Portuguesa" case: a company that had posted 46 workers from the company BOUYGUES to the TGV Atlantique site. Directive 96/71 of 16 December 1996 on the posting of workers is born from the ECJ judgement of 27 March 1990.

This Directive applies to businesses of all sectors, except for merchant marine companies in terms of crew.

It must be noted that, in fact, this directive is primarily applied (to a very limited extent) almost exclusively to the construction sector.

The social actors have long sounded the alarm on this paradox and insisted that this directive is applied to all sectors and especially to sectors subject to significant levels of unfair competition and social dumping.

With the transposition of the Directive implementing the Directive on posting, i.e. the "Enforcement Directive" 2014/67/EU, it should again be noted that the construction sector was favoured at the expense of all other sectors, especially the road transport sector. Is this justified?

The Belgian transport sector (i.e. freight and logistics transport) employs approximately 60,000 Belgian workers and is of great importance to our economy. For a long time, employment in this sector and financial viability for transport companies has been severely tested under the influence of social dumping and unfair competition practices (e.g. "letter box" companies) by, among others, Eastern Europe (5,032 jobs lost over 6 years, or 7.9%). In truth, these figures need to be refined as the 60,000 workers referred to above relate to category 083/ONNSS (drivers more than logistics operators). In contrast to logistics operators, drivers receive ARAB premiums. Following an extrapolation, the representatives of the transport sector have indicated that in reality that the loss of jobs affects only drivers and that the loss of jobs was 16% (and not 7.9%), while the the loss of jobs in the construction sector amounted to 5%.

## 1.2. Directive 96/71 in Belgium

The law of 5 March 2002 transposed Directive 96/71 in Belgian labour law, and goes further than Article 3 of the Directive that is limited to the "hard core".

The transposition required by 16 December 1999 was delayed because it was necessary to wait for the results of the ARBLADE and LELOUP case.

Posting = the situation of a worker who performs services in Belgium and who is usually employed in the territory of one or more countries other than Belgium or who has been engaged in a country other than Belgium to come to work.

Worker = an employee of a foreign company which posts him/her with a working relationship that exists prior to the posting.

An employer who posts workers to Belgium is required, for labour services conducted there, to respect the working, remuneration and employment conditions provided for by the Belgian legal, regulatory or conventional provisions which are subject to penal sanction (hard core).

This rule does not preclude the application of conditions relating to working, remuneration and employment of foreigners provided that it is more favourable to the worker.

An employer who has made the LIMOSA declaration or one that is exempt is excused from establishing work rules and the personnel register for 12 months.

In the same circumstances, the employer is also exempt from complying with the control rules provided for part-time workers.

An employer who posts workers to Belgium is exempt from establish and recording the individual account and the wage settlement for 12 months if it provides during audits, at their request, the equivalent foreign documents from the country of origin.

## 1.3. The LIMOSA Declaration

Applicable since 1 April 2007: a requirement to make a declaration, prior to any type of employment of foreign workers - employees or independent workers - in Belgium, to the Belgian authorities, that is the responsibility of the foreign employer or its agent via the website [www.limosa.be](http://www.limosa.be)

In a judgement of 19 December 2012, the European Court of Justice, however, deemed this reporting requirement to be an obstacle to the free movement of services for independent workers. They must be free to offer their services throughout Europe. Following this decision, a

number of changes were made to the mandatory Limosa declaration; these amendments came into force on 1 July 2013.

Then there is "DIMONA", which is the immediate employment declaration.

To make major contractors and principals jointly liable for compliance with the conditions of remuneration and employment of foreign workers for two reasons: protection of the rights of injured workers and preventing social dumping + unfair competition.

The law of 23 March 2012 introduced the principle of joint responsibility for wage debts and a responsibility for the payment of wage debts in subcontracting chains.

A Royal Decree of 24 April 2014, introducing joint liability for debts in the transport sector was annulled by a judgement of 29 June 2015 from the Council of State for lack of form.

#### **1.4. A Case law of the ECJ and Belgian law on posting**

In relation to the expected results of the decrees by Laval and Rüffert concerning Directive 96/71 CE:

- notion of mandatory rules sufficiently precise and accessible to render it possible for a company to comply with the determination of the rules regarding minimum wage.
- Remuneration provided for in a CCT, without the agreement being able to be treated as universally applicable, is not a wage rate according to one of the rules prescribed in Article 3 par. 1.1 and 8.2.

The lack of transparency for which the system has been criticised, especially by Sweden, does not threaten a priori Belgium.

The minimum wage conditions are usually determined in the sector CTCs mandated by AR binding imperatively all employers within the scope of the joint body and any breach of these CTC is criminalised.

Adherence to the concept of hard core is related to the criminal sanction.

The sector CTCs are published and freely accessible on the website

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38256> (FR)

<http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=38256> (Anglais)

<https://www.salairesminimums.be/document.html?jclId=e4f43b8462814a79b780b4feb1ae1eaa&date=16/08/2016>

### 1.5. Directive 2014/67: meandering route of the transposition in Belgium

Upon the adoption of Directive 2014/67 by the European Council, the Belgian cross-industry trade unions had written to the President of the NLC, the National Labour Council to emphasise that the transposition should preserve our system of collective relations and to do that, the three cross-industry trade unions had asked the NLC to play an important coordinating role while stressing also the need to take account of sector specificities (a reference, among other things, to the road transport sector).

On 28 May 2015 we learned that the Minister of Employment, in preparation for the transposition of the directive had, after consulting the construction sector, submitted a draft law to these same construction social partners. We intervened immediately to the Minister. It should also be emphasised that the Minister's office was in possession of the working documents for the ENFOSTER<sup>1</sup> project in December 2014 concerning the importance of the transport sector in the transposition of the Directive.

During the meeting of the ENACTING project in September 2015, it was found, given the first elements that filtered concerning the draft Belgian law on the transposition of Directive 2014/67, that road transport was left out especially with regard to joint liability and that no provision was made when it was found that there was no real posting.

Meanwhile, we were in discussion with the Secretary of State about the fight against social and fiscal fraud to develop a plan for fair competition in the transport sector (see the document of the trade union joint front and the plan for fair competition in Annexes 1 and 2).

In view of the above, the three industry organisations intervened with the Secretary of State to express requests for road transport as part of the transposition of Directive 2014/67 (Annex 3).

On 15 June 2015, the two organisations working in the joint committee unsuccessfully proposed a document for signature by the social partners (Annex 4). It was not until the joint committee of 17 March 2016 that finally, the social partners unanimously agreed to transpose only the KOELZSCH judgement under Belgian law (Annex 5).

---

<sup>1</sup>The Enfooster project ("ENforcement STakeholders coopERation", 2013-2015) was funded with the financial support of the European Union (*DG Employment, Social Affairs and Inclusion*) within the Progress Programme and more, specifically, within the budget heading 04.04.01.03 "Posting of Workers: enhancing administrative cooperation and access to information" (Call VP/2013/008). The Enfooster project involved the same partnership of the subsequent Enacting project and it fulfilled a number of documents related to enforcement of Eu posting legislation, with specific reference to road transport sector and construction sector.

On 05 January 2016, the NLC was asked to issue an opinion on the preliminary draft law transposing Directive 2014/67 into Belgian law. This draft (Annex 6) contained nothing explicitly on road transport, the application of Regulation 593/2008 and the collective application (Rome 1) in case of false posting was not included.

The NLC met several times to discuss the announcement. We participated as an expert.

After obtaining the unanimous agreement of sector social partners in road transport (17 March 2016), we asked the NLC to include in the announcement the transposition into Belgian law of collective application of law territorially applicable as defined by Regulation 593/2008, as interpreted by the ECJ ruling of 15 March 2011.

Finally, announcement No. 1982 of 4 May 2016 by the NLC (Annex 7) gave reason to our request:

*Specificities of the road transport sector:*

*The Council is committed to supporting the sector's request contained in item 15 of the plan for fair competition in the transport sector signed on 3 February 2016, which provides that with respect to the transposition of the implementing Directive 2014/67/ EU into Belgian law "An examination will be conducted into how the KOELZSCH judgement can be transposed into Belgian law and how to make use of the principle according to which the contract of employment is governed by the law of the country where or from which the employee habitually works in the performance of the contract. "*

*On the basis of an agreement within the transport sector, the Council requests that the text annexed to this announcement is included in the Belgian legislation so that in any case full effect is afforded to Article 8 of Regulation 593/2008 on the law applicable to contractual obligations and in particular to Article 8.2 of this Regulation, as interpreted by the ECJ in the KOELZSCH judgement.*

*It is up to the Government to determine how the text proposed by the sector, which mainly relates to private international law, can be integrated better into the Belgian legal system, in accordance with the aforementioned European Regulation.*

## **1.6. Draft law on various provisions concerning the posting of workers**

The Council of Ministers approved a draft law on 17 June 2016.



The draft law transposes into Belgian labour law European Directive 2014/67/EU on the implementation of Directive 96/71/EC on the posting of workers within the framework of the provision of services. It mainly focuses on four groups:

1. The protection of workers posted from Belgium to another State of the European Economic Area or to Switzerland.
2. The concept of posting and its corollary, the issue of control of working conditions in the wider sense.
3. The introduction of a specific regime of wage joint liability of the direct contractor for the activities in the field of construction.
4. The establishment of a European system of cross-border enforcement of sanctions and administrative penalties.

(draft law, Annex 8 - explanatory statement, Annex 9 - explanation presented on 22 February to the NLC, Annex 10)

Some points to consider:

In the explanatory statement, mention is made of a liaison person to be designated by the employer who will post workers to Belgium. This person may be contacted by officials to provide and receive all documents and notices relating to the employment of workers posted to Belgium. Some questions arise regarding this person considering that:

1. it can be any person, i.e. the employer itself or an employee of that company or even a third party with respect to this company.
2. the fact that there is no obligation to be domiciled in Belgium.

regarding joint liability, much of the explanatory statement and the draft, of course, applies only to the construction sector. Moreover, Article 8 of the draft law which reproduces Article 9 of Directive 2014/67 (administrative requirement and control measures) provides that "employers may be exempted by the King, under the conditions determined by Him, taking into account the limited duration of their activities in Belgium or the specific nature of these activities, from the obligation to provide the documents referred to in paragraphs 1 and 2".

Which is to say that it would always be possible for the legislature to exclude the road transport sector.

The text is currently being considered by the Council of State.

Obviously, a first analysis leads us to believe that the Belgian legislature has not grasped all the opportunities offered by Directive 2014/67 to really tackle unfair competition and social dumping.

One of the only positive elements about the road transport sector concerns the unanimous position of the Council of the NLC that requests, unanimously, that the text of the transport sector contained in the annex to notice 1982 from the NLC be included in Belgian regulations, so that in all cases, full effect is afforded to Article 8 of Regulation 593/2008 on the law applicable to contractual obligations and, in particular, to Article 8.2 of this regulation, as interpreted by the ECJ in the KOELZSCH judgement.

Thus the Council of Ministers, at the proposal of the Minister of Employment, tabled a draft law containing the request of the social partners of the road transport sector (see Annex 11).

## **2. KEY ASPECTS OF THE TRANSPOSITION OF DIRECTIVE 2014/67/EU IN BELGIUM**

At the moment of completion of this report (September 2016), in Belgium the Directive 2014/67/EU is still under transposition by a proposal which is still waiting for the final approval by the National Parliament. The law of transposition is composed by 40 articles grouped in four chapters.

After a first chapter devoted to preliminary dispositions, Chapter II is referred to the rules referred to employees normally working in Belgium who are temporarily posted to other EU Countries or to Suisse, and Chapter III, which is the very core of the law, concerns the rules referred to workers posted to Belgium from other Countries. Chapter IV is devoted to final dispositions.

### **2.1. Belgian Law before transposition of Directive 2014/67/EU**

Before the present law, the entire subject of posting was regulated by Law 5 March 2002, which the present law has modified in many relevant parts, in particular concerning “enforcement”.

Law 5 March 2002, even in the version prior to the present amendment, has a very wide scope. It is not only referred to “core” working conditions (art. 3 Directive 96/71/EC) applicable to posted workers, but it also regulates the social provisions which apply to all foreign workers performing working activities in Belgium. The most important of all these rules is the one

concerning collective agreements, which are universally applicable in Belgium. In that way, the collective agreements apply to all the “core” working conditions of the posting directive (art. 3.1 dir. 96/71/EC). Referring to wages, the law provides for a definition of “applicable remuneration” under Belgian Law. In fact, art. 5, Law 5 March 2002 says that for “applicable remuneration” it has to be intended *«les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 (...), à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels»*, considering that *«Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture»*.

Law 5 March 2002 applies to all economic sectors, not only to constructions.

## **2.2. Other measures before transposition: The “Limosa” system and the general regime of Joint and Several liability**

All posted workers are subject to mandatory preventive declaration through the Limosa System (Loi Programme (I) 27 December 2006). For all necessary information, see: [https://www.socialsecurity.be/foreign/en/employer\\_limosa/home.html](https://www.socialsecurity.be/foreign/en/employer_limosa/home.html).

Belgium has a general system of Joint and Several Liability (Law 12 April 1965, Section VI/1) applicable to nine economic sectors which are considered sensible to fraudulent practices (Arrêté Royal 17 August 2013): Constructions, metal and electrical works, agriculture, horticulture, food industry and commerce of food, cleaning, wood, security services, transports.

(See: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=44664>).

JSL applies in case of notification of a labour inspector (art. 49/3 of “Code Penal Social”) certifying that salaries have not been paid. This notification may be directed to all the subjects of the contractual chain (Client - if legal body, Main Contractor, Sub-contractor/s). The actual liability stands from 14 working days after the inspector’s notification, and it goes on to one year after. In that way, JSL works only for future wages and it does not cover the unpaid wages before the notification issued by labour inspectors.

## 2.3. Key points of the Belgian proposal of transposition law

### 2.3.1. Identifying regular posting in order to combating fraud and abuse

Art. 7, emending art. 2 Law 5 March 2002, provides for a definition of “posted worker” which is very much tailored on the definition of art. 2 directive 96/71/CE, as it says a posted worker is *«a worker who temporarily carries out his work in the territory of Belgium and usually works on the territory of one or more other MS, OR, a worker recruited in another MS»*. In the same way, the same article provides for the definition of “employer” (posting employer): *«natural or legal person employing workers posted to Belgium, and whose undertaking performs relevant substantial activities in a MS different from Belgium. For relevant substantial activities it has to be intended activities which are not only referred to internal and administrative matters»*

In all situations where posted workers or employers do not fit into the legal definitions above, the consequence is that, under the Belgian Law, the specific “posting” cannot be considered as a genuine posting, and therefore it is regulated under Regulation Rome I, and not under the EU posting directives. This is the main consequence to be applied in case of fraudulent practices which, though formally treated as posting by the employer, have actually no substantial characteristic of a regular posting and are only meant to circumvent EU legislation in order to be granted the advantages connected to posting (art. 4, dir. 2014/67/EU).

### 2.3.2 Joint and Several Liability

Art. 12 of the law of transposition introduces a new regime of Joint and Several Liability specifically applicable to posting in the construction sector, extended to the adjacent areas of metal, wood and electrical works. This special regime is also compatible with the general regime of JSL (see point 2 above). It applies only to **direct** relationship amongst contractor-subcontractor in any part of a subcontracting chain. Differently from the general system of JSL, this special type of JSL applies during the all period of posting, not being necessary any intervention/notification of the Labour Inspection Body. Anyhow, this system provides for a “due diligence” procedure excluding ISL, which consists of a simple declaration of responsibility by the employer who affirms he regularly pays, and he is going to pay in the future as well, the entire due salary to his workers posted to Belgium (the Client, on his side, has to inform the contractor of the address of the official website where all information on the due salary is contained). Even though due diligence is correctly performed, JSL comes to force again in case any interested subject (client, if a legal person, main contractor) is proved to be informed that one or more of the posted workers carrying out their working activities have not being paid the entire or even a part of their due wages. This may happen also in case a labour inspector notifies this information under art. 49/3 of “Code penal Social”. Even in this case JSL is limited to

future unpaid remuneration, under the same rules provided for the general system of JSL (see point 2 above).

### **2.3.3 The right of the Unions of taking legal action**

Art. 17 extends the right of Trade Unions of taking legal action for the protection of posted workers, and they are allowed to stay in Court on behalf of them. This is a very strong and expectedly effective enforcement measure, as it allows workers, who do not reside permanently in Belgium, to take legal action in Belgium through Unions, who can take and follow the legal action even in absence of the posted worker, who quite likely, in the meanwhile a decision is taken by the Court, may have departed from Belgium. This measure can be particularly effective in case of liability of an undertaking (or of another subject) established in Belgium, as in case of claims due to JSL or in case of fraudulent practices, where not necessarily the posting directives, but Regulation n. 593/2008 Rome I applies (see point 3.1 above).

From a procedural point of view, workers have no obligation to give their mandate to Unions to take action on their behalf, and even in case they do it, they still are free to join the claimant Union as co-claimant or to intervene in the legal action proposed by the claimant Union. Any compensation decided by the Court is due to the posted worker on whose behalf the claimant Union has taken action.

### **2.3.4 Other measures**

Art. 8 specifies all the documents labour inspector are entitled to require to posting undertakings, and art. 11 disposes that posting undertakings need to provide to labour inspectors, on their demand, a copy of all the necessary documents necessary to identify remuneration. Art. 9 refers to the obligation posting companies have to designate a person to liaise with the Legal Inspection Authority (see art. 9.1.e, Dir. 2014/67/EU).

All the measures necessary for administrative cooperation and for the execution of administrative sanctions issued to posting companies established in other Member States, are treated by the law of transposition in Chapter III, Section VI, articles 29-32.

## ANNEXES

## Front commun syndical UBT/FGTB – CSC-TRANSCOM

### Gemeenschappelijk vakbondsfront ACV-TRANSCOM – ABVV-BTB

#### Mesures contre la fraude sociale dans le transport Maatregelen tegen Sociale Fraude Transport

Mesure	Maatregel	Remarques – Opmerkingen
<b>1. Droit de travail applicable :</b>  Règlement Rome I : CE/593/2008 – voir l'Arrêt CJUE sur l'affaire Koelzsch du 15/3/2011	<b>1. Toepasselijke arbeidswetgeving:</b>  Toepassing van Rome I: verordening: zie arrest Koelzsch van 15/3/2011 EG:593:2008	
<b>2. Application de la directive 96/71/CE (détachement) à toutes les opérations de transport de cabotage, de trafic tiers et de transport combiné</b>	<b>2. Toepassing van detachingsrichtlijn 96/71/EG: op alle cabotagevervoer, derdelandenvervoer en gecombineerd vervoer</b>	
<b>3. Un nouveau cadre légal pour permettre aux partenaires sociaux et/ou autres intervenants ou instances d'être chargés de la surveillance relative à certaines conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés</b>	<b>3. Een nieuw wettelijk kader om de sociale partners en/of andere instanties toe te laten belast te worden met het bewaken van bepaalde arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers</b>	

<p><b>4. Transposer dans la législation belge la Directive d'exécution relative au détachement des travailleurs (2014/67/EU) afin de contrôler l'exécution effective des législations belge et européenne</b></p>	<p><b>4.Omzetting naar Belgisch recht van Richtlijn 2014/67 inzake de handhaving van de richtlijn 96/71 om de effectieve uitvoering van Europese en Belgische wetgeving toe te zien</b></p>	
<p><b>5. Des règles de cabotage plus strictes</b></p>	<p><b>5.Strengere cabotageregels</b></p>	
<p><b>6.Poursuite des infractions liées au dumping social par tous les auditorats du travail. Redéfinir complètement les contrôles Application rapide du code pénal social et du code pénal contre les entreprises belges qui utilisent leur siège à l'étranger (vrai ou fictif) pour contourner les règles en vigueur en Belgique</b></p>	<p><b>6.Vervolging van inbreuken in verband met sociale dumping door alle arbeidsauditoraten. Herziening van de controles Snelle toepassing van het sociaal strafwetboek en van het strafwetboek op ondernemingen die hun buitenlandse zetel (echt of fictief) gebruiken om de Belgische regels te omzeilen. Strijd tegen de sociale fraude in de sector van het wegtransport moet</b></p>	
<p><b>7. Sanctionner de manière exemplaire la prise de repos hebdomadaire normal dans le véhicule et Introduire l'obligation de prendre le repos hebdomadaire normal à domicile toutes les 3 semaines</b></p>	<p><b>7. sanctie op het verbod om de wekelijkse lange rust in de vrachtwagen te nemen en De verplichting invoeren om de normale wekelijkse rust om de 3 weken thuis te nemen.</b></p>	



<p><b>8. Une clause sociale dans les contrats de transport indiquant la coresponsabilité totale de toute la chaîne.</b></p>	<p><b>8. Sociale clausule bij transportovereenkomsten die de medevertantwoordelijkheid in de hele keten aanduidt.</b></p>	
<p><b>9. Le Comité de concertation du transport routier doit se réunir régulièrement et avoir comme compétences d'analyser et de soumettre au Ministre et aux autorités compétentes les mesures à prendre contre les entreprises qui font de la concurrence déloyale et du dumping social. A cet effet les services de contrôle soumettront au Comité de concertation les cas de non-respect des règles applicables.</b></p>	<p><b>9. Het Overlegcomité Wegvervoer moet op regelmatige basis samenkomen en moet als bevoegdheid hebben om maatregelen tegen bedrijven die aan oneerlijke concurrentie en sociale dumping doen, te analyseren en voor te leggen aan de minister. De controlediensten zullen aan het overlegcomité de gevallen van niet naleving van de toepasselijke regels voorleggen.</b></p>	
<p><b>10. Tachygraphe obligatoire pour les véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes Et Obligation de formation pour les conducteurs de ces véhicules.</b></p>	<p><b>10. Verplicht gebruik van een tachograaf voor beroeps-voertuigen onder de 3,5 ton en verplichting tot opleiden van bestuurders van die voertuigen.</b></p>	
<p><b>11. Règlement 1071/2009 : renforcer les conditions relatives à l'exigence d'établissement et le contrôle de celles-ci.</b></p>	<p><b>11. Verordening 1071/2009 : voorwaarden inzake de vestigingseis versterken en toezien.</b></p>	

<p><b>12. Création d'une agence européenne du transport routier comme repris dans la déclaration des partenaires sociaux européens du transport routier ETF-IRU du 19 novembre 2014</b>  <b>Accès des contrôleurs routiers des différents pays aux données des registres nationaux et création d'un service d'inspection et de contrôle européen (ECR)</b></p>	<p><b>12. Oprichting van een Europees Agentschap van het Wegvervoer zoals opgenomen in de verklaring van 19 november 2014 van de Europese sociale partners van het wegvervoer ETF-IRU</b>  <b>Toegang van de wegcontroleurs van verschillende landen tot de nationale registers. en de oprichting van een Europese inspectie- en Controledienst (ECR)</b></p>	
<p><b>13. Instruments susceptibles de promouvoir le contrôle et l'application :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tachygraphe digital relié au GPS;</li> <li>- obligation de payer le salaire des chauffeurs sous forme scripturale;</li> <li>- E-CMR;</li> <li>- feuille de route contraignante pour l'harmonisation des mesures d'application</li> </ul>	<p><b>13. Hulpmiddelen die de handhaving kunnen vergemakkelijken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- digitale tachograaf gekoppeld aan de GPS;</li> <li>- verplichte betaling van het loon in giraal geld;</li> <li>- E-CMR;</li> <li>- bindende roadmap voor de harmonisatie van handhavingsmaatregelen</li> </ul>	
<p><b>14. Sanctions lorsqu'on offre, exécute ou fait exécuter un transport à un prix abusivement bas</b></p>	<p><b>14. Straffen bij het aanbieden, verrichten of laten verrichten van een vervoer tegen een ongeoorloofd lage prijs</b></p>	

### Membres du Front commun – Deelnemers van het Gemeenschappelijk vakbondsfront

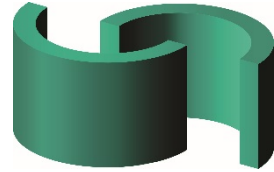
ACV CSC Transcom	
Jan Sannen	<a href="mailto:jsannen.transcom@acv-csc.be">jsannen.transcom@acv-csc.be</a>
Roberto Parrillo (FR)	<a href="mailto:rparrillo.transcom@acv-csc.be">rparrillo.transcom@acv-csc.be</a> 0475 / 89.78.39
ABVV-BTB	
Frank Moreels Federaal Secretaris	<a href="mailto:Frank.Moreels@BTB-ABVV.BE">Frank.Moreels@BTB-ABVV.BE</a> 0475/24.38.96
John Reynaert	<a href="mailto:John.Reynaert@BTB-ABVV.BE">John.Reynaert@BTB-ABVV.BE</a>

# PLAN POUR UNE CONCURRENCE LOYALE DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT

3 février 2016



Service public fédéral  
Emploi, Travail et  
Concertation sociale



Service public fédéral  
Sécurité sociale



Service public fédéral  
Mobilité et Transports



JOHAN VAN OVERTVELDT  
MINISTRE DES FINANCES



WILLY BORSUS  
MINISTRE DES CLASSES MOYENNES, INDEPENDANTS,  
PME, AGRICULTURE ET INTEGRATION SOCIALE



JACQUELINE GALANT  
MINISTRE DE LA MOBILITE, CHARGÉE DE BELGOCONTROL  
ET DE LA SNCB



BART TOMMELEIN  
Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale,  
à la Protection de la vie privée et à la Mer du Nord

Le secteur belge du transport<sup>1</sup> emploie environ 60.000 travailleurs belges et revêt une grande importance pour notre économie. Il y a longtemps que l'emploi dans ce secteur et la viabilité financière pour les sociétés de transport sont mis à rude épreuve sous l'influence des pratiques de dumping social et de la concurrence déloyale (p.ex. des sociétés « boîte aux lettres ») provenant, entre autres, d'Europe de l'Est (5.032 emplois perdus en moins de 6 ans, ou 7,9%)<sup>2</sup>. Le transport international a en grande partie déjà été perdu pour l'économie belge et il s'agit de protéger les activités restantes, aux niveaux national et régional.

Le SIRS décrit la fraude sociale et le dumping social dans le secteur du transport de la manière suivante : « En l'occurrence, il faut entendre par dumping social et fraude sociale dans le secteur du transport un ensemble d'actes par lesquels, en ne respectant pas la législation nationale, européenne et internationale en vigueur, il est porté atteinte aux droits du travailleur salarié ou indépendant concerné, ce qui permet au donneur d'ordre ou au transporteur de jouir d'un avantage obtenu de manière déloyale, qu'il n'aurait pas pu obtenir sans enfreindre la législation et qui implique une perte de recettes pour les autorités. »

Le secteur du transport est régi non seulement par la législation belge, mais aussi, en grande partie, par la réglementation européenne qui vise un marché interne du transport. Pour cette raison, il est d'une grande importance de collaborer avec les pays du Benelux et de peser sur la politique européenne du transport et de marché de l'emploi conjointement avec la France et l'Allemagne, comme un genre de Benelux Plus. Des accords de partenariat seront également conclus avec les autres États membres de l'Union européenne. Nous devons veiller à tout moment à ne pas dégrader davantage, par des mesures nationales unilatérales, le secteur du transport et l'emploi belges au lieu de le développer.

Le 1<sup>er</sup> mars 2014, le secteur a conclu une CCT « A travail égal salaire égal », en vue de lutter contre le dumping social dans le secteur.

Les mesures nécessaires seront prises à trois niveaux :

- au niveau national,
- au niveau Benelux(Plus) et au niveau international,
- au niveau européen.

---

<sup>1</sup>Transport de marchandises et logistique

<sup>2</sup> De 63.810 travailleurs en 2008 à 58.778 en 2014 (source : Fonds social Transport et Logistique)

En comparaison, dans le secteur de la construction, nous constatons une baisse de 9,4% sur 6 ans, de 164.448 travailleurs en 2008 à 148.978 en 2014.

## I. Mesures nationales

### a) Contrôles conjoints du SPF Mobilité, du SIRS et de la douane

1) **Guidelines sur l'interprétation des réglementations européenne et belge par les services d'inspection.** Les entreprises et les travailleurs salariés des sociétés de transport ne savent pas toujours avec certitude quelle interprétation les services d'inspection belges donnent à certaines notions de droit européen et national. Il est important que ces notions soient interprétées et appliquées de la même façon par tous les services d'inspection et qu'elles soient bien connues des entreprises et des partenaires sociaux. Des conditions égales doivent s'appliquer au sein de l'Union européenne pour toutes les sociétés de transport. C'est pourquoi il est important de savoir ce qui est possible et autorisé. C'est également la raison pour laquelle il faut que les services d'inspection belges appliquent les règles européennes le plus strictement et le plus correctement possible. Ainsi, il est demandé de rédiger des guidelines, entre autres, sur le règlement Rome I : la mise en œuvre du règlement Rome-I, en général, et en ce qui concerne le transport dans un pays tiers constituent dès lors des points importants à cet égard. Par ailleurs, les partenaires sociaux sont demandeurs d'une plus grande transparence et d'une plus grande sécurité juridique sur ce plan.

**Action :** Les services d'inspection du SIRS, du SPF Finances et du SPF Mobilité rédigeront, pour autant qu'elles n'existent pas encore, des propositions concrètes qui leur donneront l'opportunité d'appliquer les règles européennes et nationales de façon correcte et simple. Le Comité de direction transport routier, le Comité pour la lutte contre le dumping social et le SPF Finances prennent l'initiative à cet égard, conjointement avec les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux établissent une liste des thèmes prioritaires qu'ils souhaitent voir concrétiser dans ces guidelines. Néanmoins, ce sont les services d'inspection qui doivent les établir, les décrire et définir la manière et la méthodologie de contrôle. Du point de vue de l'égalité de traitement et de la sécurité juridique, les domaines contrôlés seront publiés sur un site web publiquement accessible. Les partenaires sociaux peuvent apporter leur contribution au sein du comité de suivi de ce plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport.

2) **Uniformisation de l'approche des auditorats du travail.** Il existe une directive (non publique) du Collège des Procureurs généraux relative à la lutte contre le dumping social, entre autres, dans le secteur du transport qui prescrit une « tolérance zéro ». Il n'est pas tant nécessaire d'adopter une nouvelle réglementation, mais il faut un contrôle et une mise en œuvre plus uniformes de la réglementation existante. A cet égard, il est d'une grande importance que, d'une part, les contrôles du dumping social soient exécutés en étroite collaboration avec les auditorats du travail, et d'autre part que tous les auditorats du travail appliquent la même approche des dossiers de transport. Et ce, pour que les infractions soient évaluées de la même manière par les différents auditorats. Les partenaires sociaux demandent à recevoir un suivi et un feedback global sur les signalements transmis au SIRS en matière de dumping social.

**Action :** Le Collège des Procureurs généraux évaluera la directive relative à la lutte contre le dumping social 2 ans après l'entrée en vigueur. Le Collège transmettra son rapport d'activité public aux partenaires sociaux et au SIRS. Le point de contact pour une concurrence loyale est également opérationnel depuis octobre 2015, ce qui permet aux organisations d'employeurs et de travailleurs de cette table ronde de transmettre leurs dossiers au point de contact. En vue de la conscientisation et

de l'assise sociale de la lutte contre la fraude, un feed-back pour la fraude sociale sera systématiquement envoyé sur la suite qui est donnée à ces signalements, et ce, dans le respect du secret de l'enquête en matière pénale.

**3) Collaboration des services d'inspection du SPF Mobilité, des services d'inspection sociale et de la douane.** Le plan d'action transport routier coordonne les contrôles du transport routier. Ce plan d'action devrait accorder une attention suffisante aux contrôles communs avec le SPF Mobilité, les services d'inspection sociale, la douane et la police. Cette observation est également formulée par la Cour des comptes dans son rapport « *Transport de marchandises par route – Application de la réglementation* » du 18 février 2015. Le Plan d'action Transport routier prévoit la structure suivante :

- Le comité de direction est dirigé par le SPF MOB avec les partenaires suivants :

- SPF MOB

- police locale et fédérale

- douane

- SPF Emploi et travail (ETCS)

- Inspection sociale

- Service d'inspection ONSS

- Office Nationale de l'Emploi (ONEM)

- Cellule permanente de coordination : dirigée par le CLS

- Cellules provinciales : fonctionnement opérationnel – exécution d'actions de contrôle provincial par tous les acteurs. Dirigé par le SPF Mobilité

**Action:** les ministres compétents Van Overtveldt et Galant et le secrétaire d'État Tommele in examinent comment les structures de concertation et le pilotage des services d'inspection peuvent être optimisés en vue d'une organisation efficiente. Un pilotage central est proposé. (voir aussi le point d'action 3.8 et le point d'action 35 du « Plan d'action 2015 – Lutte contre la fraude sociale et le dumping social »)

**4) Le renforcement des services d'inspection :** Outre une optimisation des structures de concertation et le pilotage des services d'inspection, la réussite de cet exercice nécessite aussi du personnel et des moyens suffisants.

**Action:** le secrétaire d'État et les ministres Van Overtveldt et Galant demandent conjointement, chacun pour sa responsabilité, des ressources humaines et technologiques pour les services d'inspection concernés.

**5) Equilibre entre contrôles routiers et contrôles des sièges.** Pour les contrôles qui ciblent spécifiquement les pratiques de dumping social, il y a assurément lieu d'accorder l'attention nécessaire aux contrôles routiers sans perturber l'équilibre avec les contrôles des sièges. En effet, les

contrôles routiers permettent également de contrôler les chauffeurs étrangers qui travaillent souvent pour des entreprises n'ayant pas de siège social en Belgique. Pour ce faire, il sera fait appel à des technologies existantes comme, par exemple, les caméras ANPR, les caméras de contrôle de trajet et de contrôle d'accès au port... Si les contrôles du dumping social sont effectués uniquement par des contrôles dans les sièges, nous risquons de contrôler uniquement les entreprises de transport belges, sans inquiéter les entreprises étrangères. Les contrôles des sièges conservent leur importance pour les enquêtes (judiciaires) des grands dossiers de fraude et des constructions frauduleuses, mais il ne faut pas qu'ils entravent aux dossiers d'infraction qui peuvent être contrôlés et sanctionnés relativement simplement par le biais de contrôles routiers.

**Action :** les ministres Galant et Van Overtveldt et le secrétaire d'État Tommeleindonneront des instructions à leurs services d'inspection pour qu'ils accordent une attention suffisante tant aux contrôles dans les sièges qu'aux contrôles routiers. L'usage des moyens technologiques doit être mieux utilisé et de manière plus efficace dans la lutte contre le dumping social. La législation nécessaire à cet effet sera adaptée ou rédigée en concertation avec les Régions qui sont déjà compétentes pour certains aspects de l'utilisation des moyens technologiques.

**6) Plus de contrôles des véhicules < 3,5 tonnes.** Ces véhicules échappent souvent aux contrôles parce qu'ils ne doivent pas satisfaire à un certain nombre d'obligations comme le tachygraphe, la licence de transport, etc... Néanmoins, d'autres contrôles sont possibles, comme le respect de la législation du travail/la législation relative à la sécurité sociale (travail au noir), la réglementation technique, les exigences en matière de sécurité routière... Étant donné que ces véhicules échappent actuellement aux contrôles, les pratiques de dumping social avec des chauffeurs de cette catégorie de véhicules subsistent, et on constate même un glissement vers cette forme de transport.

**Action :** la ministre Galant et le secrétaire d'État Tommeleindonneront des instructions à leurs services d'inspection pour qu'ils contrôlent davantage les véhicules < 3,5 tonnes, et ce, en premier lieu par des actions ciblées sur cette catégorie de véhicules

**7) Accès à la profession pour les véhicules < 500kg.** L'ensemble des partenaires reconnaît la nécessité de l'élargissement des règles en matière d'accès à la profession du transporteur routier à toute forme de transport pour le compte de tiers. Cet aspect doit également être abordé au niveau européen et du Benelux, sans quoi seuls les transporteurs nationaux seront touchés.

En outre, il faudra examiner la formation des chauffeurs professionnels de véhicules < 3,5 tonnes. D'ici fin septembre 2016, la Commission européenne veut modifier la législation sur le transport et il serait utile de faire inclure l'obligation de formation pour les véhicules < 3,5 tonnes par la Commission européenne durant la période de consultation.

On pourrait faire dépendre le permis de conduire des chauffeurs d'une formation à suivre ou d'une attestation distincte dont le chauffeur doit toujours être en possession dans le véhicule. Cette idée sera examinée en concertation avec les Régions, mais surtout aux niveaux européen et du Benelux.

**Action :** la ministre Galant demandera aux Régions d'élaborer une proposition pour élargir l'accès à la profession à tout transport pour le compte de tiers, et ce, en concertation avec le Benelux et l'Europe. En concertation avec les Régions, le Benelux et l'Europe, les obligations de formation seront alignées sur les dernières dispositions européennes. Dans le cadre de la période de consultation pour une nouvelle réglementation européenne en matière de formation, on peut renvoyer à ce plan tripartite qui prône des conditions égales en matière de formation des chauffeurs.



## b) Concertation sociale

8) **Protocole d'accord.** Il est nécessaire de conclure un protocole d'accord entre les autorités (les services d'inspection) et le secteur du transport (employeurs et travailleurs). Le projet d'accord existant qui a déjà été approuvé par tous les partenaires sociaux sera approuvé tant par les services d'inspection sociale que par les partenaires sociaux. Il importe également d'inclure une structure de concertation dans cet accord de partenariat au sein de laquelle les partenaires sociaux et les services d'inspection peuvent se concerter sur une base régulière sur les tendances et phénomènes en matière de dumping social dans le secteur.

**Action:** Le ministre Galant et le secrétaire d'État Tommelein redémarreront la concertation structurelle entre les partenaires sociaux et l'inspection sociale (SPF Mobilité, SIRS). Un protocole d'accord sera conclu durant le 1er trimestre 2016.

9) **Point de contact pour une concurrence loyale** (<https://www.pointdecontactfraudesociale.belgique.be/>). Un point de contact unique pour signaler la fraude sociale doit également permettre dans le secteur du transport de signaler les cas de dumping social en vue d'un suivi/traitement plus efficace de ces signalements. La compétence de contrôle reste néanmoins une tâche qui incombe aux pouvoirs publics.

**Action:** Il est demandé aux syndicats et aux employeurs de transmettre les dossiers de dumping social au Point de contact pour une concurrence loyale qui est opérationnel depuis octobre 2015. Les organisations sectorielles peuvent introduire directement les dossiers et peuvent recevoir un feedback global sur les signalements de dumping social. Les partenaires sociaux peuvent également apporter leur contribution au sein du comité de suivi de ce plan pour une concurrence loyale.

## c) Problématique du coût salarial

10) **Coût salarial :** Dans le secteur du transport, la concurrence fait rage sur la base du prix pour le transport. Les chauffeurs qui travaillent pour des sociétés d'Europe de l'Est (fictives ou non) comme salariés ou comme indépendants, sont payés conformément aux tarifs horaires dans le pays d'Europe de l'Est, de cette manière, ils peuvent offrir leurs services à un prix très peu élevé. Parallèlement à la lutte contre les sociétés « boîte aux lettres » dans les pays d'Europe de l'Est, il faut également examiner la problématique du coût salarial élevé en Belgique.

**Action :** Dans le cadre de l'actualisation du plan destiné à 'donner une bouffée d'oxygène au secteur', les partenaires sociaux formuleront des recommandations conjointes sur la problématique du coût salarial dans le secteur à l'attention du gouvernement.

11) Pendant la première réunion de suivi, les cabinets des ministres Van Overtveldt et Borsus donneront une explication sur l'importance du tax shift pour les employeurs, les salariés les indépendants et les PME dans le secteur du transport.

**Action:** Les ministres Van Overtveldt et Borsus prévoient une présentation sur l'importance du tax shift pour le secteur du transport. Les deux ministres prendront aussi acte des propositions communes éventuelles des partenaires sociaux en matière de coûts salariaux dans le secteur.

12) **Revoir la procédure de perception immédiate** : Il est notamment proposé de suivre une autre procédure dans laquelle l'amende de la perception immédiate n'est plus adressée, dans certains cas, au chauffeur, mais au donneur d'ordre ou au transporteur qui est à la base, par exemple, du transbordement. La perception améliorée des amendes pénales, en particulier sur le plan de la sécurité routière, par les ministres Geens et Van Overtveldt est un premier pas important dans ce cadre.

**Action** : la ministre Galant réexamine au sein du gouvernement et conjointement avec le SPF Mobilité la possibilité juridique de rendre les procédures de perception immédiate de certaines amendes plus efficaces. Un groupe de travail sera mis sur pied avec les partenaires sociaux à cet effet.

13) **Restructuration du catalogue d'amendes** : il est proposé, parallèlement à une révision générale des amendes comme prévu au point 18, de rendre les amendes existantes pour absence de lettre de voiture plus proportionnelles selon qu'il s'agit d'une négligence administrative ou de fraude commise sciemment.

**Action** : la ministre Galant étudiera les pistes juridiques possibles pour rendre les amendes pour absence de la lettre de voiture plus ciblées et plus proportionnelles.

14) **A travail égal salaire égal** : La table ronde souscrit au principe de salaire égal pour un travail égal au même endroit et elle plaide pour son application au niveau européen.

**Action** : Le secrétaire d'État Tommelein va prendre l'initiative pour plaider la réelle application de ce principe auprès de la Commissaire européenne Marianne Thyssen.

15) **La transposition de la directive d'exécution (2014/67/UE) en droit belge** : en ce qui concerne la transposition de la directive d'exécution, les cabinets Peeters et Tommelein prêteront une oreille attentive aux préoccupations des partenaires sociaux au travers d'une concertation au sein du Conseil National de Travail. Dans ce cadre, il sera examiné comment l'arrêt KOELZSCH peut être transposé en droit belge et comment faire usage du principe selon lequel « le contrat de travail est régi par le droit du pays où ou à partir duquel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail ».

**Action** : les ministres Peeters et le secrétaire d'État Tommelein veilleront à ce que les partenaires sociaux soient entendus via le Conseil National du Travail.

#### **d) Respect des prix du marché**

16) **Prix excessivement bas** (art. 43§4 loi sur le transport du 15/7/2013) : cette législation reste difficilement applicable dans la pratique. Les prix excessivement bas pourraient néanmoins encore plus être utilisés comme indicateur dans le cadre du datamining. Les prix excessivement bas pourraient être signalés et suivis par le biais du point de contact pour une concurrence loyale.

**Action** : il est demandé aux partenaires sociaux de transmettre aux services d'inspection les dossiers de prix excessivement bas par le biais du point de contact pour une concurrence loyale. Les services d'inspection affecteront ces données au renforcement de leur datamining.

## II Benelux(PLUS)et mesures internationales

17) **Règles de cabotage.**Au sein du Benelux(Plus)et de l'Europe de l'Ouest, une base pour une adaptation des règles de cabotage au niveau européen est à l'étude. Les règles pourraient être adaptées en vue d'une meilleure protection des droits des chauffeurs. Les contrôles seront effectués de manière plus stricte notamment dans le cadre de la Traité Benelux sur le transport. Un contrôle strict sera effectué quant à l'application de la directive relative au détachement des travailleurs et son contrôle dans le cadre du cabotage illégal.

**Action :** La ministre Galant mène une concertation à l'intérieur du Benelux et en Europe afin d'élaborer à des règles de cabotage plus strictes.

18) **Harmonisation des amendes.**En matière de cabotage, de long repos hebdomadaire... différentes amendes s'appliquent en fonction du pays où les infractions sont commises. Lorsque dans le pays X, il existe une amende pour la prise du long repos dans la cabine du camion et dans le pays voisin Y, il existe une amende beaucoup moins élevée pour cette infraction qui, en outre, n'y est pas contrôlée, on se déplace simplement vers le pays voisin où les règles et leur application sont les moins strictes. A fortiori pour un petit pays comme la Belgique, il est important que les amendes soient similaires à celles des pays limitrophes (Benelux Plus).

**Action :** la ministre Galant dresse un inventaire des amendes dans les différents pays du Benelux Plus et consulte avec ces pays pour discuter d'une harmonisation plus poussée et d'une interprétation uniforme, en prenant comme point de départ le niveau des amendes belges. L'amende sur le long repos ne sera réduite en aucun cas.

19) **Repos hebdomadaire:** au sein du Benelux-plus et parallèlement à l'introduction du tachygraphe avec GPS au niveau européen, des contrôles supplémentaires sur l'application correcte du repos hebdomadaire (au minimum 45h) seront organisés. On veillera à ce que ces contrôles ne causent pas de discrimination dans le secteur du transport.<sup>3</sup> Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'une meilleure sécurité et du bien-être des chauffeurs.

**Action :** la ministre Galant et le secrétaire d'État Tommelein veilleront à pouvoir organiser d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2019, conjointement avec les autres Etats-membres, entre autres dans le cadre de la révision du 'Road Package', des contrôles non discriminatoires sur le repos hebdomadaire au moyen du tachygraphe avec GPS (également obligatoire à partir de cette date).

20) **Rendre le tachygraphe obligatoire en dessous de 3,5 tonnes.** Conjointement avec les autres pays du Benelux Plus, trouver une base au niveau européen pour l'introduction d'une obligation de tachygraphe en dessous de 3,5 tonnes.

**Action :** la ministre Galant consulte avec les pays du Benelux Plus pour introduire au niveau européen une obligation de tachygraphe en dessous de 3,5 tonnes.

21) **Discussions bilatérales et multilatérales avec des pays tiers.** Attitude ferme lors des discussions bilatérales et multilatérales (p.ex. ITF - International Transport Forum). Il y a lieu d'intervenir fermement, par exemple, lors de la fixation des contingents pour les trajets d'Etats membres non UE.

---

<sup>3</sup> Discrimination entre les nouveaux et les anciens véhicules/tachygraphes.

**Action :** la ministre Galant tient compte de la demande des partenaires sociaux de limiter l'autorisation des contingents afin de protéger les entreprises et les travailleurs belges. Elle continuera à défendre cette idée aux niveaux Benelux et international.

22) Renforcer les **contrôles Benelux ciblés** en matière de transport par les pays non européens

**Action :** la ministre Galant mènera une concertation à ce sujet et prendra des initiatives à cet effet en vue de contrôles ciblés tant en Belgique/dans le Benelux qu'en relation avec des pays tiers.

23) **Accès à la profession** pour les véhicules < 500 kg : les partenaires sociaux demandent d'amener cette problématique dans les discussions aux niveaux du Benelux et de l'UE.

**Action :** la ministre Galant demandera aux Régions de chercher un soutien dans le Benelux/l'Europe pour une concertation au niveau européen, afin de rendre les conditions d'accès à la profession plus strictes.

### III Mesures européennes

24) **Pas d'assouplissement des règles de cabotage.** En matière de transport international de marchandises, la libéralisation de l'UE est complètement accomplie, mais en matière de cabotage, ce n'est pas le cas. La réalisation d'un marché interne du transport complètement assoupli n'est pas estimée opportune tant qu'il existe trop de différences entre États membres en matière de législation sociale, fiscale et du travail. Il faut intervenir de manière uniforme, conjointement avec d'autres États membres au sein de l'UE qui partagent notre conception à cet égard, pour empêcher l'assouplissement des règles de cabotage.

**Action :** la ministre Galant défendra ce point de vue au sein du Conseil des ministres de l'Europe.

25) **Salaires minimum européens.** Il faudrait instaurer un salaire minimum européen (par secteur ou interprofessionnel) en dessous duquel on ne peut pas offrir du travail. Cette limite n'est pas une limite absolue, mais une limite relative fixée d'un pays à l'autre : par exemple, sur la base du seuil de pauvreté qui est défini par l'UE à au moins 60% du revenu médian. La table ronde préconise au niveau européen que le salaire minimum d'un État membre déterminé soit toujours d'application pour les activités de transport. Outre l'harmonisation, il subsiste aussi de grandes différences en matière de coût salarial qu'il faut réduire. La table ronde souscrit au principe 'du salaire égal pour un travail égal au même endroit' et sera défendu au niveau européen.

**Action :** en exécution de l'accord de gouvernement, le ministre Peeters et le secrétaire d'État Tommelein plaideront, au sein du Conseil des ministres de l'Europe, pour l'introduction d'un salaire minimum européen. De plus, les initiatives allemandes seront suivies minutieusement en vue d'une éventuelle visite de travail ultérieure en Allemagne et, le cas échéant, une reprise de ces initiatives en Belgique.

26) **Inspections communes.** Conjointement avec les services d'inspection d'autres États membres, introduire des contrôles communs ou les renforcer en matière de mobilité, législation sociale et fiscale dans le secteur du transport. Cette approche existe déjà entre BE et NL, mais elle doit être étendue au plus grand nombre possible d'États membres. L'objectif final doit être la création d'un genre de Socio-Pol qui lutte contre la fraude sociale et le dumping dans l'ensemble de l'Union.

**Action :** les ministres Van Overtveldt et Galant et le secrétaire d'État Tommelein prennent l'initiative (chacun pour ce qui est de ses compétences) afin de conclure des conventions bilatérales en la matière. Le traité de Liège de 3 octobre 2014 est le cadre général pour cette mesure.

27) **Le règlement relatif à l'établissement n°1071/2009** (abus via des sociétés boîtes aux lettres) Contrôle plus strict du respect des conditions d'établissement sur le plan européen afin de lutter contre l'existence de sociétés « boîte aux lettres » dans le sens du règlement n°1071/2009. Il faut absolument garantir une concurrence équitable entre tous les États membres en matière d'exigence d'établissement du règlement n°1071/2009 relatif à l'établissement.

**Action :** Le gouvernement fédéral demandera aux Régions de veiller à ce que des dossiers concrets soient transmis à la Commissaire Thyssen et à la Commissaire Bulc et à ce qu'elles plaident en faveur d'une intervention stricte contre les infractions au règlement relatif à l'établissement dans tous les États membres. Dans ce cadre, la Commission lance une procédure en infraction contre les pays qui

refusent de respecter la législation européenne. Il est demandé aux administrations et aux services d'inspection de transmettre la correspondance éventuelle à ce sujet (p.ex. entre la DG MOVE et le SPF Mobilité) et les dossiers concrets éventuels.

**28) Respect du droit social :** Dans le cadre du règlement 883/2004 et de la Directive 96/71/CE, il sera demandé sur le plan européen de respecter les règles européennes de droit social, en vue notamment de la lutte contre les sociétés « boîte aux lettres » et l'attention de certains États membres sera attirée sur la question.

**Action :** le ministre Peeters et le secrétaire d'État Tommelein aborderont cette question auprès des commissaires européens compétents.

**29) Adaptation de la législation sociale:** Par ailleurs, une adaptation de la législation sociale est souhaitable sur plan européen, notamment pour poursuivre la lutte contre le phénomène des sociétés « boîte aux lettres » (au sens du Règlement 883/2004) et les détachements illégaux (au sens de la Directive 96/71/CE).

**Action :** le ministre Peeters et le secrétaire d'État Tommelein aborderont cette question auprès des commissaires européens compétents.

**30) Guide pratique d'interprétation des règles de l'UE pour le secteur du transport :** Il serait utile de rédiger un guide pratique qui doit apporter une réponse à certains problèmes pratiques (d'interprétation) auxquels le secteur du transport est confronté (par analogie avec le « Guide pratique de la législation applicable » de la Commission européenne sur le règlement 883/2004), et ce, tant en matière de dumping social (droit du travail et droit de la sécurité sociale) qu'en matière de mobilité.

**Action :** la ministre Galant et le secrétaire d'État Tommelein plaideront à l'échelon européen pour qu'un tel guide soit rédigé (p.ex. : le projet TRACE).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup><http://www.traceproject.eu/>

**Protocole de coopération entre le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Sécurité sociale, le SPF Mobilité et Transports, l'Office national de Sécurité sociale, l'Office national de l'Emploi, le Bureau fédéral d'orientation du Service d'information et de recherche sociale et les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire 140.03, transport routier et logistique, visant à lutter contre la fraude sociale et le travail illégal dans le secteur.**

#### **Entre**

- **Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles, représenté par Pierre Paul MAETER, Président du Comité de Direction,**
- **Le Service public fédéral Sécurité sociale, Finance Tower, Boulevard du Jardin botanique 50, boîte 1, 1000 Bruxelles, représenté par monsieur Frank VAN MASSENHOVE, Président du Comité de Direction,**
- **L'Office national de Sécurité sociale, Place Victor Horta, 11, 1060 Bruxelles, représenté par Koen SNYDERS, Administrateur général,**
- **L'Office national de l'Emploi, Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Bruxelles, représenté par monsieur Georges CARLENS, Administrateur général,**
- **Le Bureau fédéral d'orientation du Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS), rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles, représenté par Monsieur Michel ASEGLIO, Directeur du SIRS**
- **Le Service public fédéral Mobilité, City Atrium, rue du Progrès, 56, 1210 Bruxelles, représenté par Monsieur Laurent LEDOUX, Président du Comité de Direction**

#### **Et**

- **La FGTB - Union Belge des Ouvriers du Transport, représentée par Monsieur Frank MOREELS, Secrétaire fédéral**
- **La CSC-Transcom, représentée par Monsieur Jan SANNEN, responsable général du secteur transport routier**
- **La FEBETRA, représentée par monsieur Willy VANLOON, Président**
- **TLV, représentée par monsieur Lode VERKINDEREN, Secrétaire-générale**
- **L'UPTR, représentée par Monsieur Bruno VELGHE, Président**

#### **Préambule**

Dans le cadre de la lutte contre l'emploi illégal, le dumping social et la concurrence déloyale dans le secteur du transport de marchandises pour compte de tiers, les signataires du présent document ont décidé de mettre sur pied un accord de coopération permanent, afin de rechercher et élaborer des solutions à ce problème, au niveau social.

Cet objectif commun, qui constitue la base du présent accord, est induit par les considérations suivantes:

- le travail illégal déséquilibre l'économie et fausse la concurrence;
- la concurrence déloyale, qui découle d'un non-respect ou d'une mauvaise interprétation de la législation sociale, nuit aux intérêts économiques de toutes les entreprises du secteur et hypothèque leurs chances de survie;
- les travailleurs concernés sont lésés en termes de perspectives d'emploi, de sécurité sociale et de niveau de sécurité;
- la qualité des prestations à l'égard des clients et des maîtres d'ouvrage s'en trouve diminuée, ce qui nuit à l'image du secteur;
- le non-respect de la législation sociale entraîne une perte de revenus pour les pouvoirs publics – et donc l'ensemble de la collectivité –, ce qui grève l'ensemble de notre système de sécurité sociale;
- le travail illégal constitue un danger pour la sécurité routière.

Les partenaires partent du principe que différentes actions doivent être entreprises afin de lutter contre le travail illégal. Dans le cadre de leurs actions communes, ils donnent la priorité aux mesures d'information et de prévention et à l'application effective de la réglementation en vigueur. De nouvelles réglementations complémentaires doivent s'appuyer sur le constat commun de lacunes éventuelles dans la réglementation existante et ne peuvent générer de charges administratives déraisonnables.

Les partenaires estiment nécessaire d'intensifier la détection commune des abus flagrants et structurels, afin de déterminer quels sont les moyens les plus appropriés à mettre en œuvre pour juguler ces abus. Par fraude structurelle, on entend ici l'organisation de détachements et de cabotage illicites dans le secteur et les abus qui en découlent en matière de paiement des salaires et des cotisations de sécurité sociale.

De par sa haute valeur symbolique, la présente convention constituera donc un signal fort adressé à l'ensemble des acteurs du secteur.

Le regroupement des forces de tous les partenaires et une bonne collaboration réciproque doivent permettre, de la manière la plus pragmatique possible:

- de garantir le respect des réglementations, tant générales que particulières;
- de réduire drastiquement le travail au noir, ainsi que toute forme de travail illégal.

## **Actions**

Les partenaires décident de créer un point de contact permanent composé de leurs représentants.

Ce point de contact permanent sera chargé de l'application de la présente convention afin:

1. d'éviter les infractions ou les interprétations erronées de la réglementation existante par le biais de la rédaction d'une brochure conjointe relative aux conditions de travail dans le secteur
2. de sensibiliser toutes les parties concernées à la problématique et ses conséquences, au travers des publications respectives des partenaires
3. de formuler, si nécessaire, des propositions de loi ou des modifications de réglementation adéquates



4. de développer et garantir des modalités de prévention et des contrôles, propres au secteur; par exemple, l'avis unanime des partenaires sociaux de la SCP 140.03 concernant les faux indépendants
5. de mettre au point une procédure de signaux d'alarme permettant de détecter des pratiques illégales ou des anomalies sur le terrain;

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les intérêts des fédérations et de leurs membres ne soient pas lésés et tiendront compte de la position concurrentielle internationale précaire des entreprises belges et des circonstances flexibles spécifiques dans lesquelles s'effectuent les activités de transport routier.

#### **Engagements pris par les services publics fédéraux**

1. Dispenser les informations nécessaires en matière de législation et prendre les mesures requises en vue d'améliorer la collaboration avec les autorités administratives, et, en particulier, les autorités judiciaires, le SPF Finances, l'ONSS, ... tant pour la préparation des actions à entreprendre au sein du secteur que pour le suivi des constatations réalisées par les services d'inspection.
2. Les services d'inspection social continuent d'apporter leur collaboration aux contrôles existants dans le cadre des cellules provinciales transport, ensemble avec le SPF Mobilité et la police fédérale.
3. Outre des données chiffrées, un feed-back des points problématiques sera également assuré, dans les limites de la déontologie des services d'inspection.

#### **Engagements pris par les fédérations professionnelles et les organisations de travailleurs du secteur**

1. Dans l'intérêt d'une concurrence saine, décourager systématiquement le travail en noir et les abus flagrants;
2. Mener des actions de sensibilisation et une campagne d'information à destination de leurs membres ; par exemple, expliquer les dangers du travail en noir aux travailleurs;
3. Tous les six mois, soumettre le résultat des actions menées au groupe de travail, aux fins d'évaluation;
4. Transmettre des données pratiques et pertinentes aux services publics fédéraux chargés du contrôle ou au groupe de travail.

Tant les organisations de travailleurs que d'employeurs s'engagent à communiquer des informations correctes dans leurs publications et articles de presse, afin de ne pas écorner inutilement l'image du secteur.

Afin d'optimiser l'échange de données, chaque partenaire désigne une personne de contact ou SPOC, à laquelle les autres partenaires peuvent poser leurs questions ou demander des informations dans le cadre du présent accord de coopération. Le SIRS désigne un secrétaire permanent qui collecte et transmet les informations et convoque annuellement les partenaires.

### **Evaluation de l'accord**

Le présent accord fait l'objet d'une évaluation annuelle par le point de contact permanent. Il y sera donné un aperçu des actions et enquêtes menées, des infractions constatées et du nombre de travailleurs / employeurs concernés. La réunion est convoquée à l'initiative du SIRS.

### **Diffusion et publicité**

Les partenaires donneront, aux orientations du présent accord, toute publicité nécessaire, notamment en organisant une conférence de presse commune et en expliquant ces orientations sur leurs sites internet et/ou dans leurs publications respectives.

### **Entrée en vigueur et durée de la convention**

Le présent accord de partenariat entre en vigueur le ..... pour une durée de 12 mois.  
Il est prolongé tacitement, chaque fois pour la même durée, tant qu'aucune partie n'a fait savoir, par courrier recommandé adressé aux autres parties, qu'elle renonçait à prolonger la présente convention.

Fait à Bruxelles, le 3 février 2016

Johan VAN OVERTVELDT  
Ministre des Finances, chargé de la Lutte contre la fraude fiscale

Willy BORSUS  
Ministre des Indépendants

Jacqueline GALANT  
Ministrede la Mobilité

Bart TOMMELEIN  
Le Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale

Pour le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Pour le Service Public Fédéral Sécurité Sociale

Pierre-Paul MAETER,  
Président du comité de direction

Frank VAN MASSENHOVE,  
Président du comité de direction

Pour l'Office national de Sécurité Sociale

Koen SNYDERS,  
Administrateur général

Pour le Service d'information et de recherche sociale

Michel ASEGLIO,  
Directeur SIRS

Pour la Fédération générale du travail de Belgique,  
FGTB– UBT

Frank MOREELS  
Secrétaire fédéral

Pour la Centrale générale des syndicats libéraux de  
Belgique

Peter BORNER  
Responsable Sectoriel National

Pour Transport & Logistiek Vlaanderen

Lode VERKINDEREN  
Secrétaire-général

Pour l'Office national de l'Emploi

Georges CARLENS,  
Administrateur général

Pour le Service Public Fédéral Mobilité et Transports

Laurent LEDOUX  
Président du comité de direction

Pour la Confédération des syndicats chrétiens de  
Belgique, CSC-Transcom

Jan SANNEN  
Responsable général du secteur du transport routier

Pour la Fédération Royale Belge des Transporteurs et  
des Prestataires de Services Logistiques

Willy VAN LOON  
Président

Pour l'Union Professionnelle du Transport et de la  
Logistique

Bruno VELGHE  
Président



Anvers, le 4 novembre 2015

Concerne : les textes relatifs à un “Plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport”

Cher monsieur,

Par cette lettre, les organisations syndicales du secteur du transport souhaitent souligner que le texte qui est actuellement sur la table présente un certain nombre de lacunes essentielles qui doivent être comblées si l'on veut développer une politique ferme de lutte contre le dumping social. C'est pourquoi, nous tenons à vous communiquer les propositions suivantes :

**Demande du gouvernement belge à la Commission européenne pour lancer la procédure d'infraction contre la Slovaquie et le Portugal.**

Les organisations syndicales souhaitent que le secrétaire d'Etat adresse de la part du gouvernement belge la demande formelle à la Commission européenne de lancer une procédure d'infraction contre la Slovaquie et le Portugal pour infractions commises contre le Règlement européen 1071/2009 relatif aux entreprises boîtes aux lettres. Cette demande s'inscrit dans les conclusions de la « Réunion sectorielle tripartite en matière de sécurité et de santé dans le secteur du transport routier » de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui s'est déroulée du 12 au 16 octobre 2015 à Genève, réunion à l'occasion de laquelle l'OIT recommande aux gouvernements de renforcer la législation relative aux entreprises boîtes aux lettres (Recommandation f).

**Davantage de moyens humains et matériels pour les services d'inspection**

Les organisations syndicales souhaitent que les services d'inspection puissent bénéficier de davantage de moyens humains et matériels pour combattre effectivement le dumping

social. Cette revendication s'inscrit dans les résolutions adoptées par la Conférence de l'OIT qui plaident pour une augmentation du nombre d'inspecteurs et pour une bonne formation de ceux-ci (Résolution n° 14).

### **Droit territorialement applicable au contrat de travail**

Le droit du travail applicable est défini à l'article 8.2 du règlement 593/2008 tel qu'interprété par l'arrêt de la CJUE C29/10 KOELZSCH « *le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail* ».

Or, c'est l'inapplication de ce droit territorialement applicable au contrat de travail qui explique la plus grande masse des fraudes sociales dans le transport routier.

Il faut que l'application de l'article 8.2 du règlement 593/2008 soit assortie des mêmes obligations pour les Etats membres que celles que met à leur charge le droit du détachement.

### **Repos hebdomadaire normal**

Il faut prévoir l'obligation à intervalle régulier que le repos hebdomadaire normal de minimum 45 heures soit pris obligatoirement à domicile.

### **Transposition en droit belge de la directive 2014/67**

La transposition de la directive doit aussi tenir compte de la spécificité du secteur du transport routier : déclaration préalable, coresponsabilité,...

Pour nous, organisations syndicales, ces propositions sont essentielles pour souscrire aux conclusions de la table ronde. Nous souhaitons dès lors solliciter un entretien avec monsieur le secrétaire d'Etat pour commenter les propositions formulées ci-avant.

Espérant que vous répondrez favorablement à notre demande, nous vous prions, monsieur, d'agréer nos salutations distinguées,

CSC Transcom

FGTB-UBT

CGSLB

Roberto Parillo

Frank Moreels

Peter Borner

Jan Sannen

## ***Déclaration des partenaires sociaux concernant la transposition de la directive 2014/67/CE***

### ***Les partenaires sociaux déclarent que :***

- Des mesures adéquates et efficaces de mise en œuvre et d'exécution sont essentielles à la protection des droits des travailleurs détachés et à la garantie de l'égalité des conditions de la concurrence entre les prestataires de services ;
- Lorsqu'il n'y a pas de véritable détachement et qu'un conflit de loi se produit, il y a lieu de tenir dûment compte des dispositions du règlement CE 593/2008 du Parlement européen et du Conseil (Rome I) ou de la convention de Rome qui visent à garantir que les travailleurs ne soient pas privés de la protection que leur assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice. Plus particulièrement pour le transport routier, il y a lieu d'appliquer, de manière collective l'art. 8.2. du règlement 593/2008 : « Le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail ».

Afin de garantir une transposition qui tient compte des problématiques liées au transport routier de marchandises pour compte de tiers, il y a lieu de tenir compte, plus particulièrement des art. 4, 6, 8, 9 11 et 12 de la directive 2014/67.

A ce propos, la déclaration préalable à toute opération de transport (Limosa), dans, ou à partir de la Belgique, exécutée par un transporteur non belge est un élément crucial pour combattre la concurrence déloyale et le dumping social.

***Les partenaires sociaux du transport routier*** demandent au gouvernement qu'il veille à ce que toutes les dispositions reprises ci-dessus soient en vigueur dans le secteur du transport routier pour protéger convenablement les travailleurs et les entreprises belges.



Service public fédéral  
**Emploi, Travail  
et Concertation sociale**

Direction générale Relations collectives de travail  
Direction du secrétariat des commissions paritaires

**2016 - 1400300 - 0548**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE TRANSPORT ROUTIER  
ET LA LOGISTIQUE POUR COMPTE DE TIERS**

**plénière**

Procès-verbal de la séance du 17/03/2016, tenue à 1070 ANDERLECHT, rue Ernest Blerot 1 –  
loc. CAMUS, de 9:30 à 10:55.

**Ordre du jour**

Harmonisation ouvriers/employés en ce qui concerne le 2<sup>e</sup> pilier de pension: discussion  
Dégagement de toute responsabilité du chauffeur en cas d'on board unit (OBU) manquant ou  
défectueux: discussion  
Document "oxygène" / document "travail posté" / CCT perte certificat de sélection médicale: quid ?  
Plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport  
Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-009533 Electro Logistics Group SPRL  
Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-000135 Veterinary Services Logistics  
Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-000538 Ninatrans  
Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-000732 Ninatrans  
Divers

**SONT PRÉSENTS:**

**Président :** KNOCKAERT DIMITRI

**Secrétaire :** DE SCHRYVER DAVID

**TRANSPORT EN LOGISTIEK VLAANDEREN**

Membres effectifs : VAN DER PAELT EVY

**UNION PROFESSIONNELLE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE**

Membres effectifs : VELGHE BRUNO  
REUL MICHAEL

Membres suppléants : JOOS RONNY  
ROELANDTS CHANTAL

**FÉDÉRATION ROYALE BELGE DES TRANSPORTEURS ET DES PRESTATAIRES DE SERVICES LOGISTIQUES**

Membres effectifs : SPENIK KATHLEEN  
BAEYENS AN

Membres suppléants : DAUTZENBERG MIKE

**FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE**

Membres effectifs : REYNAERT JOHN  
DE ROECK VERONIQUE

**CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS DE BELGIQUE**

Membres effectifs : SANNEN JAN  
PARRILLO ROBERTO

Membres suppléants : VAN DEN ABBEELE MARIAN

Le Président constate que les conditions légales pour délibérer et décider valablement sont réunies.

Le Président,



KNOCKAERT DIMITRI



## Procès-verbal de la réunion

Le Président ouvre la séance.

### **1. Harmonisation ouvriers/employés en ce qui concerne le 2<sup>e</sup> pilier de pension: discussion**

La SCP 140.03 a consigné dans une note le préambule de sa CCT sectorielle 2<sup>e</sup> pilier de pension. Cette note suffira pour l'heure à répondre au CNT qui s'enquérirait de la situation actuelle. Cependant, les syndicats, qui gardent à l'esprit la date butoir de 2025, voudraient déjà effectuer les démarches nécessaires à cet égard; ils pensent que cela pourrait se faire dans le cadre du fonds social.

Dans un premier temps, on pourrait dresser l'inventaire des différences entre la SCP 140.03 et la CP 226. Cette première étape pourrait être réalisée en concertation avec madame Sommerijns.

### **2. Dégagement de toute responsabilité du chauffeur en cas d'on board unit (OBU) manquant ou défectueux : discussion**

Les syndicats ne doutent pas que le chauffeur sera dégagé de toute responsabilité, mais qu'en sera-t-il si un employeur fait faillite après le constat d'infraction? Le chauffeur sera-t-il dans ce cas encore dégagé de toute responsabilité?

Le banc syndical propose que la CP prenne l'initiative à cet égard. Sous quel angle aborder cette question?

L'UPTR pense que toute la discussion relative à la taxe au kilomètre est une compétence régionalisée fixée dans les décrets flamands, wallons et bruxellois. L'UPTR a déjà fait part de ses objections juridiques contre la taxe au kilomètre dans son ensemble.

### **3. Document "oxygène" / document "travail posté" / CCT perte certificat de sélection médicale: quid ?**

Toutes les organisations approuvent et signent ces deux textes (voir annexes 1 et 2). Le SPF se chargera de la traduction française.

### **4. Plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport**

Il faudrait se mettre d'accord à ce sujet pour le 24 mars 2016, date à laquelle aura lieu la prochaine réunion au CNT sur la transposition en droit belge de la directive d'exécution.

Les membres sont d'accord pour reprendre de la façon la plus large possible les principes de l'arrêt Koelzsch.

### **5. Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-009533 Electro Logistics Group SPRL**

Après une discussion approfondie, les membres présents de la commission paritaire approuvent le dossier (voir annexe 3).

### **6. Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-000135 Veterinary Services Logistics**

Après une discussion approfondie, les membres présents de la commission paritaire approuvent le dossier (voir annexe 4).

### **7. Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-000538 Ninatrans**

Après une discussion approfondie, les membres présents de la commission paritaire approuvent le dossier (voir annexe 5).

### **8. Avantages non récurrents liés aux résultats : 2015-000732 Ninatrans**

Après une discussion approfondie, les membres présents de la commission paritaire approuvent le dossier (voir annexe 6).

## **9. Divers**

### CCT perte certificat de sélection médicale

À la demande du banc syndical, ce point est inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la CP d'avril.

### Modification du champ de compétences

Le Président renvoie au mail transmis, lequel confirme que, désormais, la SCP 140.03 est uniquement compétente pour le transport de choses et plus de personnes.

### Rapport final groupes à risques

Le rapport final "Groupes à risques + rapport final relatif au projet complémentaire en faveur des jeunes appartenant à certains groupes à risques (2014-2015)" nous a été transmis par monsieur Mullebrouck du FSTL. La commission paritaire approuve ce rapport.

Le Président remercie les membres et lève la séance.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dimitri Knockaert', written over a horizontal line.

KNOCKAERT DIMITRI

Bruxelles,  
05.01.2016  
Brussel,

D.16-2

Objet : Détachement de travailleurs – Demande d'avis – Transposition de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

---

Onderwerp : Detachering van werknemers – Adviesaanvraag – Omzetting van richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening")

---

Les membres sont priés de trouver ci-joint une demande d'avis de Monsieur K. PEETERS, Ministre de l'Emploi, et de M. B. TOMMELEIN, Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale, relative à un avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

De leden vinden hierbij een adviesaanvraag van de heer K. Peeters, minister van Werk, en de heer B. Tommelein, staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, betreffende een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers.

Cet avant-projet de loi vise à transposer en droit belge la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service.

Dat voorontwerp van wet heeft tot doel de richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten om te zetten in Belgisch recht.

Les dispositions que contient ce projet apportent, notamment, des modifications à la loi du 5 mars 2002 concernant le détachement de travailleurs, à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et au code pénal social.

De bepalingen van dat ontwerp brengen met name wijzigingen aan in de wet van 5 maart 2002 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers, de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en het Sociaal Strafwetboek.

2.825-1

Dans ledit courrier, les partenaires sociaux sont explicitement invités à s'exprimer quant aux choix qui ont été faits en ce qui concerne le champ d'application du régime particulier de responsabilité solidaire salariale portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du cocontractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction.

L'avis du Conseil est sollicité endéans les deux mois.

De sociale partners wordt in de brief uitdrukkelijk verzocht zich uit te spreken over de keuzes die werden gemaakt voor het toepassingsgebied van de bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid wat de lonen betreft, die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse medecontractant in geval van activiteiten in de bouwsector.

De Raad wordt verzocht zijn advies binnen twee maanden uit te brengen.

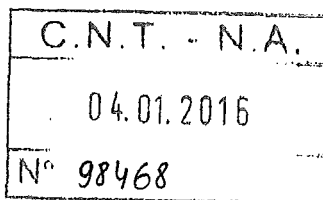
x

x

x



Service public fédéral  
**Emploi, Travail  
et Concertation sociale**



Direction générale Relations individuelles du travail  
Division de la réglementation  
des relations individuelles du travail

rue Ernest Blerot 1  
1070 BRUXELLES  
tél. 02 233 41 11 - fax 02 233 48 21  
e-mail rit@emploi.belgique.be

Monsieur Paul Windey  
Président  
CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL  
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21  
1040 BRUXELLES

Votre communication:

Vos références:

Nos références:  
RIT/Projet loi 14337/DT/YB

Bruxelles,

**Objet:** Détachement de travailleurs – Demande d’avis – Transposition de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») : avant – projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir saisir le Conseil national du Travail afin qu'il rende un avis sur l'avant – projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs, et dont un exemplaire est fourni en annexe.

Pareil avant-projet de loi vise à transposer en droit belge la directive 2014 /67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et qui est reprise sous rubrique.

Dans un tel cadre, ce texte législatif apporte, notamment, des modifications à la loi du 5 mars 2002 concernant le détachement de travailleurs, à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et au Code pénal social.

Je tiens à attirer votre attention sur le fait qu' en vue de la transposition de l'article 12 de la directive, il a été choisi d'introduire un régime particulier de responsabilité solidaire salariale portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction (article 12 et suivants du projet). Ce régime particulier ne porte pas atteinte à l'application du régime (général) existant de responsabilité solidaire salariale, qui sous les conditions y fixées reste d'application pour les situations qui ne sont pas visées par le régime particulier.

Dans ce cadre je tiens à solliciter les partenaires sociaux de s'exprimer explicitement quant aux choix suivants qui ont été fait en qui concerne le champ d'application de ce régime particulier:

- Conformément aux dispositions de la directive, le champ d'application matériel de ce régime particulier a été limité aux « activités dans le domaine de la construction ». Par conséquent, pour les autres activités et secteurs le régime (général) déjà existant reste d'application.

Votre personne de contact:  
Yves Brosteaux, attaché  
tél 02 233 47 62  
e-mail [yves.brosteaux@emploi.belgique.be](mailto:yves.brosteaux@emploi.belgique.be)

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

.be

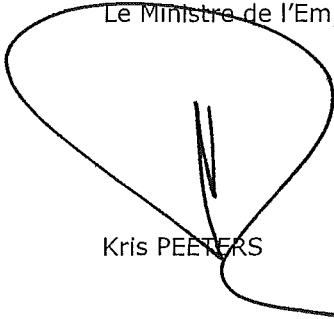
- A la demande des partenaires sociaux du secteur de la construction le champ d'application personnel de ce régime particulier est étendu au donneur d'ordre. Cette extension du champ d'application n'est pas prévue dans la directive et exigerait donc une motivation particulière.

Merci de nous faire parvenir un avis endéans les deux mois.

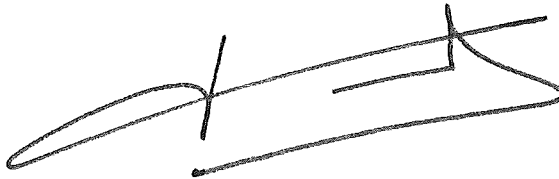
Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées,

Le Ministre de l'Emploi,

Le Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale



Kris PEETERS



Bart TOMMELEIN

Annexe : avant-projet de loi et exposé des motifs y relatif

(vertaling)

Federale Overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

De heer P. Windey  
Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad

Onderwerp: Detachering van werknemers – Adviesaanvraag – Omzetting van richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"); voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers

Mijnheer de voorzitter,

Wij zouden graag het advies van de Nationale Arbeidsraad krijgen over het bijgaande voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers.

Dat voorontwerp van wet heeft tot doel de voornoemde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten om te zetten in Belgisch recht.

Die wettekst brengt met name wijzigingen aan in de wet van 5 maart 2002 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers, de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en het Sociaal Strafwetboek.

Wij wijzen erop dat voor de omzetting van artikel 12 van de richtlijn werd gekozen voor de invoering van een bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid wat de lonen betreft, die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector (artikelen 12 en volgende van het ontwerp). Die bijzondere regeling doet geen afbreuk aan de (algemene) regeling die bestaat voor hoofdelijke aansprakelijkheid wat de lonen betreft, welke regeling, onder de erin bepaalde voorwaarden, van toepassing blijft voor de niet door de bijzondere regeling beoogde situaties.

Wij verzoeken de sociale partners zich uitdrukkelijk uit te spreken over de volgende keuzes die betreffende het toepassingsgebied van die bijzondere regeling werden gemaakt:

- Overeenkomstig de bepalingen van de richtlijn werd het materiële toepassingsgebied van die bijzondere regeling beperkt tot de "activiteiten in de bouwsector". Voor de andere activiteiten en sectoren blijft de al bestaande (algemene) regeling derhalve van toepassing.

- Op verzoek van de sociale partners van de bouwsector wordt het personele toepassingsgebied van die bijzondere regeling verruimd tot de opdrachtgever. Die verruiming van het toepassingsgebied is niet in de richtlijn opgenomen en zou dus een specifieke motivering vereisen.

Wij verzoeken de Raad zijn advies binnen twee maanden uit te brengen.

Met de meeste hoogachting,

De minister van Werk,  
Kris Peeters

De Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude  
Bart Tommelein

Bijlage: voorontwerp van wet en memorie van toelichting



**Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers**

**Avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs**

FILIP, Koning der Belgen,

PHILIPPE, Roi des Belges,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen*

*A tous, présents et à venir*

Onze Groet,

Salut,

op de voordracht van onze Minister van Werk,

sur la proposition de notre Ministre de l'Emploi,

**HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:**

**NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :**

Onze Minister van Werk is ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt :

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit :

**HOOFDSTUK 1 – INLEIDENDE BEPALINGEN**

**CHAPITRE I – DISPOSITIONS INTRODUCTIVES**

Artikel 1

Article 1er

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Art. 2

Bij deze wet wordt richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”) omgezet.

La présente loi transpose la directive 2014 /67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

**HOOFDSTUK 2 – BESCHERMING VAN WERKNEMERS GEDETACHEERD**

**CHAPITRE II – PROTECTION DES TRAVAILLEURS DETACHES A**

**VANUIT BELGIE NAAR EEN ANDERE  
LIDSTAAT VAN DE EUROPESE  
ECONOMISCHE RUIMTE OF NAAR  
ZWITSERLAND**

Art. 3

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder werknemer gedetacheerd naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland : de werknemer die, voor rekening van zijn werkgever gevestigd in België, gewoonlijk werkt in België maar tijdelijk arbeidsprestaties verricht in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland.

Art. 4

De werknemer, die gedetacheerd is naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland en die gerechtelijke of administratieve procedures opstart of heeft opgestart in België of in een ander land tegen zijn werkgever teneinde de rechten op te eisen die hij geniet krachtens de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en/of krachtens de richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”), mag vanwege zijn werkgever geen enkel nadeel ondervinden naar aanleiding van het opstarten van dergelijke gerechtelijke of administratieve procedures.

**HOOFDSTUK III –  
WIJZIGINGSBEPALINGEN**

**PARTIR DE LA BELGIQUE VERS UN  
AUTRE ETAT MEMBRE DE L’ESPACE  
ECONOMIQUE EUROPEEN OU VERS  
LA SUISSE**

Art. 3

Aux fins de l’application du présent chapitre, l’on entend par travailleur détaché vers un autre Etat membre de l’Espace économique européen ou la Suisse : le travailleur qui, pour le compte de son employeur établi en Belgique, travaille habituellement en Belgique, mais qui accomplit temporairement des prestations de travail dans un autre Etat membre de l’Espace économique européen ou la Suisse.

Art. 4

Le travailleur détaché vers un autre Etat membre de l’Espace économique européen ou la Suisse et qui engage ou a engagé des procédures judiciaires ou administratives en Belgique ou dans un autre Etat contre son employeur afin de faire valoir les droits dont il bénéficie en vertu de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et/ou en vertu de la directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l’exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l’intermédiaire du système d’information du marché intérieur ( «règlement IMI» ), ne peut subir, de la part de son employeur, aucun préjudice lié à l’engagement de telles procédures judiciaires ou administratives.

**CHAPITRE III – DISPOSITIONS  
MODIFICATIVES**

**AFDELING 1 – WIJZIGINGEN  
AANGEBRACHT IN DE WET VAN 5  
MAART 2002 TOT OMZETTING VAN  
DE RICHTLIJN 96/71/EG VAN HET  
EUROPEES PARLEMENT EN DE  
RAAD VAN 16 DECEMBER 1996  
BETREFFENDE DE  
TERBESCHIKKINGSTELLING VAN  
WERKNEMERS MET HET OOG OP  
HET VERRICHTEN VAN DIENSTEN,  
EN TOT INVOERING VAN EEN  
VEREENVOUDIGD STELSEL  
BETREFFENDE HET BIJHOUDEN  
VAN SOCIALE DOCUMENTEN DOOR  
ONDERNEMINGEN DIE IN BELGIE  
WERKNEMERS TER BESCHIKKING  
STELLEN**

**Art. 5**

Het opschrift van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, wordt vervangen als volgt :

“Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan”.

**Art. 6**

In hoofdstuk I van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, wordt een artikel 1/1 ingevoegd luidende :

“ **Artikel 1/1.** Deze wet is de omzetting van :

1° de richtlijn 96/71/EG van het Europees

**SECTION 1 – MODIFICATIONS  
APPORTEES A LA LOI DU 5 MARS  
2002 TRANSPOSANT LA DIRECTIVE  
96/71 DU PARLEMENT EUROPEEN ET  
DU CONSEIL DU 16 DECEMBRE 1996  
CONCERNANT LE DETACHEMENT  
DE TRAVAILLEURS EFFECTUE DANS  
LE CADRE D’UNE PRESTATION DE  
SERVICES ET INSTAURANT UN  
REGIME SIMPLIFIE POUR LA TENUE  
DE DOCUMENTS SOCIAUX PAR LES  
ENTREPRISES QUI DETACHENT DES  
TRAVAILLEURS EN BELGIQUE**

**Art. 5**

L’intitulé de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, est remplacé par ce qui suit :

« Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d’emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci ».

**Art. 6**

Dans le chapitre Ier de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d’emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, il est inséré un article 1<sup>er</sup>/1 rédigé comme suit :

« **Article 1<sup>er</sup>/1.** La présente loi transpose :

1° la directive 96/71/CE du Parlement

Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten ;

2° de richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”).

#### Art. 7

In hoofdstuk I van dezelfde wet wordt artikel 2 vervangen als volgt:

“ **Art. 2.** Voor de toepassing van deze wet moet worden begrepen onder :

1° werknemers : de personen die, op basis van een overeenkomst, arbeidsprestaties verrichten tegen loon en onder het gezag van een ander persoon;

2° gedetacheerde werknemers : de personen bedoeld in 1° die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.

Om te bepalen of deze personen tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België, moeten alle feitelijke elementen die hun werk en situatie kenmerken, worden onderzocht. Deze feitelijke elementen kunnen met name omvatten :

a) het werk dat voor een bepaalde periode wordt verricht in België;

b) de datum waarop de detachering begint ;

européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services ;

2° la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l’exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l’intermédiaire du système d’information du marché intérieur («règlement IMI») ».

#### Art. 7

Dans le chapitre Ier de la même loi, l’article 2 est remplacé par ce qui suit :

« **Art. 2.** Pour l’application de la présente loi, il faut entendre par :

1° travailleurs : les personnes qui, en vertu d’un contrat, fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l’autorité d’une autre personne ;

2° travailleurs détachés : les personnes visées au 1° qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d’un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique.

Afin de déterminer si ces personnes accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique, il y a lieu d’examiner tous les éléments de fait qui caractérisent leurs tâches et leur situation. Ces éléments de faits peuvent comprendre notamment :

a) les tâches qui sont accomplies en Belgique pour une durée limitée;

b) la date à laquelle le détachement commence;

c) de situatie voor de werknemer die wordt tewerkgesteld in België en die op die manier wordt gedetacheerd in een ander land dan die waar of van waaruit hij gewoonlijk zijn arbeid verricht in de zin van Verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I) en/of de wet van 14 juli 1987 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, van het Protocol en van twee Gemeenschappelijke Verklaringen, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980;

d) het feit dat de werknemer, die op die manier wordt tewerkgesteld in België, na de beëindiging van de werkzaamheden of de dienstverrichting waarvoor hij was gedetacheerd naar België, terugkeert of geacht wordt zijn activiteit te hernemen in het land van waaruit hij werd gedetacheerd;

e) de aard van de activiteiten ;

f) de werkgever die de werknemer detacheert, zorgt voor het vervoer, de kost en inwoning of accommodatie of dat deze door hem wordt terugbetaald en waar dit het geval is, op welke wijze hierin is voorzien of op welke manier dit wordt terugbetaald ;

g) alle eerdere tijdvakken waarin dezelfde of een andere gedetacheerde werknemer de betrokken werkzaamheden heeft verricht.

De Koning kan de lijst van feitelijke elementen voorzien in 2° aanvullen;

3° werkgevers : de natuurlijke personen of rechtspersonen die werknemers bedoeld in 2° tewerkstellen en van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten.

Om vast te stellen of deze onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, wordt een algemene beoordeling uitgevoerd van alle feitelijke elementen die,

c) la situation pour le travailleur occupé en Belgique d'être ainsi détaché dans un pays autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I) et/ou à la loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes, faits à Rome le 19 juin 1980;

d) le fait pour le travailleur ainsi occupé en Belgique de retourner ou d'être censé reprendre son activité dans le pays à partir duquel il a été détaché vers la Belgique après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;

e) la nature des activités;

f) le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge;

g) toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur détaché.

Le Roi peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 2° ;

3° employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs visés au point 2° et dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

Afin de déterminer si cette entreprise exerce réellement des activités substantielles, il y a lieu de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les

gedurende een langere periode, kenmerkend zijn voor de activiteiten die deze onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd en, zo nodig, in België. Deze elementen kunnen met name omvatten:

a) de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en haar administratie wordt verricht, waar zij kantoren heeft, belasting en socialezekerheidspremies betaalt, en waar zij, indien van toepassing, overeenkomstig het nationale recht een vergunning voor de uitoefening van een beroep heeft of is ingeschreven bij kamers van koophandel of beroepsorganisaties;

b) de plaats waar gedetacheerde werknemers worden aangeworven en van waaruit ze worden gedetacheerd ;

c) het recht dat van toepassing is op de overeenkomsten van de onderneming met haar werknemers, enerzijds, en haar klanten, anderzijds ;

d) de plaats waar de onderneming haar belangrijkste ondernemingsactiviteiten ontplooit en waar zij administratief personeel heeft ;

e) het aantal overeenkomsten en/of de grootte van de omzet in het land van vestiging, rekening houdend met onder andere de specifieke situatie van nieuwe ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen.

De Koning kan de lijst van feitelijke elementen voorzien in 3° aanvullen.

4° contactpersoon : natuurlijke persoon die wordt aangewezen door de werkgever om, voor rekening van deze laatste, het contact te verzekeren met de ambtenaren aangewezen door de Koning en elk document of advies te verzenden of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van de werknemers gedetacheerd in België zoals bijvoorbeeld de documenten voorzien door

éléments de fait caractérisant les activités exercées par cette personne dans le pays où elles sont établies et, au besoin, en Belgique. Ces éléments de faits peuvent comporter notamment :

a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;

b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés;

c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part;

d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;

e) le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans le pays d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les petites et moyennes entreprises.

Le Roi peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 3° ;

4° personne de liaison : personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi et de transmettre et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique et notamment les documents prévus par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, aux articles 6 quinquies

of krachtens artikel 7/1, §§ 1 en 2, in artikel 6quinquies en 6sexies van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en in artikel 15bis, §§2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers”.

#### Art. 8

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 7/1 ingevoegd luidende :

“Art. 7/1. §1. De werkgevers moeten aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, zenden :

1° een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer of een gelijkwaardig document in de zin van de richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn ;

2° de informatie met betrekking tot de vreemde valuta die dienst doet als betaling van het loon, de voordelen in geld of in natura verbonden aan de tewerkstelling in het buitenland, de voorwaarden van de repatriëring van de gedetacheerde werknemer;

3° de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven, voor zover dat een verplichting om dergelijke documenten op te stellen ook wordt opgelegd door het recht dat de arbeidsovereenkomst regelt;

4° de betalingsbewijzen van de lonen van de gedetacheerde werknemer ;

De Koning kan de lijst vermeld in deze paragraaf aanvullen.

§2. De werkgevers moeten aan de

et 6 sexies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'article 15bis, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ».

#### Art. 8

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 7/1 rédigé comme suit :

« Art. 7/1. § 1<sup>er</sup>. Les employeurs sont tenus d'envoyer aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande :

1° une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ;

2° les informations relatives à la devise servant au paiement de la rémunération, aux avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, aux conditions de rapatriement du travailleur détaché;

3° les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché, pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit également imposée par le droit qui régit le contrat de travail ;

4° les preuves du paiement des salaires du travailleur détaché ;

Le Roi peut compléter la liste mentionnée dans le présent paragraphe.

§ 2. Les employeurs sont tenus d'envoyer

ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, een vertaling in het Engels zenden van de documenten voorzien door of krachtens paragraaf 1.

§3. De werkgevers kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in de paragrafen 1 en 2 te zenden.

§4. Na de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemers in België, zijn de werkgevers ertoe gehouden gedurende een periode van één jaar aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun vraag, de documenten te zenden bedoeld in de paragrafen 1 en 2”.

Art. 9

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 7/2 ingevoegd luidende :

“Art. 7/2. Voorafgaandelijk aan de tewerkstelling van de in België gedetacheerde werknemers, moet de werkgever een contactpersoon aanwijzen en, volgens de nadere regels bepaald door de Koning, deze aanwijzing meedelen aan de ambtenaren die Hij aanwijst”.

Art. 10

In hoofdstuk I van dezelfde wet, wordt artikel 8, derde lid, ingevoegd door de programmawet van 27 april 2007, opgeheven.

**ADELING 2 – WIJZIGINGEN  
AANGEBRACHT IN DE WET VAN 12  
APRIL 1965 BETREFFENDE DE  
BESCHERMING VAN HET LOON DER  
WERKNEMERS**

Art. 11

In hoofdstuk II van de wet van 12 april 1965

aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une traduction en langue anglaise des documents prévus par ou en vertu du paragraphe 1er.

§ 3. Les employeurs peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'Il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation d'envoyer les documents visés aux paragraphes 1er et 2.

§ 4. Au terme de l'occupation en Belgique des travailleurs détachés, les employeurs sont tenus d'envoyer, durant une période d'un an, aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés au paragraphes 1er et 2 ».

Art. 9

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 7/2 rédigé comme suit :

« Art. 7/2. Préalablement à l'occupation des travailleurs détachés en Belgique, l'employeur est tenu de désigner une personne de liaison et, selon les modalités déterminées par le Roi, de communiquer pareille désignation aux fonctionnaires qu'Il désigne ».

Art. 10

Dans le chapitre Ier de la même loi, l'article 8, alinéa 3, inséré par la loi-programme du 27 avril 2007, est abrogé.

**SECTION 2 – MODIFICATIONS  
APPORTEES A LA LOI DU 12 AVRIL  
1965 CONCERNANT LA PROTECTION  
DE LA REMUNERATION DES  
TRAVAILLEURS**

Art. 11

Dans le chapitre II de la loi de la loi du 12



betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de paragrafen 1 tot 4 van artikel 15bis vervangen als volgt:

“§ 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder :

1° werkgevers : de werkgevers, in de zin van artikel 1, van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten, in de zin van artikel 2, 3° van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, en die op het Belgisch grondgebied één of meerdere werknemers in de zin van 2° van deze paragraaf tewerkstellen;

2° werknemers : de werknemers in de zin van artikel 1 die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België;

§ 2. De werkgevers zijn gedurende een door de Koning bepaalde periode vrijgesteld van het opstellen van de afrekening bedoeld in artikel 15 voor zover zij, gedurende de periode van tewerkstelling bedoeld in paragraaf 1, 1°, van dit artikel, ter beschikking houden van de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek :

1° een kopie van de documenten betreffende het loon bepaald door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is en welke vergelijkbaar zijn met de in artikel 15 bedoelde afrekening en/of

2° een vertaling in het Engels van de documenten bedoeld in 1°.

avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 de l'article 15bis sont remplacés par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent article, on entend par :

1° employeurs : les employeurs, au sens de l'article 1er, dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, au sens de l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, et qui occupent sur le territoire belge un ou plusieurs travailleurs au sens du 2° du présent paragraphe;

2° travailleurs : les travailleurs au sens de l'article 1<sup>er</sup>, qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique.

§ 2. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir le décompte visé à l'article 15 pour autant que, durant la période d'occupation visée au paragraphe 1er, 1°, du présent article, ils tiennent à la disposition des fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande :

1° une copie des documents relatifs à la rémunération prévus par la législation du pays où est établi l'employeur et qui sont équivalents au décompte visé à l'article 15 et/ou

2° une traduction en langue anglaise des documents visés au 1°.

Zij kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, ter beschikking te houden.

§3. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in paragraaf 1, 1°, zijn de werkgevers ertoe gehouden, gedurende een periode van één jaar, de documenten bedoeld in paragraaf 2 te zenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaren.

§4. Wanneer de werkgevers, die ertoe gehouden zijn, de in paragraaf 2 bedoelde documenten niet ter beschikking stellen of verzenden overeenkomstig dezelfde paragraaf en paragraaf 3, wanneer het verzoek werd gedaan, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 15 bedoelde afrekening op te stellen en bij te houden”.

#### Art. 12

In hoofdstuk VI/I van dezelfde wet wordt tussen afdeling 1 en afdeling 2 een afdeling 1/1 ingevoegd met als opschrift “Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector”.

#### Art. 13

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/1 ingevoegd luidende :

“ Art. 35/6/1. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder

1° activiteiten in de bouwsector : de werken of diensten vermeld :

- in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité

Ils peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités de l'obligation de tenir à disposition les documents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°.

§ 3. Au terme de la période d'occupation visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1°, les employeurs sont tenus, durant une période d'un an, d'envoyer aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés au paragraphe 2.

§ 4. Lorsque les employeurs, qui y sont tenus, ne mettent pas à disposition ou n'envoient pas les documents visés au paragraphe 2, conformément à ce même paragraphe et au paragraphe 3, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le décompte visé à l'article 15 ».

#### Art. 12

Dans le chapitre VI/I de la même loi, entre la section 1ere et la section 2, il est inséré une section 1ere/1 intitulée « Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction».

#### Art. 13

Dans la section 1ere/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/1 rédigé comme suit :

« Art. 35/6/1. Pour l'application de la présente section, on entend par :

1° activités dans le domaine de la construction : les travaux ou services mentionnés :

- dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la Commission paritaire de la

voor het bouwbedrijf ;

- in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van respectievelijk het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité voor de schoonmaak, het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en het Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie, en die tevens worden beschouwd als werken in onroerende staat in de zin van artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde ;

2° rechtstreekse contractant: de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer, hoofdelijk aansprakelijk binnen de beperkingen en voorwaarden vastgesteld door artikel 35/6/3;

3° opdrachtgever : eenieder die aan een aannemer opdracht geeft om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren ;

4° aannemer : eenieder die er zich jegens een opdrachtgever rechtstreeks toe verbindt om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren ten voordele van deze opdrachtgever;

5° intermediaire aannemer : iedere onderaannemer ten overstaan van de na hem komende onderaannemer;

6° onderaannemer : eenieder die er zich jegens, naargelang het geval, een aannemer of een intermediaire aannemer rechtstreeks toe verbindt, in welk stadium ook, tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren die toevertrouwd zijn aan deze aannemer of deze intermediaire aannemer;

7° inspectie : de ambtenaren die zijn

construction ;

- dans l'arrêté royal qui détermine la compétence, respectivement, de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission paritaire pour le nettoyage, de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, et qui sont également considérés comme des travaux immobiliers au sens de l'article 20, paragraphe 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatifs aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée ;

2° contractant direct : le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, solidairement responsables dans les limites et conditions prévues à l'article 35/6/3;

3° donneur d'ordres : quiconque donne à un entrepreneur ordre d'exécuter ou de faire exécuter des activités dans le domaine de la construction pour un prix;

4° entrepreneur : quiconque s'engage directement envers un donneur d'ordres à exécuter ou à faire exécuter, pour un prix, des activités dans le domaine de la construction au bénéfice de ce donneur d'ordres;

5° entrepreneur intermédiaire : chaque sous-traitant par rapport au sous-traitant succédant immédiatement après lui;

6° sous-traitant : quiconque s'engage directement, à quelque stade que ce soit, envers, selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, à exécuter ou à faire exécuter pour un prix, des activités dans le domaine de la construction confiées audit entrepreneur ou entrepreneur intermédiaire;

7° inspection : les fonctionnaires désignés

aangewezen om toezicht uit te oefenen op de naleving van deze wet;

8° gemelde werkgever : de tewerkstellende aannemer of de tewerkstellende onderaannemer, op wie de in artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving betrekking heeft;

9° verschuldigd loon: het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar dat nog niet door zijn werkgever werd betaald, met uitzondering van de vergoedingen waarop deze werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst”.

#### Art. 14

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/2 ingevoegd luidende :

“In afwijking van afdeling 1 wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, bedoeld in artikel 35/6/3 uitsluitend geregeld door deze afdeling.

De artikelen 1200 tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing op de door deze afdeling bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid”.

#### Art. 15

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/3 ingevoegd luidende :

“ Art. 35/6/3. § 1. De opdrachtgever die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een aannemer is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor die opdrachtgever.

pour exercer le contrôle du respect de la présente loi ;

8° employeur signalé : l'entrepreneur employeur ou le sous-traitant employeur, concernés par la notification écrite visée à l'article 49/3 du Code pénal social;

9° rémunération due : la rémunération due au travailleur mais qui n'a pas encore été payée par son employeur, à l'exception des indemnités auxquelles ce travailleur a droit à la suite de la rupture de son contrat de travail ».

#### Art. 14

Dans la section 1ere/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/2 rédigé comme suit :

« Par dérogation à la section 1ere, la responsabilité solidaire du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction, visée à l'article 35/6/3, est régie exclusivement par la présente section.

Les articles 1200 à 1216 du Code civil sont d'application à la responsabilité solidaire visée par la présente section».

#### Art.15

Dans la section 1ere/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/3 rédigé comme suit :

« Art. 35/6/3. § 1er. Le donneur d'ordres qui, pour des activités dans le domaine de la construction, fait appel à un entrepreneur, est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par cet entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres.

In afwijking van het eerste lid is de opdrachtgever niet hoofdelijk aansprakelijk, indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hem en door zijn aannemer, waarin :

- genoemde opdrachtgever aan zijn aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- de aannemer van genoemde opdrachtgever bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan de werknemers van deze aannemer betaalt en zal betalen.

In afwijking van het tweede lid is de opdrachtgever, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een aannemer, hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor die opdrachtgever, bij het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die aanvangt vanaf het ogenblik waarop deze opdrachtgever kennis heeft van het feit dat zijn aannemer niet het volledig of gedeeltelijk loon betaalt dat verschuldigd is aan de werknemers van dezelfde aannemer. Dergelijke kennis is, onder andere, bewezen wanneer de opdrachtgever in kennis gesteld wordt door de inspectie overeenkomstig artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek.

Deze paragraaf is niet van toepassing op de opdrachtgever - natuurlijke persoon die activiteiten in de bouwsector uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren.

§ 2. De aannemer, bij gebreke aan keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een onderaannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon

Par dérogation à l'alinéa 1er, le donneur d'ordres n'est pas solidairement responsable s'il est en possession d'une déclaration écrite, signée par lui et par son entrepreneur, dans laquelle :

- ledit donneur d'ordres communique à son entrepreneur les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

- l'entrepreneur dudit donneur d'ordres certifie qu'il paie et payera la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

Par dérogation à l'alinéa 2, le donneur d'ordres qui, pour des activités dans le domaine de la construction, fait appel à un entrepreneur, est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par cet entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres, à l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours à partir du moment où ce donneur d'ordres a connaissance du fait que son entrepreneur ne paie pas tout ou partie de la rémunération due aux travailleurs de ce même entrepreneur. Une telle connaissance est prouvée, entre autres, quand le donneur d'ordres est informé par l'inspection conformément à l'article 49/3 du Code pénal social.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au donneur d'ordres personne physique qui fait effectuer des activités dans le domaine de la construction à des fins exclusivement privées.

§ 2. L'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant sont solidairement responsables

dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

In afwijking van het eerste lid zijn de aannemer en de intermediaire aannemer niet hoofdelijk aansprakelijk, indien zij in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hen en door hun onderaannemer, waarin :

- naargelang het geval, genoemde aannemer en genoemde intermediaire aannemer aan hun onderaannemer de coördinaten meedelen van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- de onderaannemer van genoemde aannemer of genoemde intermediaire aannemer bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan zijn werknemers betaalt en zal betalen.

In afwijking van het tweede lid zijn de aannemer, bij gebreke aan een keten van onderaannemers, en de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doen op een onderaannemer, hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer, bij het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die aanvangt vanaf het ogenblik waarop zij kennis hebben van het feit dat hun onderaannemer niet het volledig of gedeeltelijk loon betaalt dat verschuldigd is aan de werknemers van dezelfde onderaannemer. Dergelijke kennis is, onder andere, bewezen wanneer de aannemer en de

du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire ne sont pas solidairement responsables s'ils sont en possession d'une déclaration écrite, signée par eux et par leur sous-traitant, dans laquelle :

- selon le cas, ledit entrepreneur et ledit entrepreneur intermédiaire communiquent à leur sous-traitant les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

- le sous-traitant dudit entrepreneur ou dudit entrepreneur intermédiaire certifie qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, et entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire, à l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours à partir du moment où ils ont connaissance du fait que leur sous-traitant ne paie pas tout ou partie de la rémunération due aux travailleurs de ce même sous-traitant. Une telle connaissance est prouvée, entre autres, quand,

intermediaire aannemer in kennis gesteld worden door de inspectie overeenkomstig artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek.

l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire sont informés par l'inspection conformément à l'article 49/3 du Code pénal social.

§ 3. Voor de toepassing van de artikelen 3 tot 6, 10, 13 tot 16, 18 en 23 worden de hoofdelijk aansprakelijke personen, bedoeld in dit artikel, gelijkgesteld met de werkgever".

§ 3. Pour l'application des articles 3 à 6, 10, 13 à 16, 18 et 23, les responsables solidaires visés au présent article sont assimilés à l'employeur».

Art. 16

Art. 16

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/4 ingevoegd, luidende :

Dans la section 1ere/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/4 rédigé comme suit :

"Art. 35/6/4. De gemelde werkgever plakt een afschrift van de in artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving aan op de plaats bedoeld in genoemd artikel 49/3.

« Art. 35/6/4. L'employeur signalé affiche une copie de la notification écrite visée à l'article 49/3 du Code pénal social, au lieu visé par ledit article 49/3.

De hoofdelijk aansprakelijke personen, bedoeld in de artikelen 35/6/1 tot 35/6/3 plakken, op de plaats bedoeld in artikel 49/3 van hetzelfde Wetboek, een afschrift van de ontvangen kennisgeving aan, indien de gemelde werkgever de aanplakking bedoeld in het eerste lid van dit artikel niet heeft verricht."

Les responsables solidaires visés par les articles 35/6/1 à 35/6/3 affichent au lieu visé à l'article 49/3 du même Code une copie de la notification reçue si l'employeur signalé n'a pas effectué l'affichage visé l'alinéa 1er du présent article. ».

Art. 17

Art. 17

In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 35/6/5 ingevoegd, luidende :

Dans la même section 2, il est inséré un article 35/6/5, rédigé comme suit :

"Art. 35/6/5. Kunnen in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze afdeling aanleiding kan geven, in recht optreden ter verdediging van de rechten van de werknemers:

« Art. 35/6/5. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente section peut donner lieu pour la défense des droits des travailleurs :

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

1° les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° de representatieve vakorganisaties bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling

2° les organisations syndicales représentatives visées par la loi du 19

van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

Het optreden van deze organisaties laat het recht van de werknemer, onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen”.

Art. 18

In artikel 35/8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, worden de woorden “afdeling 1” vervangen door de woorden “afdelingen 1 en 1/1”.

**AFDELING 3 – WIJZIGINGEN  
AANGEBRACHT AAN HET  
KONINKLIJK BESLUIT NR. 5 VAN 23  
OKTOBER 1978 BETREFFENDE HET  
BIJHOUDEN VAN SOCIALE  
DOCUMENTEN**

Art. 19

In hoofdstuk IIbis van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt artikel 6ter vervangen als volgt:

“ Art. 6ter. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

1° werkgevers : de werkgevers, in de zin van artikel 1, van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten, in de zin van artikel 2, 3° van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en

décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

L'action de ces organisations ne porte pas atteinte au droit du travailleur d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir à la cause ».

Art. 18

Dans l'article 35/8 de la même loi, modifié par la loi du 11 février 2013, les mots « à la section 1<sup>ère</sup> » sont remplacés par les mots « aux sections 1ere et 1ere/1 ».

**SECTION 3 – MODIFICATIONS  
APPORTEES A L'ARRETE ROYAL N°  
5 DU 23 OCTOBRE 1978 RELATIF A LA  
TENUE DES DOCUMENTS SOCIAUX**

Art. 19

Dans le chapitre IIbis de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, l'article 6 ter est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6 ter. Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° employeurs : les employeurs, au sens de l'article 1er, dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, au sens de l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions



tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, en die op het Belgisch grondgebied één of meerdere werknemers in de zin van 2° van dit artikel tewerkstellen;

2° werknemers: de werknemers in de zin van artikel 1 die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België”.

#### Art. 20

In hoofdstuk IIbis van hetzelfde koninklijk besluit wordt artikel 6quinquies vervangen door wat volgt:

“ De werkgevers zijn gedurende een door de Koning bepaalde periode vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening bedoeld in artikel 4, §1, van dit artikel voor zover zij, gedurende de periode van tewerkstelling bedoeld in artikel 6ter, ter beschikking houden van de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek :

1° een kopie van de documenten betreffende het loon bepaald door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is en welke vergelijkbaar zijn met de in artikel 4, §1, bedoelde individuele rekening en/of

2° een vertaling in het Engels van de documenten bedoeld in 1°.

De werkgevers bedoeld in het eerste lid kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, bij te houden”.

de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, et qui occupent sur le territoire belge un ou plusieurs travailleurs au sens du 2° du présent article;

2° travailleurs : les travailleurs au sens de l'article 1<sup>er</sup>, qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique ».

#### Art. 20

Dans le chapitre IIbis du même arrêté royal, l'article 6 quinquies est remplacé par ce qui suit:

« Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1er, du présent arrêté pour autant que, durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, ils tiennent à la disposition des fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande :

1° une copie des documents relatifs à la rémunération prévus par la législation du pays où est établi l'employeur et qui sont équivalents au compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1er, et/ou

2° une traduction en langue anglaise des documents visés au 1°.

Les employeurs visés à l'alinéa 1er peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'Il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation de tenir les documents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°».

Art. 21

In hoofdstuk II bis van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht in artikel 6 sexies :

1° Paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

“§1. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in artikel 6ter zijn de werkgevers, gedurende een periode van één jaar, ertoe gehouden de documenten bedoeld in artikel 6quinquies te zenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek”.

2° In paragraaf 2 wordt het woord “vergelijkbare” geschrapt.

**AFDELING 4 – WIJZIGINGEN  
AANGEBRACHT IN DE WET VAN 29  
JUNI 1981 HOUDENDE DE  
ALGEMENE BEGINSELEN VAN DE  
SOCIALE ZEKERHEID VOOR  
WERKNEMERS**

Art. 22

In artikel 22, § 2, a), veertiende streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, ingevoegd bij de wet van 6 juni 2010, worden de woorden “van de geïnde bedragen van de administratieve geldboeten “ vervangen door de woorden “van de door de Belgische instanties geïnde bedragen van de administratieve financiële sancties en van de administratieve geldboeten”.

**AFDELING 5 – WIJZIGINGEN  
AANGEBRACHT IN DE WET VAN 2  
JUNI 2010 HOUDENDE BEPALINGEN  
VAN HET SOCIAAL STRAFRECHT**

Art. 23

In artikel 2, §§ 1er, 3 en 5, van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, gewijzigd bij de wetten

Art. 21

Dans le chapitre II bis du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées à l'article 6 sexies :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« § 1er. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6ter, les employeurs sont tenus, durant une période d'un an, d'envoyer aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés à l'article 6 quinquies ».

2° Dans le paragraphe 2, le mot « équivalents » est supprimé.

**SECTION 4 – MODIFICATIONS  
APPORTEES A LA LOI DU 29 JUNI  
1981 ETABLISSANT LES PRINCIPES  
GENERAUX DE LA SECURITE  
SOCIALE DES TRAVAILLEURS  
SALARIES**

Art. 22

Dans l'article 22, paragraphe 2, a), quatorzième tiret, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, inséré par la loi du 6 juin 2010, les mots « des montants des amendes administratives perçus » sont remplacés par les mots « des montants des sanctions administratives pécuniaires et des amende administratives perçus par les instances belges ».

**SECTION 5 – MODIFICATIONS  
APPORTEES A LA LOI DU 2 JUNI 2010  
COMPORTANT DES DISPOSITIONS  
DE DROIT PENAL SOCIAL**

Art. 23

Dans l'article 2, paragraphes 1er, 3 et 5, de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, modifié par

van 29 maart 2012 en 30 juli 2013, wordt het cijfer "49/2" telkens vervangen door het cijfer "49/3".

les lois du 29 mars 2012 et du 30 juillet 2013, le chiffre « 49/2 » est chaque fois remplacé par le chiffre « 49/3 ».

## **AFDELING 6 – WIJZIGINGEN AANGEBRACHT IN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK**

## **SECTION 6 – MODIFICATIONS APPORTEES AU CODE PENAL SOCIAL**

### Art. 24

### Art. 24

In artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wetten van 29 maart 2012 en 11 februari 2013 wordt de bepaling onder 4°/3 ingevoegd, luidende :

Dans l'article 21 du Code pénal social, modifié par les lois du 29 mars 2012 et du 11 février 2013, il est inséré un 4°/3, rédigé comme suit :

"4°/3 aan de hoofdelijk aansprakelijke personen bedoeld in de artikelen 35/6/1 tot 35/6/3 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de in artikel 49/3 van dit Wetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving te verrichten."

« 4°/3. transmettre la notification écrite visée à l'article 49/3 du présent Code aux responsables solidaires visés aux articles 35/6/1 à 35/6/3 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ».

### Art. 25

### Art. 25

In boek 1, titel 2, hoofdstuk 2 van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 3/3 ingevoegd, luidende : "Afdeling 3/3. Bijzondere bevoegdheid van de sociaal inspecteurs op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector."

Dans le livre 1er, titre 2, chapitre 2, du même Code, il est inséré une section 3/3, intitulée : « Section 3/3. La compétence spéciale des inspecteurs sociaux en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction.

### Art. 26

### Art. 26

In afdeling 3/3, ingevoegd bij artikel 25, wordt een artikel 49/3 ingevoegd, luidende :

Dans la section 3/3, insérée par l'article 25, il est inséré un article 49/3 rédigé comme suit :

"Art. 49/3. Schriftelijke kennisgeving op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector

« Art. 49/3. Notification écrite en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière de du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction

De sociaal inspecteurs kunnen de opdrachtgevers bedoeld in artikel 35/6/3, § 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, schriftelijk in kennis stellen dat hun

Les inspecteurs sociaux peuvent informer par écrit les donneurs d'ordre visés à l'article 35/6/3, § 1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, de ce que leur entrepreneur

aannemer zijn verplichting niet nakomt om het verschuldigd loon te betalen aan de werknemers van deze aannemer.

De sociaal inspecteurs kunnen, naargelang het geval, de aannemers en de intermediaire aannemers bedoeld in artikel 35/6/3, § 2, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, schriftelijk in kennis stellen dat hun rechtstreekse onderaannemers hun verplichting niet nakomen om het verschuldigd loon te betalen aan de werknemers van deze onderaannemers.

Deze kennisgeving vermeldt :

1° het aantal en de identiteit van de werknemers waarvan de sociaal inspecteurs hebben vastgesteld dat zij prestaties hebben geleverd in het raam van de activiteiten in de bouwsector die, naargelang het geval;

- de opdrachtgever, die de kennisgeving heeft ontvangen, rechtstreeks laat uitvoeren via zijn aannemer die werkgever is van voormelde werknemers,

- de aannemer of de intermediaire aannemer, die de kennisgeving heeft ontvangen, rechtstreeks laat uitvoeren via zijn onderaannemer die werkgever is van voormelde werknemers ;

2° de identiteit en het adres van, naargelang het geval, de tewerkstellende aannemer of onderaannemer bedoeld in 1° die zijn verplichting niet is nakomen om het verschuldigd loon te betalen aan zijn werknemers;

3° het loon waarop de betrokken werknemers recht hebben ten laste van hun werkgever maar dat niet werd uitbetaald door deze werkgever ;

4° de plaats of de plaatsen waar de de activiteiten in de bouwsector worden uitgevoerd door de werknemers bedoeld in 1°;

manque à son obligation de payer la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

Les inspecteurs sociaux peuvent informer par écrit, selon le cas, les entrepreneurs et les entrepreneurs intermédiaires visés à l'article 35/6/3, § 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, de ce que leurs sous-traitants directs manquent à leur obligation de payer la rémunération due aux travailleurs de ces sous-traitants.

Cette notification mentionne :

1° le nombre et l'identité des travailleurs dont les inspecteurs sociaux ont constaté qu'ils ont fourni des prestations dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction que, selon le cas;

- le donneur d'ordres destinataire de la notification fait effectuer directement par le biais de son entrepreneur employeur desdits travailleurs ,

- l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire destinataire de la notification fait effectuer directement par le biais de son sous-traitant employeur desdits travailleurs ;

2° l'identité et l'adresse, selon le cas, de l'entrepreneur employeur ou du sous-traitant employeur visés au 1° et qui ont manqué à leur obligation de payer la rémunération due à leurs travailleurs;

3° la rémunération à laquelle les travailleurs concernés ont droit à charge de leur employeur mais qui n'a pas été payée par cet employeur ;

4° le ou les lieux où sont exécutées les activités dans le domaine de la construction par les travailleurs visés au 1° ;

5° de identiteit en het adres van de opdrachtgever, de aannemer of de intermediaire aannemer, die de kennisgeving heeft ontvangen .

Een afschrift van deze kennisgeving wordt overgezonden aan de bij deze kennisgeving betrokken werkgever .".

Art. 27

In artikel 89 van het Sociaal Strafwetboek worden de woorden "de administratie van het kadaster, registratie en domeinen" vervangen door de woorden "de algemene administratie van de inning en de invordering van de FOD Financiën".

Art. 28

In het eerste boek, titel 4, hoofdstuk 3, van het Sociaal Strafwetboek wordt een afdeling 7 ingevoegd, luidende "Bijzondere bepalingen inzake de grensoverschrijdende handhaving van administratieve financiële sancties en geldboeten".

Art. 29

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28 , wordt een artikel 91/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 91/1. Kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete aan een in een andere E.U.-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers

Indien de administratieve geldboete wordt opgelegd aan een in een andere E.U.-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers en de kennisgeving ervan niet kan gebeuren overeenkomstig artikel 85, kan de bevoegde administratie, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van richtlijn 2014/67/EU

5° l'identité et l'adresse du donneur d'ordres, de l'entrepreneur ou de l'entrepreneur intermédiaire, destinataires de la notification.

Une copie de la présente notification est transmise à l'employeur concerné par cette notification ».

Art. 27

Dans l'article 89 du Code pénal social, les mots « l'administration du cadastre, de l'enregistrement et des domaines » sont remplacés par les mots « l'administration générale de la perception et du recouvrement du Service public fédéral Finances ».

Art. 28

Dans le livre 1er, titre 4, chapitre 3, du Code pénal social, il est inséré une section 7 intitulée «Les dispositions particulières concernant l'exécution transfrontalière de sanctions et amendes administratives pécuniaires ».

Art. 29

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/1 rédigé comme suit :

« Art. 91/1. Notification d'une décision infligeant une amende administrative à un prestataire de services établi dans un autre état membre de l'Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs

»  
Si l'amende administrative est infligée à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs et si sa notification ne peut se dérouler conformément à l'article 85, l'administration compétente peut introduire une demande de notification de la décision

van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”), bij de bevoegde instantie van die andere lidstaat een verzoek tot kennisgeving van de beslissing tot oplegging van de administratieve geldboete indienen.”

#### Art. 30

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 91/2. Invordering van de administratieve geldboete opgelegd aan een in een andere E.U.- lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers

Indien de administratieve geldboete wordt opgelegd aan een in een andere E.U.- lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers en de invordering ervan niet kan gebeuren overeenkomstig artikel 89, kan de bevoegde administratie, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, bij de bevoegde instantie van die andere lidstaat een verzoek tot invordering van de administratieve geldboete indienen.”

#### Art. 31

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 91/3. Verzoek van een andere E.U.- lidstaat tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan

infligeant une amende administrative auprès de l’instance compétente de cet autre état membre, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l’exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l’intermédiaire du système d’information du marché intérieur («règlement IMI») ».

#### Art. 30

Dans la section 7, insérée par l’article 28, il est inséré un article 91/2 rédigé comme suit :

« Art. 91/2. Recouvrement d’une amende administrative infligée à un prestataire de services établi dans un autre état membre de l’Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs

Si l’amende administrative est infligée à un prestataire de services établi dans un autre état membre de l’Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs et si son recouvrement ne peut se dérouler conformément à l’article 89, l’administration compétente peut introduire une demande d’exécution de l’amende administrative auprès de l’instance compétente de cet autre état membre, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 ».

#### Art. 31

Dans la section 7, insérée par l’article 28, il est inséré un article 91/3 rédigé comme suit :

« Art. 91/3. Demande provenant d’un autre état membre de l’Union européenne et ayant pour objet la notification d’une décision infligeant une sanction administrative

een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers

De bevoegde administratie neemt, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, kennis van ieder verzoek van een bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers. Zij gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI.

In bevestigend geval, gaat zij over tot de kennisgeving van de beslissing overeenkomstig de bepalingen van artikel 85, eerste en derde lid. De beslissing heeft uitvoerbare kracht.”

#### Art. 32

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 91/4. Verzoek van een andere E.U.-lidstaat tot invordering van een financiële administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers

De bevoegde administratie neemt, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, kennis van ieder verzoek van een bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat tot invordering van een financiële

pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs

Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs. Elle vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le chapitre VI précité sont remplies.

Si tel est le cas, elle procède à la notification de la décision conformément aux dispositions de l'article 85, alinéa 1 et 3. La décision a force exécutoire ».

#### Art. 32

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/4 rédigé comme suit :

« Art. 91/4. Demande provenant d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet l'exécution d'une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative infligée à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour

administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers. Zij gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI. In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89 aanhangig bij de algemene administratie van de inning en de invordering van de FOD Financiën, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete. Deze invordering gebeurt op basis van de in voormelde richtlijn voorziene titel ontvangen via het IMI-systeem.”

#### Art. 33

In artikel 171/2 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012 en gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, worden de woorden "artikel 35/4 en 35/12" vervangen door de woorden "artikel 35/4, 35/6/4 en 35/12".

#### Art. 34

In boek 2, hoofdstuk 3, afdeling 2 van het Sociaal Strafwetboek wordt een artikel 171/2/1 ingevoegd luidende :

“Art. 171/2/1. De niet betaling van het loon door de hoofdelijk aansprakelijke rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector

Met een sanctie van niveau 2 worden gestraft, de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer en intermediaire aannemer, bedoeld in afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, die het verschuldigd loon, waarvoor zij hoofdelijk aansprakelijk zijn overeenkomstig dezelfde afdeling, niet hebben betaald”.

objet l'exécution d'une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative infligée à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs. Elle vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le chapitre VI précité sont remplies. Si tel est le cas, conformément à l'article 89, elle soumet une demande d'exécution à l'administration générale de la perception et du recouvrement du Service public fédéral Finances en vue du recouvrement du montant de cette sanction administrative pécuniaire et/ou amende administrative. Ce recouvrement a lieu sur base du titre prévu dans la directive précitée et reçu via le système IMI ».

#### Art. 33

Dans l'article 171/2 du même Code, inséré par la loi du 29 mars 2012 et modifié par la loi du 11 février 2013, les mots « aux articles 35/4 et 35/12 » sont remplacés par les mots « aux articles 35/4, 35/6/4 et 35/12 ».

#### Art. 34

Dans le livre 2, chapitre 3, section 2 du Code pénal social, il est inséré un article 171/2/1, rédigé comme suit :

« Art. 171/2/1. Le non-paiement de la rémunération par le contractant direct solidairement responsable en cas d'activités dans le domaine de la construction

Sont punis d'une sanction de niveau 2, le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, solidairement responsables visés par la section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs qui n'ont pas payés la rémunération due pour le paiement de laquelle ils sont solidairement responsables conformément à la même section».



Art. 35

In boek 2 van hetzelfde Strafwetboek wordt een hoofdstuk 5/1 ingevoegd met als opschrift :

“De mededeling van de aanwijzing van een contactpersoon in geval van detachering van werknemers in België”

Art. 36

In hoofdstuk 5/1 van hetzelfde Strafwetboek, ingevoegd door artikel 35 van deze wet, wordt een artikel 184/1 ingevoegd luidende :

“ Art. 184/1. Het gebrek aan mededeling van de aanwijzing van een contactpersoon in geval van detachering van werknemers in België

Met een sanctie van niveau 2 wordt gestraft de werkgever in de zin van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, die niet overgaat tot de mededeling van de aanwijzing van de contactpersoon in de zin van dezelfde wet, voorzien overeenkomstig zijn artikel 7/2, aan de door de Koning aangewezen ambtenaren”.

Art. 37

In boek 2 van hetzelfde Strafwetboek wordt het opschrift van hoofdstuk 6 vervangen als volgt:

“De inbreuken betreffende de sociale documenten of documenten van sociale aard”.

Art. 38

In hoofdstuk 6 van hetzelfde Strafwetboek, wordt een afdeling 5 ingevoegd luidende :

“Andere documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers”.

Art. 35

Dans le livre 2 du même Code, il est inséré un chapitre 5/1 intitulé comme suit :

« La communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique »

Art. 36

Dans le chapitre 5/1 du même Code inséré par l'article 35 de la présente loi, il est inséré un article 184/1 rédigé comme suit :

« Art. 184/1. Le défaut de communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur au sens de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci qui ne procède pas à la communication de la désignation de la personne de liaison au sens de la même loi, prévue conformément à son article 7/2, aux fonctionnaires désignés par le Roi».

Art. 37

Dans le livre 2 du même Code, l'intitulé du chapitre 6 est remplacé par ce qui suit :

« Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social ».

Art. 38

Dans le chapitre 6 du même Code, il est inséré une section 5 intitulée comme suit :

« Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs ».

Art. 39

In afdeling 5 van hetzelfde hoofdstuk 6, ingevoegd door artikel 31 van deze wet, wordt een artikel 188/1 ingevoegd luidende :

“ Art. 188/1. Het gebrek aan verzending van de documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers

Met een sanctie van niveau 2 wordt gestraft, de werkgever in de zin van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, die aan de door de Koning aangewezen ambtenaren niet de documenten zendt die door hen werden opgevraagd door of krachtens artikel 7/1 van deze wet.

Wat de inbreuk bedoeld in het eerste lid betreft, wordt de boete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers”.

**HOOFDSTUK IV – ANDERE BEPALINGEN**

Art. 40

In elke wettelijke of reglementaire bepaling die een verwijzing bevat naar het opschrift “wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen” moet dergelijk opschrift worden vervangen door wat volgt : “Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan”.

Art. 39

Dans la section 5 du même chapitre 6, insérée par l'article 38 de la présente loi, il est inséré un article 188/1, rédigé comme suit:

« Art. 188/1. Le défaut d'envoi de documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur au sens de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci qui n'envoie pas aux fonctionnaires désignés par le Roi les documents demandés par ceux-ci par ou en vertu de l'article 7/1 de ladite loi.

En ce qui concerne l'infraction visée à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés».

**CHAPITRE IV – AUTRES DISPOSITIONS**

Art. 40

Dans toute disposition légale ou réglementaire comportant une référence à l'intitulé « loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique », pareil intitulé doit être remplacé par ce qui suit : « Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci ».

Gegeven te

Donné à

FILIP

PHILIPPE

VAN KONINGSWEGE:

PAR LE ROI :

De Minister van Werk,

Le Ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

De Staatssecretaris voor Bestrijding van de  
sociale fraude,

Le Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la  
fraude sociale,

Bart TOMMELEIN



## WETSONTWERP

### HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN INZAKE DETACHERING VAN WERKNEMERS

#### MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en heren,

I) De richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (“de IMI-verordening”) is op 17 juni 2014 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 159 van 28.5.2014, p. 11 e.v.) en moet uiterlijk op 18 juni 2016 zijn omgezet.

Deze richtlijn heeft tot doel de toepassing te versterken van bepaalde principes die worden ingesteld door richtlijn 96/71/EG aangaande de detachering van werknemers.

Zij wijzigt op geen enkel punt de richtlijn 96/71/EG zelf, die aldus integraal van toepassing blijft zoals voorheen.

Zij heeft ook geen betrekking op de aspecten van sociale zekerheid die worden geregeld door de Verordening (EU) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en diens uitvoeringshandelingen.

II) De belangrijkste punten die door deze richtlijn worden aangeraakt vindt u hieronder.

1. Het bepalen van het waarachtig karakter van een detachering.

## PROJET DE LOI

### PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS CONCERNANT LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS

#### EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

I) La directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») est entrée en vigueur le 17 juin 2014 (Journal officiel de l'Union européenne L 159 du 28.5.2014, p. 11 et s.) et doit être transposée au plus tard pour le 18 juin 2016.

Une telle directive vise à renforcer l'application de certains principes prévus par la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs.

Autrement dit, elle ne modifie en rien la directive 96/71/CE qui reste donc intégralement d'application.

Par ailleurs, elle ne concerne pas les aspects de sécurité sociale réglés par le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et de ses actes d'exécution.

II) Les grands thèmes abordés par cette directive sont énoncés ci-après.

1. La détermination du caractère véritable du détachement

Artikel 4 van de richtlijn 2014/67/EU bevat twee niet-exhaustieve lijsten van feitelijke elementen die moeten toelaten om het fenomeen detachering beter te identificeren en aldus de toepasselijke wet te bepalen, hetgeen de kern is van de problematiek die door richtlijn 96/71/EG wordt geregeld.

De eerste lijst van criteria heeft betrekking op de beoordeling van de daadwerkelijke vestiging in het oorsprongland, d.w.z. op de vraag of de dienstverlenende onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht in haar land van oorsprong.

De tweede lijst van criteria heeft betrekking op de beoordeling van het begrip gedetacheerde werknemer, d.w.z. op het tijdelijk karakter van de arbeidsprestaties die door de werknemer in het ontvangstland worden verricht.

## 2. Een betere toegang tot informatie.

Artikel 5 van richtlijn 2014/67/EU stelt een algemeen principe voorop van toegang tot informatie m.b.t. de rechten en plichten van detacherende werkgevers en hun gedetacheerde werknemers, met name wat betreft de toepasselijke arbeidsvoorwaarden in geval van detachering.

Dit artikel bepaalt dat de informatie m.b.t. deze arbeidsvoorwaarden gratis en breed toegankelijk moet zijn, op een duidelijke, transparante en volledige manier.

Dit algemeen principe van toegang tot informatie moet in verband worden gebracht met de recente rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie in het arrest C-396/13 van 12 februari 2015 (Sähköalojen ammattiliitto ry tegen Elektrobudowa Spółka Akcyjna).

In dit arrest verduidelijkt het Hof dat de loonclassificaties die in de lidstaat van

L'article 4 de la directive 2014/67/UE prévoit ainsi deux listes non-exhaustives d'éléments de faits visant à mieux appréhender le phénomène du détachement et donc à déterminer la loi applicable, problématique au centre de la directive 96/71/CE.

La 1ere liste de critères concerne l'appréciation de la notion d'établissement véritable dans le pays d'origine c-à-d. : l'appréciation de la notion d'activités substantielles dans le pays d'origine par l'entreprise opérant la prestation de services.

La 2eme liste de critères concerne l'appréciation de la notion de travailleur détaché c'est-à-dire le caractère temporaire des prestations du travailleur dans le pays d'accueil.

## 2. Un renforcement de l'accès à l'information

L'article 5 de la directive 2014/67/UE prévoit un principe général d'accès à l'information relativement aux droits et obligations des employeurs détachant des travailleurs et de ces derniers, notamment en ce qui concerne les conditions de travail applicables en cas de détachement.

A cet égard, cette disposition prévoit que les informations concernant ces conditions doivent ainsi être diffusées largement et gratuitement d'une manière claire, transparente et complète.

Un lien doit être fait entre un tel principe général d'accès à l'information et la jurisprudence récente de la Cour de Justice de l'Union européenne rendue à l'occasion de son arrêt C-396/13 du 12 février 2015 (Sähköalojen ammattiliitto ry contre Elektrobudowa Spółka Akcyjna)

Dans cet arrêt, la Cour précise que pour pouvoir être opposables à l'employeur

ontvangst zijn vastgesteld in algemeen bindend verklaarde CAO's en aan de hand waarvan het toepasselijke minimumloon kan worden bepaald, slechts tegenstelbaar zijn aan de werkgever die zijn werknemers detachert als die loonclassificaties aan de nodige transparantievoorwaarden voldoen, wat met name betekent dat ze toegankelijk en duidelijk moeten zijn.

Rekening houdend hiermee, zullen de arbeidsvoorwaarden van een lidstaat van ontvangst niet kunnen worden opgelegd aan de werkgever die werknemers naar die lidstaat detachert, als deze geen kennis heeft kunnen nemen van die arbeidsvoorwaarden.

Op dit punt moet alvast worden opgemerkt dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg reeds aanzienlijke inspanningen heeft geleverd op het vlak van de verspreiding van en de toegang tot informatie m.b.t. de toepasselijke arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers naar België (in het Nederlands: <http://www.werk.belgie.be> > Thema's > Detachering > Algemeen/Toepasselijke rechtsregels in geval van detachering, en in het Engels: <http://www.employment.belgium.be> > Posting of workers > General/Legal rules applicable to posting).

3. Een versterking en concretisering van de administratieve samenwerking tussen lidstaten in het raam van de controle op de naleving van de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in geval van detachering.

a) Artikel 6 van de richtlijn stelt een officieel Europees principe in van verplichte wederzijdse administratieve bijstand tussen de lidstaten om de uitvoering, de toepassing en de handhaving van de richtlijn 2014/67/EU en de richtlijn 96/71/EG te vergemakkelijken.

Deze bijstand dient in hoofdzaak te verlopen via het Europees elektronisch systeem voor de uitwisseling van informatie IMI, dat wordt geregeld door de Verordening (EU) nr.

détachant des travailleurs, les classifications salariales, prévues par les conventions collectives de travail d'application générale de l'Etat d'accueil, permettant de déterminer le salaire minimal applicable, doivent répondre à une condition de transparence, ce qui implique, notamment, qu'elles soient accessibles et claires.

Compte tenu de ce qui précède, les conditions de travail de l'Etat d'accueil, dont l'employeur détachant du personnel dans cet Etat n'aurait pas pu avoir connaissance, ne pourraient donc être imposées à cet employeur.

Il y a lieu de remarquer que le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a déjà consenti un effort considérable en ce qui concerne la publicité et l'information au sujet des conditions de travail et d'emploi applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique (en langue française : <http://www.emploi.belgique.be> – Thèmes-Détachement-Généralités/Règles applicables en cas de détachement et en langue anglaise : <http://www.employment.belgium.be> – Posting of workers – General/Legal rules applicable to posting).

3. Un renforcement et une concrétisation de la coopération administrative entre Etats membres dans le cadre de la vérification du respect des conditions de travail applicables en cas de détachement.

a) L'article 6 de la directive met donc officiellement en place un principe européen d'assistance mutuelle obligatoire entre Etats membres afin de faciliter la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la directive 2014/67/UE et de la directive 96/71/CE.

Elle doit se faire essentiellement par le biais du système électronique européen d'échange d'information du marché intérieur IMI, réglementé par le règlement (UE) n°

1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (“de IMI-verordening”).

b) Artikel 7 van de richtlijn 2014/67/EU verduidelijkt de respectieve rollen van de inspectiediensten van de lidstaat van herkomst en de lidstaat van ontvangst.

4. Een omkadering van de nationale controlemaatregelen en inspectiebevoegdheden.

a) In dit verband bevat artikel 9 een niet-exhaustieve lijst van administratieve eisen en controlemaatregelen die lidstaten mogen opleggen (zoals o.a. voorafgaande verklaringen van detachering of de verplichting opgelegd door de lidstaat van ontvangst om een vertaling te bezorgen van de sociale documenten of documenten van sociale aard die door de inspectiediensten van die staat kunnen worden opgevraagd).

Bij de invoering en toepassing van deze administratieve eisen en controlemaatregelen moet rekening worden gehouden met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (in het bijzonder met de principes inzake rechtvaardiging en proportionaliteit).

b) Artikel 10 behandelt de kwestie van de concrete uitvoering van de inspecties.

Deze bepaling bevestigt in dat opzicht de noodzaak daaraan, teneinde de naleving te waarborgen van de principes die worden voorzien door de richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

5. De verdediging van de rechten en arbeidsvoorwaarden die, naargelang het geval, voortvloeien uit de richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

Artikel 11 van de richtlijn 2014/67/EU bepaalt dat zowel in de lidstaat van oorsprong (zendstaat) als in de lidstaat van

1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

b) L'article 7 de la directive 2014/67/UE précise également les rôles respectifs des services d'inspections de l'Etat d'origine et de l'Etat d'accueil.

4. Un encadrement des instruments de contrôles nationaux et des pouvoirs d'inspections.

a) A cet égard, l'article 9 prévoit une liste non-exhaustive d'exigences administratives et de mesures de contrôle auxquelles peuvent recourir les Etats membres (parmi lesquels, entre autres, les déclarations préalables de détachement et l'obligation pouvant être imposée par un Etat de fournir une traduction des documents sociaux ou de type social pouvant être réclamés par les services de contrôle de ce même Etat).

L'adoption et la mise en œuvre desdites exigences administratives et mesures de contrôle doit prendre en compte la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (en particulier les principes de justification et de proportionnalité).

b) L'article 10 aborde quant à lui la question de la mise en œuvre concrète des inspections.

Cette disposition confirme leur nécessité aux fins d'assurer le respect des principes prévus par les directives 96/71/CE et 2014/67/UE.

5. La défense des droits et conditions de travail découlant, selon le cas, des directives 96/71/CE et 2014/67/UE.

L'article 11 de la directive 2014/67/UE prévoit, notamment, que tant dans l'Etat d'origine (d'envoi) et dans l'Etat d'accueil,



ontvangst, gedetacheerde werknemers klacht moeten kunnen indienen tegen hun werkgever, een gerechtelijke of administratieve procedure tegen hem moeten kunnen opstarten wegens niet-naleving van de toepasselijke rechtsregels en beschermd moeten zijn tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever omwille van het instellen van dergelijke procedures.

6. De instelling van een regime van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen.

a) Artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU legt de instelling van dergelijk regime op in het kader van de relatie tussen directe onderaannemers in een onderaannemingsketen, voor wat de activiteiten in de bouwsector betreft bedoeld in de bijlage van de richtlijn 96/71/EG.

b) Zoals artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU voorziet, moeten de regimes van hoofdelijke aansprakelijkheid die worden ingesteld een niet-discriminatoir karakter hebben.

Dergelijke regimes van hoofdelijke aansprakelijk mogen bijgevolg niet louter beperkt zijn tot het loon dat aan de gedetacheerde werknemers is verschuldigd, maar moeten ook van toepassing zijn op alle werknemers die op het grondgebied van de lidstaat werkzaam zijn en die het slachtoffer worden van een ontoereikende betaling van hun loon (m.a.w., zonder een onderscheid te maken tussen de in deze lidstaat gedetacheerde werknemers en de eigen "nationale" werknemers die op permanente wijze in die lidstaat worden tewerkgesteld door een daar al dan niet gevestigde werkgever).

7. De instelling van een Europees grensoverschrijdend handhavingssysteem van administratieve sancties en boeten (artikel 13 tot 19 van de richtlijn).

Op grond van de artikelen 13 tot 19 van de richtlijn 2014/67/EU kan een verzoekende lidstaat aan de autoriteiten van een andere

les travailleurs détachés doivent pouvoir porter plainte contre leur employeur, pouvoir entamer contre lui une procédure judiciaire ou administrative pour non-respect des règles applicables et être protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur résultant de l'intentement des procédures précitées.

6. La mise en place d'un régime de responsabilité solidaire salariale

a) L'article 12 de la directive 2014/67/UE prévoit la mise en place d'un tel régime en ce qui concerne la relation de sous-traitance directe dans une chaîne de sous-traitance pour les activités dans le domaine de la construction au sens de l'annexe de la directive 96/71/CE.

b) Comme prévu par l'article 12 de la directive 2014/67/UE, les régimes de responsabilité solidaire mettant en œuvre les principes précités doivent avoir un caractère non-discriminatoire.

En d'autres termes, de tels régimes de responsabilité solidaire ne peuvent concerner uniquement la rémunération due aux seuls travailleurs détachés mais doivent bénéficier à tous les travailleurs occupés sur le territoire d'un Etat membre déterminé et qui sont victimes d'un paiement insuffisant de la rémunération qui leur est due (autrement dit, sans distinguer selon que ces travailleurs soient des travailleurs détachés dans cet Etat par un employeur établi dans un autre Etat ou des travailleurs « nationaux », occupés de manière permanente dans cet Etat par leur employeur qui y est établi ou non).

7. La mise en place d'un système européen d'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives art. 13 à 19 de la directive.

En vertu des articles 13 à 19 de la directive 2014/67/UE, un Etat requérant peut demander aux autorités d'un autre Etat (l'Etat requis) :

lidstaat (aangezochte lidstaat) vragen om:

a) een administratieve sanctie en/of boete te innen, die overeenkomstig de regels van de verzoekende lidstaat is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie is bevestigd of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd en waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld, of

b) een kennisgeving te doen van een beslissing tot oplegging van dergelijke sanctie en/of boete.

a) de procéder à l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative infligée conformément aux règles de l'État requérant ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, si nécessaire, par des tribunaux du travail et qui n'est plus susceptible d'appel, ou

b) de notifier la décision infligeant une telle sanction et/ou amende.

## ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Art. 1

### Art. 1er

Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

L'article 1 se réfère à la répartition constitutionnelle des compétences.

In deze bepaling is immers nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

En effet, cette disposition précise que la présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

### Art. 2

### Art. 2

In dit artikel wordt bepaald dat via het ontwerp van wet omzetting wordt gegeven aan richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”).

Cet article dispose que le projet de loi transpose la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.

Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par les directives communautaires.

### Art. 3 en 4

### Art. 3 et 4

Deze twee bepalingen geven omzetting aan artikel 11, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

Ces deux dispositions transposent l'article 11, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

Voormeld artikel 11, lid 5, schrijft voor dat “gedetacheerde werknemers die gerechtelijke of administratieve procedures starten zoals

Ledit article 11, paragraphe 5, énonce que « les travailleurs détachés engageant des procédures judiciaires ou administratives au

bedoeld in lid 1 worden beschermd tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever”.

Dit beschermingsprincipe houdt in dat een werknemer die vanuit België door een aldaar gevestigde werkgever wordt gedetacheerd naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of naar Zwitserland, en die een gerechtelijke of administratieve procedure opstart of heeft opgestart (in België of in de staat van ontvangst) om de rechten te doen gelden waarop hij krachtens de richtlijn 96/71/EG en/of de richtlijn 2014/67/EU aanspraak kan maken, in België geen enkele nadelige behandeling vanwege zijn werkgever mag ondergaan omwille van het instellen van dergelijke gerechtelijke of administratieve procedure.

In de hypothese waarin een gedetacheerde werknemer effectief zulke benadeling zou hebben ondergaan, moet het hem mogelijk worden gemaakt om zich tot de bevoegde Belgische burgerlijke rechtbanken te wenden teneinde daarvoor een schadevergoeding te verkrijgen.

#### Art. 5 en 6

Gelet op het aannemen van de nieuwe richtlijn 2014/67/EU is het nodig om het huidige opschrift van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, te vereenvoudigen door het te vervangen door : “Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan”.

Bovendien en correlatief wordt in een nieuw artikel 1/1 van het beschikkend gedeelte van

sens du paragraphe 1er sont protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur ».

Ce principe de protection implique que le travailleur, détaché par son employeur établi en Belgique, à partir de ce pays vers un autre Etat membre de l’Espace économique européen ou la Suisse, et qui engage ou a engagé des procédures judiciaires ou administratives (en Belgique ou dans l’Etat d’accueil) afin de faire valoir les droits dont il bénéficie en vertu de la directive 96/71/CE et/ou de la directive 2014/67/UE, ne puisse subir en Belgique de la part de son employeur, aucun préjudice lié à l’engagement de telles procédures judiciaires ou administratives.

Dans l’hypothèse où un travailleur détaché aurait effectivement subi un tel préjudice, il lui serait alors loisible de se pourvoir devant les juridictions civiles belges compétentes aux fins d’obtenir réparation de celui-ci.

#### Art. 5 et 6

Compte tenu de l’adoption de la nouvelle directive 2014/67/UE, il est nécessaire de simplifier l’intitulé actuel de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique en remplaçant pareil intitulé par : « Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d’emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci ».

Par ailleurs et corrélativement, il est également fait directement référence aux

de wet van 5 maart 2002 rechtstreeks een verwijzing gecreëerd naar de twee richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

De verwijzing naar het opschrift van de wet van 5 maart 2002 wordt eveneens aangepast in de andere teksten die door de omzetting van de richtlijn 2014/67/EU worden geraakt en die in dit verband gewijzigd worden door hoofdstuk III van dit wetsontwerp.

Bovendien bevat artikel 40 van dit wetsontwerp een algemeen principe volgens hetwelk de verwijzing naar het opschrift van de wet van 5 maart 2002 wordt vervangen in alle teksten die naar die wet verwijzen, maar die niet door dit wetsontwerp worden gewijzigd.

#### Art. 7

Deze bepaling geeft omzetting aan de artikelen 4 en 9, lid 1, e), van de richtlijn 2014/67/EU.

1. Artikel 7 van het wetsontwerp voegt vooreerst in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 de twee niet-exhaustieve lijsten toe die worden voorzien door artikel 4, lid 2 en 3, van de richtlijn 2014/67/EU, die de feitelijke elementen bevatten welke dienen om het fenomeen detachering beter te kunnen vatten.

1.1. De niet-exhaustieve lijst van feitelijke elementen voorzien door artikel 4, lid 3, van de richtlijn 2014/67/EU heeft betrekking op de beoordeling van het begrip gedetacheerde werknemer, d.w.z. op het tijdelijk karakter van de door deze werknemer in België verrichte prestaties.

Het doel hiervan bestaat erin om prestaties die als detachering worden gekwalificeerd, maar die in werkelijkheid geen tijdelijk karakter hebben, van die kwalificatie te kunnen ontdoen.

- Deze door de richtlijn voorziene lijst wordt opgenomen in artikel 2, 2° van de wet van 5 maart 2002, dat het begrip gedetacheerde werknemers definieert.

deux directives 96/71/CE et 2014/67/UE dans le dispositif de la loi du 5 mars 2002 dans un nouvel article 1/1.

La référence à l'intitulé de la loi du 5 mars 2002 est également directement adaptée dans les autres textes concernés par la transposition de la directive 2014/67/UE et modifiés en conséquence dans le chapitre III du présent projet de loi.

Par ailleurs, un principe général d'adaptation valant pour tous les textes non modifiés par le présent projet de l'intitulé mais qui comporteraient déjà une référence à la loi du 5 mars 2002 est également inscrit dans l'article 40 du présent projet de loi.

#### Art. 7

Cette disposition transpose les articles 4 et 9, paragraphe 1er, e), de la directive 2014/67/UE.

1. L'article 7 de l'avant-projet intègre tout d'abord dans l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 les deux listes non-exhaustives prévues par l'article 4, paragraphe 2 et 3, de la directive 2014/67/UE et contenant des éléments de faits visant à mieux appréhender le phénomène du détachement.

1.1. La liste non-exhaustive d'éléments de faits prévue par l'article 4, paragraphe 3, de la directive 2014/67/UE concerne l'appréciation de la notion de travailleur détaché c'est-à-dire le caractère temporaire des prestations accomplies par ce travailleur en Belgique.

Le but est, en pareil cas, de permettre de disqualifier une prestation qualifiée de détachement mais qui ne serait en réalité pas temporaire.

- Cette liste prévue par la directive est intégrée dans l'article 2, 2° de la loi du 5 mars 2002 définissant la notion de travailleurs détachés.

De bestaande wettelijke definitie van dit begrip moet tevens worden aangepast zodat, naar analogie met artikel 4, lid 3, van de richtlijn 2014/67/EU, wordt verwezen naar het tijdelijk verrichten van arbeid in België door de betrokken werknemer.

Gedetacheerde werknemers zullen voortaan dan ook worden omschreven als de werknemers (bedoeld in punt 1°) die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.

- Om te bepalen of de arbeidsprestatie van een werknemer in België effectief een tijdelijk karakter heeft, zal een algemene beoordeling moeten worden uitgevoerd van alle feitelijke elementen die het werk en de situatie van deze persoon kenmerken en zal daarbij o.a. rekening moeten worden gehouden met de elementen die worden vermeld in de niet-exhaustieve lijst van artikel 2, 2° van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 7 van dit wetsontwerp).

1.2. De niet-exhaustieve lijst voorzien door artikel 4, lid 2, van de richtlijn 2014/67/EU heeft betrekking op de beoordeling van de daadwerkelijke vestiging in het zogenaamde vestigingsland van waaruit de onderneming haar diensten verricht, d.w.z. de beoordeling van de vraag of de onderneming in dat land daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht.

Substantiële activiteiten in de zin van artikel 4, lid 2, van de voormelde richtlijn zijn andere activiteiten dan diegene van louter intern beheer of administratie.

- Deze bepaling beoogt de feitelijke elementen aan te reiken die moeten toelaten om zgn. “postbusondernemingen” te weren.

Une telle définition doit être adaptée afin de faire référence, par analogie à l'article 4, paragraphe 3, de la directive 2014/67/UE, à la notion d'accomplissement temporaire du travail en Belgique par le travailleur concerné.

Les travailleurs détachés sont donc dorénavant définis comme étant les travailleurs (visés au 1°) qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique.

- Afin de déterminer si la prestation de travail d'un travailleur en Belgique revêt effectivement un caractère temporaire, il y aura donc lieu de procéder à une évaluation globale de tous les éléments de fait caractérisant les tâches et la situation de cette personne et ce, en prenant en compte, entre autres, les éléments mentionnés dans la liste non-limitative de l'article 2, 2° de la loi du 5 mars 2002 (insérée par l'article 7 du projet de loi).

1.2. La liste non-exhaustive prévue par l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE concerne l'appréciation de la notion d'établissement véritable, dans le prétendu Etat d'établissement, à partir duquel l'entreprise opère la prestation de services c'est-à-dire l'appréciation de la notion d'activités substantielles par cette entreprise dans ce même Etat.

Au sens de l'article 4, paragraphe 2, de la directive précitée, les activités substantielles sont les activités autres que de pure gestion interne ou administrative.

- Cette disposition vise ainsi à fournir des éléments de fait permettant de disqualifier les entreprises de type « boîtes aux lettres ».

- Deze door de richtlijn voorziene lijst wordt opgenomen in artikel 2, 3° van de wet van 5 maart 2002, dat het begrip werkgevers definieert als bedoeld bij deze wet.

De bestaande wettelijke definitie van dit begrip moet tevens worden aangepast om het begrip substantiële activiteiten in aanmerking te nemen dat voorkomt in artikel 4, lid 2, van de richtlijn.

Werkgevers (die personeel naar België detacheren) zullen voortaan dan ook worden omschreven als “de natuurlijke personen of rechtspersonen die gedetacheerde werknemers (bedoeld in punt 2°) tewerkstellen en van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten.

- Om te bepalen of een onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, zal een algemene beoordeling moeten worden uitgevoerd, over een langere periode, van alle feitelijke elementen die kenmerkend zijn voor de activiteiten van die onderneming in de lidstaat van vestiging en desnoods in België, en zal daarbij o.a. rekening moeten worden gehouden met de elementen die worden vermeld in de niet-exhaustieve lijst van artikel 2, 3° van de wet van 5 maart 2002.

1.3. Gelet op het niet-limitatief karakter van de twee lijsten die in artikel 2, 2° en 3° van de wet van 5 maart 2002 worden vermeld, zal het uiteraard steeds mogelijk zijn om deze verder aan te vullen met andere feitelijke elementen die aan specifieke situaties beantwoorden.

Zonder afbreuk te doen aan het voorgaande, kunnen de voormelde lijsten ook bij koninklijk besluit worden aangevuld.

1.4. In toepassing van artikel 4, lid 4, van de richtlijn 2014/67/EU moet rekening worden gehouden met het feit dat de niet-naleving

- Cette liste prévue par la directive est intégrée dans l'article 2, 3° de la loi du 5 mars 2002 définissant la notion d'employeurs au sens de cette même loi.

Une telle définition doit cependant être adaptée afin de prendre en compte la notion d'activités substantielles figurant dans l'article 4, paragraphe 2 de la directive.

Les employeurs (détachant du personnel en Belgique) sont donc dorénavant définis comme « les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs détachés (visés au point 2°) et dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

- Afin de déterminer si l'entreprise précitée exerce réellement des activités substantielles, il y aura donc lieu de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par ces personnes dans le pays où elles sont établies et, au besoin, en Belgique et ce, en prenant en compte, entre autres, les éléments mentionnés dans la liste non-limitative de l'article 2, 3° de la loi du 5 mars 2002.

1.3. Compte tenu du caractère non-limitatif des deux listes mentionnées à l'article 2, 2° et 3° de la loi du 5 mars 2002, il serait bien entendu toujours possible de compléter celles-ci en prenant également en considération d'autres éléments de faits adaptés au cas d'espèce.

Par ailleurs, sans préjudice de ce qui précède, les listes précitées peuvent être également complétées par arrêté royal.

1.4. En outre, en application de l'article 4, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE, il y a lieu de tenir compte du fait que le non-

van één of meerdere feitelijke elementen vastgesteld in artikel 2, 2° en 3° van de wet van 5 maart 2002, niet automatisch betekent dat in de betrokken situatie geen sprake meer kan zijn van detachering.

Anders gezegd, de beoordeling van deze feitelijke elementen moet worden aangepast aan elk specifiek geval en dient rekening te houden met de specificiteit van de situatie.

2. Artikel 7 van dit wetsontwerp vervolledigt tot slot het bestaande artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 met een punt 4°, dat een definitie bevat van de contactpersoon die door de werkgever moet worden aangewezen op grond van het nieuwe artikel 7/2 van de wet van 5 maart 2002, zoals ingevoegd door artikel 9 van dit wetsontwerp.

Aldus wordt artikel 9, lid 1, e) van de richtlijn 2014/67/EU omgezet.

In dit verband kan worden verwezen naar de commentaar bij artikel 9 van dit wetsontwerp.

#### Art. 8

Dit artikel zet artikel 9, lid 1, b) tot d) van de richtlijn 2014/67/EU om door een nieuw artikel 7/1 toe te voegen in de wet van 5 maart 2002.

Artikel 9, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU, stelt op algemene wijze een niet-exhaustieve lijst van administratieve eisen en controlemaatregelen vast welke door de lidstaten mogen worden aangewend.

respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels établis à l'article 2, 2° et 3° de la loi du 5 mars 2002 n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement.

Autrement dit, l'appréciation de ces éléments factuels est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

2. Enfin, l'article 7 du projet loi complète également l'article 2 actuel de la loi du 5 mars 2002 en y insérant un point 4° définissant la personne de liaison devant être désignée par l'employeur en vertu de l'article 7/2 nouveau de la loi du 5 mars 2002, tel qu'inséré par l'article 9 du présent projet.

Ce faisant, il est procédé à la transposition de l'article 9, paragraphe 1er, e) de la directive 2014/67/UE.

Il est renvoyé à cet égard aux commentaires de l'article 9 du projet de loi.

#### Art. 8

Cet article transpose l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, b) à d) de la directive 2014/67/UE en insérant un article 7/1 nouveau dans la loi du 5 mars 2002.

De manière générale, l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive 2014/67/UE prévoit une liste non-exhaustive d'exigences administratives et de mesures de contrôle auxquels peuvent recourir les Etats membres.

1. In toepassing van lid 1, b) van dit artikel 9 van de richtlijn 2014/67/EU, bepaalt het nieuwe artikel 7/1, § 1, van de wet van 5 maart 2002 dat de werkgevers die werknemers naar België detacheren, tijdens de periode van detachering, verplicht zijn om vier types van documenten op te sturen naar de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten, wanneer deze laatste hen daarom verzoeken. Het gaat hierbij onder meer om een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer of elk gelijkwaardig document in de zin van de richtlijn 91/533/EEG, alsook de arbeidstijdoverzichten die het begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven.

M.b.t. de arbeidstijdoverzichten wordt niettemin gepreciseerd dat de vereiste om deze toe te sturen slechts geldt voor zover dat een verplichting om dergelijke documenten op te stellen ook wordt opgelegd door het recht dat de arbeidsovereenkomst regelt.

Om te garanderen dat de inspectiediensten hun toezichtsoopdracht zo efficiënt mogelijk zouden kunnen uitoefenen, kan de lijst van het nieuwe artikel 7/1, § 1, van de wet van 5 maart 2002 bij koninklijk besluit verder worden aangevuld.

2. Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 vult de in paragraaf 1 voorziene vereiste verder aan door te bepalen dat de werkgevers die werknemers naar België detacheren, op verzoek van de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten, verplicht zijn om deze een Engelse vertaling te bezorgen van de documenten die door hen worden opgeëist of kunnen worden opgeëist overeenkomstig het nieuwe artikel 7/1, § 1.

Die vertaling moet worden geleverd wanneer die documenten niet in een nationale taal van België zijn opgesteld.

1. En application du paragraphe 1<sup>er</sup>, b), de ce même article 9 de la directive 2014/67/UE, l'article 7/1, §1<sup>er</sup>, nouveau de la loi du 5 mars 2002 prévoit que, pendant le détachement, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont l'obligation de leur envoyer quatre types de documents, parmi lesquels en particulier la copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE et les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché.

S'agissant particulièrement de pareils relevés d'heures, il est précisé que l'employeur n'est tenu par pareille obligation d'envoi que pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit déjà également imposée par le droit qui régit le contrat de travail.

Afin de permettre aux services d'inspection de remplir leur mission de contrôle de la manière la plus efficace possible, la liste de l'article 7/1, paragraphe 1<sup>er</sup> nouveau, de la loi du 5 mars 2002 peut être complétée par arrêté royal.

2. Le paragraphe 2 du même article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 complète l'obligation prévue à son paragraphe 1<sup>er</sup> en prévoyant que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont l'obligation de leur envoyer une traduction en langue anglaise des documents demandés ou pouvant être demandés par ces mêmes services d'inspections conformément au même article 7/1, paragraphe 1<sup>er</sup> nouveau.

Une telle traduction doit être établie lorsque ces documents ne sont pas établis dans une langue nationale de la Belgique.



3. Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 geeft aldus omzetting aan artikel 9, lid 1, d) van de richtlijn 2014/67/EU, dat uitdrukkelijk dergelijke administratieve eis toelaat.

Naar analogie met wat reeds is voorzien op het vlak van de vrijstelling van de verplichting om documenten voor te leggen die vergelijkbaar zijn met de individuele rekening en de loonafrekening, voorziet het nieuwe artikel 7/1, § 3 van de wet van 5 maart 2002 dat een koninklijk besluit de detacherende werkgevers kan vrijstellen van de verplichting om de in § 1 en 2 voorziene documenten en hun vertaling op te sturen, onder de voorwaarden die dit besluit bepaalt, rekening houdend met de beperkte duur van hun activiteiten in België of met de specifieke aard van deze activiteiten.

4. Het nieuwe artikel 7/1, § 4 van de wet van 5 maart 2002 handhaaft ook na het einde van de periode van detachering de verplichting voor werkgevers die personeel in België detacheren om op verzoek van de inspectiediensten de in § 1 vermelde documenten en/of een vertaling daarvan in het Engels toe te sturen (overeenkomstig § 2).

Deze verplichting strekt zich uit over een periode van één jaar te rekenen vanaf het einde van de detachering.

Dergelijke administratieve vereiste wordt eveneens voorzien in artikel 9, lid 1, c) van de richtlijn 2014/67/EU, volgens hetwelk de lidstaten de verplichting mogen opleggen “de onder b) vermelde documenten na de periode van detachering op verzoek van de instanties van de ontvangende lidstaat binnen een redelijke termijn te verstrekken”.

Art. 9

3. Ce même paragraphe 2 de l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 transpose l'article 9, paragraphe 1er, d), de la directive 2014/67/UE permettant expressément une telle exigence administrative.

Par ailleurs, par analogie avec ce qui est déjà prévu en ce qui concerne les exemptions de l'obligation de fournir les documents équivalents au compte individuel et au décompte de paie, l'article 7/1, paragraphe 3 nouveau de la loi du 5 mars 2002, prévoit qu'un arrêté royal peut dispenser les employeurs détachant du personnel en Belgique de l'obligation d'envoyer les documents et leur traduction visés à ses paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, dans les conditions que cet arrêté détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités.

4. Enfin, le nouvel article 7/1, paragraphe 4, de la loi du 5 mars 2002 prolonge après la fin du détachement de leurs travailleurs en Belgique, l'obligation pour les employeurs détachant ceux – ci d'envoyer aux services d'inspection à leur demande les documents mentionnés au paragraphe 1<sup>er</sup> et/ou une traduction en langue anglaise de ceux-ci (conformément au paragraphe 2).

Pareille obligation s'étend sur une période d'une année à compter de la fin du détachement.

Une telle exigence administrative est également prévue à l'article 9, paragraphe 1er, c) de la directive 2014/67/UE, lequel précise que les Etats membres peuvent imposer « l'obligation de fournir les documents visés au point b), après la période de détachement, à la demande des autorités de l'Etat membre d'accueil, dans un délai raisonnable ».

Art. 9

1. Deze bepaling zet artikel 9, lid 1, e) van de richtlijn 2014/67/EU om, dat bepaalt dat de lidstaten de verplichting mogen opleggen om een contactpersoon aan te wijzen voor de contacten met de bevoegde instanties van de ontvangende lidstaat waar de diensten worden verricht en om, indien nodig, documenten en/of kennisgevingen te verzenden of in ontvangst te nemen.

2. In toepassing van voormeld artikel 9, lid 1, e) wordt er een nieuw artikel 7/2 ingevoegd in de wet van 5 maart 2002.

Op grond van dit nieuw artikel 7/2 is de werkgever die personeel in België wil detacheren ertoe gehouden om, voorafgaand aan die detachering, een contactpersoon aan te stellen en deze aanstelling mee te delen aan de bij koninklijk besluit aangeduide inspectiediensten.

Zoals wordt gesteld in het nieuwe artikel 2, 4° van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 7 van dit wetsontwerp), is deze contactpersoon de natuurlijke persoon die door de werkgever wordt aangeduid om, voor diens rekening, het contact te verzekeren met de door de Koning aangewezen ambtenaren en elk document of advies te verzenden of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van in België gedetacheerde werknemers.

De documenten waarvan sprake zijn deze die van de detacherende werkgever kunnen worden gevraagd door of krachtens artikel 7/1, § 1 en 2 van de wet van 5 maart 2002, artikel 6quinquies en 6sexies van het K.B. nr. 5 van 25 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en artikel 15bis, § 2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de bedoelde natuurlijke persoon om het even welke persoon kan zijn, d.w.z. de werkgever in eigen persoon (indien deze een natuurlijke persoon is) of een werknemer van de

1. Cette disposition transpose l'article 9, paragraphe 1er, e) de la directive 2014/67/UE énonçant que les Etats membres peuvent imposer l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'Etat membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et, si nécessaire, de transmettre et de recevoir des documents et/ou des avis.

2. En application de l'article 9, paragraphe 1er, e) précité, il est donc créé un article 7/2 nouveau dans la loi du 5 mars 2002.

En vertu de cet article 7/2 nouveau, l'employeur, qui va détacher des travailleurs en Belgique, est tenu, préalablement, à un tel détachement, de désigner une personne de liaison et de communiquer cette désignation aux services d'inspection désignés par arrêté royal.

Telle que définie par le nouvel article 2, 4° de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 7 du présent projet de loi), pareille personne de liaison est la personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi et de transmettre et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique.

De tels documents sont notamment ceux pouvant être demandés à l'employeur détachant par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1er et 2 de la loi du 5 mars 2002, des articles 6 quinquies et 6 sexies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et de l'article 15bis, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Il y a encore lieu de préciser qu'une telle personne physique peut être n'importe quelle personne, c'est-à-dire l'employeur lui-même (si celui-ci est une personne physique) ou un travailleur de cette entreprise ou encore un

onderneming of nog een derde t.a.v. die onderneming.

Overigens bestaat er in hoofde van deze contactpersoon geen enkele verplichting tot het hebben van een domicilie in België. Deze kan dus bijvoorbeeld ook gedomicilieerd zijn in het land van vestiging van de werkgever die detacheert.

De manier waarop de aanwijzing van de contactpersoon wordt meegedeeld aan de inspectiediensten zal nader worden bepaald bij koninklijk besluit.

#### Art. 10

Deze bepaling is voornamelijk van technische aard.

Zij heft artikel 8, derde lid, van de wet van 5 maart 2002 op.

Voormeld artikel 8, derde lid, voorziet in de mogelijkheid om bij koninklijk besluit te bepalen dat specifieke modaliteiten inzake publiciteit m.b.t. het werkrooster van toepassing zullen zijn indien de gegevens m.b.t. dit werkrooster, zoals aangegeven in de voorafgaande Limosa-melding (bedoeld bij artikel 139 van de programmawet (I) van 27 december 2006), niet meer overeenstemmen met het echte werkrooster van de gedetacheerde werknemers.

Deze bepaling is echter achterhaald nu het nieuwe artikel 7/1, § 1, 3<sup>o</sup> (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp) de mogelijkheid invoert voor de inspectiediensten om bij de detacherende werkgever de arbeidstijdenoverzichten op te vragen die het begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemers aangeven, overeenkomstig voormeld artikel 7/1.

#### Art. 11

Deze bepaling vervangt de paragrafen 1 tot 4 van artikel 15bis van de wet van 12 april

tiers par rapport à cette même entreprise.

Par ailleurs, aucune obligation de domiciliation en Belgique n'est bien entendu prévue en ce qui concerne une telle personne de liaison, cette dernière pouvant donc, par exemple, être domiciliée dans l'Etat d'établissement de l'employeur détachant.

Les modalités de communication aux services d'inspection de la désignation de la personne de liaison seront déterminées par arrêté royal.

#### Art. 10

Cette disposition a un caractère essentiellement technique.

Elle abroge l'article 8, alinéa 3, de la loi du 5 mars 2002.

Ledit article 8, alinéa 3, dont l'abrogation est ainsi projetée, vise la possibilité de déterminer par arrêté royal des modalités particulières de publicité en matière d'horaire de travail applicables lorsque les données relatives à l'horaire de travail renseignées dans la déclaration de détachement préalable Limosa (visée à l'article 139 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006) ne correspondent plus à l'horaire réel des travailleurs salariés détachés.

Cependant, il revêt un caractère obsolète compte tenu de la possibilité, prévue par l'article 7/1, paragraphe 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, nouveau (inséré par l'article 8 du présent projet de loi) en ce qui concerne les services d'inspection, de pouvoir demander à l'employeur détachant des travailleurs en Belgique les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier des mêmes travailleurs détachés, conformément audit article 7/1.

#### Art. 11

Cette disposition remplace les paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 de l'article 15 bis de la loi du 12 avril

1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers. Bedoeld artikel 15bis heeft betrekking op de documenten betreffende het loon van de gedetacheerde werknemers die de detacherende werkgever aan de inspectiediensten moet bezorgen.

M.b.t. de nieuwe formulering van de paragrafen 1 tot 4, die door artikel 11 van dit wetsontwerp wordt aangebracht, dienen drie opmerkingen te worden gemaakt.

1. De nieuwe paragraaf 1 bevat een afzonderlijke definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Een afzonderlijke definitie van deze twee begrippen is nodig omwille van de wijzigingen die door artikel 7 van dit wetsontwerp worden aangebracht aan de definities van de begrippen gedetacheerde werknemer en (detacherende) werkgever in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Als gevolg daarvan worden in de twee nieuwe definities van artikel 15bis, § 1, van de wet van 12 april 1965 enerzijds de notie van het verrichten van substantiële activiteiten door de detacherende werkgever in een ander land dan België, anderzijds de notie van het tijdelijk verrichten van arbeidsprestaties in België door de gedetacheerde werknemer, geïntegreerd.

2. Op dezelfde wijze als is bepaald in het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp), bepaalt paragraaf 2 van artikel 15bis van de wet van 12 april 1965 dat de werkgevers die hun personeel in België detacheren verplicht zijn om aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten die daarom verzoeken, niet alleen de documenten voor te leggen die vergelijkbaar zijn met de loonafrekening, maar ook om hen daarvan een vertaling in

1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, lequel article 15 bis a trait aux documents à fournir aux services d'inspections en matière de rémunération des travailleurs détachés en Belgique par l'employeur de ces derniers.

Plus précisément, trois remarques doivent être faites quant à la nouvelle formulation des paragraphes 1er à 4 ainsi prévue par l'article 11 du projet de loi.

1. Le nouveau paragraphe 1<sup>er</sup> définit de manière distincte les notions d'employeur et de travailleur.

Une telle formulation distincte de ces deux notions est rendue nécessaire en raison des modifications apportées par l'article 7 du présent projet de loi aux définitions prévues par l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci en ce qui concerne les notions de travailleurs détachés et d'employeur (détachant ceux-ci).

Dès lors, les deux nouvelles définitions de l'article 15 bis, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi du 12 avril 1965 intègrent d'une part, les notions d'accomplissement d'activités substantielles dans un pays autre que la Belgique par l'employeur détachant et, d'autre part, l'accomplissement temporaire d'une prestation de travail en Belgique par le travailleur détaché.

2. Par ailleurs, de manière similaire à ce qui est prévu par l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 8 du projet de loi), le paragraphe 2 de l'article 15 bis de la loi du 12 avril 1965 prévoit que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont non seulement l'obligation d'envoyer à ces services les documents équivalents au décompte de paie mais également l'obligation de leur envoyer une traduction en

het Engels te bezorgen.

langue anglaise desdits documents équivalents.

Zodoende wordt opnieuw een omzetting gegeven aan artikel 9, lid 1, d) van de richtlijn 2014/67/EU.

Ce faisant, il est procédé de nouveau à la transposition de l'article 9, paragraphe 1er, d) de la directive 2014/67/UE.

3. Tot slot wordt door artikel 15bis, § 3, van de wet van 12 april 1965 vanaf heden voorzien in een termijn van één jaar wat de verplichting betreft die op de detacherende werkgever rust om na het einde van de detachering, op verzoek van de inspectiediensten, de hierboven vermelde vergelijkbare documenten en/of een vertaling daarvan in het Engels te bezorgen.

3. Enfin, un délai d'un an est désormais prévu par l'article 15bis, paragraphe 3, de la loi du 12 avril 1965 en ce qui concerne l'obligation, imposée aux employeurs détachant du personnel en Belgique, d'envoyer aux services d'inspection, à leur demande, et à compter de la fin du détachement, les documents équivalents et/ou la traduction en langue anglaise précités.

#### Art. 12

#### Art. 12

1. Deze bepaling, die samen moet gelezen worden met de artikelen 13 en 14 van het ontwerp, voegt in hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers een nieuwe afdeling 1/1 in met als opschrift "Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector", die de nieuwe artikelen 35/6/1 tot 35/6/5 bevat.

1. Cette disposition qui doit être lue conjointement avec les articles 13 et 14 du projet de loi insère, dans le chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, une nouvelle section 1ere/1 intitulée « Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction » et contenant les articles 35/6/1 à 35/6/5 nouveaux.

2. Hetzelfde artikel 12 van het wetsontwerp betreft de omzetting van artikel 12, leden 1 tot 3 en 5 van de richtlijn 2014/67/EU, dat de hierna volgende principes bevat.

2. Ledit article 12 du projet de loi s'inscrit dans le processus de transposition de l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 et 5, de la directive 2014/67/UE, lequel énonce les principes exposés ci-après.

2.1. Lid 1 van artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU laat vooreerst toe dat regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen in het kader van relaties van rechtstreekse onderaanneming in ketens van onderaanneming worden of zullen worden ingesteld door de lidstaten "teneinde fraude en misbruik aan te pakken" op het vlak van detachering van werknemers en dit met betrekking tot het loon verschuldigd aan de gedetacheerde werknemer.

2.1. Le paragraphe 1er de l'article 12 de la directive 2014/67/UE énonce d'abord un principe général d'admissibilité des régimes de responsabilité solidaire salariale concernant les relations de sous-traitance directe dans les chaînes de sous-traitance mis ou à mettre en oeuvre par les Etats membres « en vue de combattre les fraudes et les abus » en matière de détachement de travailleurs et ce relativement à la rémunération due au travailleur détaché.

Deze toelating vloeit in ruime mate voort uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (arrest C-60/03 van 12 oktober 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG tegen José Filipe Pereira Félix).

Hetzelfde lid 1 stelt evenwel het niet-discriminatoire karakter als voorwaarde van toelaatbaarheid van dergelijke regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid.

Met andere woorden, dergelijke regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid mogen niet alleen betrekking hebben op het loon dat slechts verschuldigd is aan gedetacheerde werknemers maar moeten ten goede komen aan alle werknemers die worden tewerkgesteld op het grondgebied van een bepaalde lidstaat en die het slachtoffer zijn van een onvolledige betaling van het loon dat hen is verschuldigd (anders gezegd zonder onderscheid te maken tussen de werknemers die gedetacheerd worden in dat land door een werkgever gevestigd in een ander land en de “nationale” werknemers die op permanente wijze in dat land worden tewerkgesteld door een werkgever die er al dan niet is gevestigd).

2.2. Rekening houdende met het bovenstaande en, in het bijzonder, van de voorwaarde van niet-discriminatie, bepaalt artikel 12, lid 2 van de richtlijn 2014/67/EU het principe volgens hetwelk, wat betreft de activiteiten bedoeld in de bijlage van de richtlijn 96/71/EG, de lidstaten maatregelen nemen die waarborgen dat, in onderaannemingsketens, gedetacheerde werknemers de aannemer waarvan de werkgever een rechtstreekse onderaannemer is, naast of in de plaats van de werkgever, aansprakelijk kunnen houden voor de naleving van de rechten van de gedetacheerde werknemers bedoeld in lid 1 (van hetzelfde artikel 12).

Uit artikel 12, leden 1 en 2, van de richtlijn 2014/67/EU vloeit voort dat de lidstaten een regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen moeten instellen:

Un tel principe d'admissibilité découle largement de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (arrêt C-60/03 du 12 octobre 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG contre José Filipe Pereira Félix).

Cependant, le même paragraphe 1<sup>er</sup> pose comme condition d'admissibilité des régimes de responsabilité solidaire ainsi adoptés leur caractère non-discriminatoire.

En d'autres termes, de tels régimes de responsabilité solidaire ne peuvent concerner uniquement la rémunération due aux seuls travailleurs détachés mais doivent bénéficier à tous les travailleurs occupés sur le territoire d'un Etat membre déterminé et qui sont victimes d'un paiement insuffisant de la rémunération qui leur est due (autrement dit sans distinguer selon que ces travailleurs soient des travailleurs détachés dans cet Etat par un employeur établi dans un autre Etat ou des travailleurs « nationaux », occupés de manière permanente dans cet Etat par leur employeur qui y est établi ou non).

2.2. Compte tenu de ce qui précède et, en particulier, de la condition de non-discrimination, l'article 12, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE énonce alors le principe selon lequel, en ce qui concerne les activités visées à l'annexe de la directive 96/71/CE, les États membres mettent en place des mesures garantissant que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché du respect des droits des travailleurs détachés visés au paragraphe 1 (du même article 12).

Il découle de l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 de la directive 2014/67/UE que les Etats membres doivent mettre en œuvre un régime de responsabilité solidaire salariale :

- voor de relaties van rechtstreekse onderaanneming in ketens van onderaanneming, en

- voor wat betreft de activiteiten in de bouwsector die overeenstemmen met deze beschreven in de bijlage van richtlijn 96/71/EG, maar

- die betrekking hebben op de loonachterstallen waarvan zowel de “nationale” werknemers die op permanente wijze tewerkgesteld zijn op het grondgebied van een bepaalde lidstaat als de werknemers die gedetacheerd zijn door een werkgever gevestigd in een andere lidstaat, slachtoffer zijn.

2.3. De beoogde hoofdelijke aansprakelijkheid is beperkt tot de rechten verworven door de werknemer in het kader van contractuele relatie die bestaat tussen zijn werkgever (rechtstreekse onderaannemer) en de contractspartij van deze werkgever, die hoofdelijk aansprakelijk is.

2.4. Bovendien, betreft de hoofdelijke aansprakelijkheid geïmpliceerd door de leden 1 tot 3 van artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU een onmiddellijke en niet in de tijd beperkte hoofdelijke aansprakelijkheid.

2.5. Ten slotte laat artikel 12, lid 5 van de richtlijn 2014/67/EU de Lidstaten eveneens toe om in de gevallen bedoeld met name in de leden 1 en 2 van hetzelfde artikel 12, te bepalen dat een contractant die zich aan de door het nationale recht voorgeschreven zorgvuldigheidseisen heeft gehouden, evenwel niet (hoofdelijk) aansprakelijk is.

3. Rekening houdende met de principes vermeld in punt 2 van deze commentaar, dient te worden vastgesteld dat de algemene regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen die actueel voorzien is in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van

- pour les relations de sous-traitance directe dans les chaînes de sous-traitance, et

- en ce qui concerne les activités dans le domaine de la construction correspondant à celles décrites dans l'annexe de la directive 96/71/CE, mais

- concernant les arriérés en matière de rémunération dont seraient victimes tant les travailleurs « nationaux » occupés de manière permanente sur le territoire d'un Etat membre déterminé que les travailleurs qui y sont détachés par un employeur établi dans un autre Etat membre.

2.3. La responsabilité solidaire envisagée est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle existant entre son employeur (sous-traitant direct) et le contractant de cet employeur et qui est responsable solidaire.

2.4. Par ailleurs, la responsabilité solidaire telle qu'envisagée par les paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 de l'article 12 de la directive 2014/67/UE consiste en une responsabilité immédiate et non limitée dans le temps.

2.5. Enfin, l'article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE permet également aux Etats membres de prévoir que dans les cas visés notamment aux paragraphes 1 et 2 du même article 12, un contractant qui a assumé des obligations de diligence telles que définies par leur droit national n'est cependant pas (solidairement) responsable.

3. Compte tenu des principes énoncés au point 2 de ce commentaire, il est constaté que le régime général de responsabilité solidaire salariale actuellement prévu par les articles 35/1 à 35/6 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (et prévue dans la section

het loon der werknemers (en voorzien in de afdeling 1 “Algemene regeling”) twee grotere verschillen vertoont in vergelijking met de regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid die geïmplementeerd wordt door de uitvoeringsrichtlijn in artikel 12, leden 1 tot 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

3.1. Een eerste verschil bestaat in het feit dat, in tegenstelling tot de hoofdelijke aansprakelijkheid geïmplementeerd door de richtlijn, de hoofdelijke aansprakelijkheid van de “Algemene regeling” voorzien door de artikelen 35/1 tot 35/6 van de wet van 12 april 1965 niet onmiddellijk is aangezien zij een voorafgaande schriftelijke kennisgeving vereist van de inspectie, bedoeld in artikel 49/1 van het Sociaal Strafwetboek (zonder welke de hoofdelijke aansprakelijkheid niet kan ingaan).

3.3. Het tweede verschil is bovendien dat de hoofdelijke aansprakelijkheid in de zin van de artikelen 35/1 tot 35/6 een duur kent die beperkt is tot een jaar terwijl de hoofdelijke aansprakelijkheid geïmplementeerd door de richtlijn 2014/67/EU niet beperkt is in de tijd.

4. Rekening houdende met voormelde verschillen en teneinde over te gaan tot een correcte omzetting van artikel 12, leden 1 tot 3 van de richtlijn 2014/67/EU, is een aanpassing van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 noodzakelijk.

4.1. Bijgevolg voert dit wetsontwerp via een nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1, m.b.t. de activiteiten in de bouwsector in de zin van de bijlage bij richtlijn 96/71/EU, een afwijkende en bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid in voor wat de rechtstreekse contractuele relatie betreft, die betrekking heeft op het loon dat aan alle in België tewerkgestelde werknemers verschuldigd is (m.a.w. zowel die werknemers die op permanente wijze in België werkzaam zijn, als de werknemers die in België gedetacheerd zijn).

Dergelijke afwijkende en bijzondere regeling

1ere « Régime général ») présente deux différences majeures par rapport au régime de responsabilité envisagé par la directive d'exécution en son article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 et paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

3.1. Une première différence consiste dans le fait que, contrairement à la responsabilité solidaire envisagée par la directive, la responsabilité solidaire « régime général » prévue par les articles 35/1 à 35/6 de la loi du 12 avril 1965 n'est pas immédiate dans la mesure où elle nécessite une notification écrite préalable de l'inspection, visée à l'article 49/1 du Code pénal social (sans laquelle aucune responsabilité solidaire salariale ne peut donc être mise en œuvre).

3.3. Par ailleurs, deuxième différence, la responsabilité solidaire au sens des articles 35/1 à 35/6 a une durée limitée à un an alors que la responsabilité solidaire envisagée par la directive 2014/67/UE ne fait pas l'objet d'une telle limitation dans le temps.

4. Compte tenu de l'existence des différences précitées et aux fins d'une transposition correcte de l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, de la directive 2014/67/UE, une adaptation du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 est donc nécessaire.

4.1. En conséquence, dans le cadre du présent projet, un régime dérogatoire et particulier de responsabilité solidaire immédiate concernant la relation contractuelle directe et valant pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique (autrement dit tant de manière permanente que dans le cadre d'un détachement), pour les activités dans le domaine de la construction au sens de l'annexe de la directive 96/71/CE est donc introduit comme précité par la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1.

Plus précisément, un tel régime dérogatoire



zal eigenlijk allereerst betrekking hebben op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever in zijn rechtstreekse contractuele verhouding met zijn aannemer.

Bovendien zal dezelfde regeling eveneens betrekking hebben op de relatie van rechtstreekse onderaanneming tussen enerzijds een aannemer en zijn rechtstreekse onderaannemer en anderzijds een intermediaire aannemer (onderaannemer) en de rechtstreekse onderaannemer van deze laatste.

4.2. Er wordt tenslotte ook gebruik gemaakt in dit wetsontwerp van het beginsel van de « vereiste zorgvuldigheid » dat toelaat om onder bepaalde voorwaarden een rechtstreekse contractant die te goeder trouw is, vrij te stellen van een dergelijke rechtstreekse hoofdelijke aansprakelijkheid. In dit opzicht werd de mogelijkheid aangewend zoals in deze zin bepaald door artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

#### Art. 13

Deze bepaling, die specifiek het artikel 12, leden 1 en 2, van de richtlijn 2014/67/EU omzet, voegt een artikel 35/6/1 in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers in en definieert de begrippen gebruikt in de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van dezelfde wet.

1. Het nieuwe artikel 35/6/1 bepaalt in zijn punt 1<sup>o</sup> wat wordt verstaan onder het begrip activiteiten in de bouwsector waar de specifieke hoofdelijke aansprakelijkheid van de nieuwe afdeling 1/1 zich toe beperkt.

Deze activiteiten in de bouwsector komen overeen met de activiteiten vermeld in de bijlage bij de richtlijn 96/71/EG.

Bijgevolg, en met het oog op een correcte omzetting van voormeld artikel 12, leden 1 tot 2 van de richtlijn 2014/67/EU, worden de

et particulier concernera tout d'abord, la responsabilité solidaire du donneur d'ordres dans son rapport contractuel direct avec son entrepreneur.

En outre, ce même régime concernera également la relation de sous-traitance directe entre, d'une part, un entrepreneur et son sous-traitant direct et, d'autre part, un entrepreneur intermédiaire (sous-traitant) et le sous-traitant direct de ce dernier.

4.2. Enfin, il est également fait usage, dans le présent projet de loi, du principe de « due diligence » permettant, sous certaines conditions, d'exonérer un contractant direct de bonne foi d'une telle responsabilité solidaire immédiate. A cet égard, il est fait application de la possibilité prévue en ce sens par le paragraphe 5 de l'article 12 de la directive 2014/67/UE.

#### Art. 13.

Cette disposition, qui transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive 2014/67/UE, insère un article 35/6/1 dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et définit les notions énoncées dans la nouvelle section 1ere/1 en projet du chapitre VI/I de cette même loi.

1. Le nouvel article 35/6/1 détermine en son point 1<sup>o</sup> en quoi consiste la notion d'activités dans le domaine de la construction auxquelles se limite la responsabilité solidaire particulière de la nouvelle section 1ere/1.

De telles activités dans le domaine de la construction se rapportent aux activités figurant à l'annexe de la directive 1996/71/CE.

En conséquence, et aux fins d'une transposition correcte de l'article 12, paragraphes 1er à 2 de la directive

activiteiten in de bouwsector gedefinieerd door het nieuwe artikel 35/6/1, 1°, van de wet van 12 april 1965, namelijk de activiteiten die overeenstemmen met de werken of diensten vermeld in de koninklijke besluiten die de bevoegdheid bepalen van vijf specifieke paritaire comités of subcomités.

Het gaat in de eerste plaats om werken of diensten vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité nr. 124 voor het bouwbedrijf.

Daarnaast gaat het ook om de werken of diensten vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van respectievelijk het Paritair Comité nr. 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair nr. 121 voor de schoonmaak, het Paritair Comité nr. 126 voor de stoffering en de houtbewerking en het Paritair Subcomité nr. 149.01 voor de elektriciens: installatie en distributie maar, wat betreft deze laatste vier paritaire organen, enkel indien deze werken of diensten beschouwd worden als werken in onroerende staat in de zin van artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde.

2. Het punt 2° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip "rechtstreekse contractant" gebruikt in de titel van de nieuwe afdeling 1/1 evenals in het nieuw artikel 35/6/2 van de wet van 12 april 1965.

Een dergelijke rechtstreekse contractant is dus de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer, personen die hoofdelijk aansprakelijk kunnen gehouden worden binnen de grenzen en de voorwaarden bepaald in het nieuw artikel 35/6/3.

Het gebruiken van dergelijk begrip « rechtstreekse contractant » heeft als doel nadruk te leggen op de specifieke

2014/67/UE précités, les activités dans le domaine de la construction sont définies par l'article 35/6/1, 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965 comme étant celles correspondant aux travaux ou services mentionnés dans les arrêtés royaux déterminant les compétences de cinq commissions ou sous-commissions paritaires spécifiques.

Il s'agit d'abord ainsi des travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal déterminant la compétence de la Commission paritaire n° 124 de la construction.

Par ailleurs, il s'agit également des travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal qui détermine la compétence, respectivement, de la Commission paritaire n° 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission paritaire n° 121 pour le nettoyage, de la Commission paritaire n° 126 de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et de la sous-commission paritaire n° 149.01 des électriciens : installation et distribution mais, relativement à ces quatre derniers organes paritaires, uniquement si ces travaux ou services constituent des travaux immobiliers au sens de l'article 20, paragraphe 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatifs aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.

2. Le point 2° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de « contractant direct » utilisée dans le titre de la nouvelle section 1/1 ainsi que dans l'article 35/6/2 nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Un tel contractant direct est donc le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, personnes pouvant être tenues solidairement responsables dans les limites et conditions prévues à l'article 35/6/3 nouveau.

Le recours à pareille notion de « contractant direct » a pour objet d'insister sur la portée spécifique du régime dérogatoire introduit,

draagwijdte van de afwijkende regeling die is ingevoerd, voor de activiteiten in de bouwsector, door de nieuwe afdeling 1/1, ingevoerd door dit wetsontwerp.

Zoals reeds werd vermeld, heeft de nieuwe afdeling 1/1 betrekking op de rechtstreekse contractuele relatie van de drie vermelde hoofdelijk aansprakelijken met hun contractant-werkgever.

Wat betreft een dergelijke rechtstreekse contractuele relatie, en voor de activiteiten in de bouwsector, neemt ze dus de plaats in van de regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid die van toepassing is (op een dergelijke rechtstreekse contractuele relatie) krachtens de « Algemene regeling » van afdeling 1 van hoofdstuk VI/I van de wet van 12 april 1965.

De nieuwe afdeling 1/1 komt daarentegen geenszins terug op de toepassing van afdeling 1 « Algemene regeling » wat betreft de relaties van onrechtstreekse onderaanneming.

Met andere woorden, de hoofdelijke aansprakelijkheid inzake loon in geval van onrechtstreekse onderaanneming, die niet geregeld wordt door de afwijkende regeling van de nieuwe afdeling 1/1, blijft geregeld door afdeling 1 « Algemene regeling », onder de hierin vastgestelde voorwaarden.

Bijvoorbeeld, in geval van een opeenvolging van onderaannemers (keten), kan de aannemer die rechtstreeks met een opdrachtgever is verbonden voor de uitvoering van activiteiten in de bouwsector, eveneens hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld (indirect) voor de betaling van de loonschulden aan bv. de werknemers van de laatste onderaannemer in de keten van onderaanneming (dewelke dus niet de rechtstreekse onderaannemer is van de aannemer), zij het dan wel opnieuw binnen de grenzen en voorwaarden gesteld in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de "Algemene regeling" van de wet van 12 april 1965.

pour les activités dans le domaine de la construction, par la nouvelle section 1ere/1 introduite par le présent projet de loi.

Comme déjà énoncé, la nouvelle section 1ere/1 concerne la relation contractuelle directe des trois responsables solidaires précités avec leur contractant-employeur.

En ce qui concerne une telle relation contractuelle directe, et pour des activités dans le domaine de la construction, elle se substitue donc au régime de responsabilité solidaire applicable (à une telle relation contractuelle directe) en vertu du « Régime général » de la section 1ere du chapitre VI/I de la loi du 12 avril 1965.

Par contre, la nouvelle section 1ere/1 ne remet aucunement en cause l'application de la section 1ere « Régime général » en ce qui concerne les relations de sous-traitance indirecte.

Autrement dit, la responsabilité solidaire salariale en cas de relation de sous-traitance indirecte, qui n'est pas réglée par le régime dérogatoire de la nouvelle section 1ere/1, continue à être régie par la section 1ere « Régime général », aux conditions que cette dernière détermine.

Par exemple, en cas de succession de sous-traitants (chaîne), l'entrepreneur, lié directement à un donneur d'ordres pour l'exécution d'activités dans le domaine de la construction, peut également voir sa responsabilité solidaire salariale engagée (à titre indirect) pour le paiement de la rémunération impayée, par exemple, aux travailleurs du dernier sous-traitant de la chaîne de sous-traitance (qui n'est donc pas le sous-traitant direct de l'entrepreneur) mais alors, de nouveau, dans les limites et conditions prévues aux articles 35/1 à 35/6 du « Régime général » de la loi du 12 avril 1965.

3. Het punt 3° van het nieuwe artikel 35/6/1 definieert het begrip opdrachtgever in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als eenieder die aan een aannemer opdracht geeft om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren ;

In deze hypothese zal de opdrachtgever, in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn aannemer (rechtstreekse contractant-werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de beperkingen voorgeschreven door het nieuw artikel 35/6/3.

4. Het punt 4° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip aannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Het gaat om eenieder die er zich jegens een opdrachtgever rechtstreeks toe verbindt om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren ten voordele van deze opdrachtgever.

In deze hypothese zal de aannemer, in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn rechtstreekse onderaannemer (werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de grenzen voorgeschreven door het nieuw artikel 35/6/3.

5. Het punt 5° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip intermediaire aannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als iedere onderaannemer ten overstaan van de na hem komende onderaannemer.

3. Le point 3° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de donneur d'ordre. au sens de la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Celui-ci est défini comme quiconque donne à un entrepreneur ordre d'exécuter ou de faire exécuter des activités dans le domaine de la construction pour un prix;

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son entrepreneur (contractant direct-employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de cet entrepreneur), le donneur-d'ordres pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites prescrites par l'article 35/6/3 nouveau.

4. Le point 4° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion d'entrepreneur au sens de la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Il s'agit de quiconque s'engage directement envers un donneur d'ordres à exécuter ou à faire exécuter, pour un prix, des activités dans le domaine de la construction au bénéfice de ce donneur d'ordres.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son sous-traitant direct (employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de ce sous-traitant), l'entrepreneur pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites prescrites par l'article 35/6/3 nouveau.

5. Le point 5° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion d'entrepreneur intermédiaire au sens de la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Celui-ci est défini comme étant chaque sous-traitant par rapport au sous-traitant succédant immédiatement après lui.

Deze hypothese betreft dus de onderaannemer, die in het kader van een keten van onderaannemers, (rechtstreeks) beroep doet op een onderaannemer (werkgever), om door deze laatste activiteiten in de bouwsector te laten uitvoeren in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, 1° van de wet van 12 april 1965.

In deze hypothese zal de intermediaire aannemer (die dus zelf een onderaannemer is), in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn rechtstreekse onderaannemer (werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de beperkingen en voorwaarden voorgeschreven door het nieuw artikel 35/6/3.

6. Het punt 6° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip onderaannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als eenieder die er zich jegens, naar gelang het geval, een aannemer of een intermediaire aannemer rechtstreeks toe verbindt, in welk stadium ook, tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren die waren toevertrouwd aan deze aannemer of deze intermediaire aannemer.

Met andere woorden kan de onderaannemer, bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1, zijn:

- ofwel de rechtstreekse onderaannemer van een aannemer die zelf rechtstreekse contractspartij is van een opdrachtgever,

- ofwel de rechtstreekse onderaannemer van een andere onderaannemer die zelf als intermediaire aannemer kan beschouwd worden in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, punt 5°.

7. Er wordt ook gepreciseerd in punt 9° wat

Cette hypothèse concerne donc le sous-traitant qui, dans le cadre d'une chaîne de sous-traitance, recourt (directement) à un sous-traitant (employeur), aux fins de faire exécuter par ce dernier des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1° nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son sous-traitant direct (employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de ce sous-traitant), l'entrepreneur intermédiaire (qui est donc lui-même un sous-traitant) pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites et conditions prescrites par l'article 35/6/3 nouveau.

6. Le point 6° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de sous-traitant au sens de la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Celui-ci est défini comme étant quiconque s'engage directement, à quelque stade que ce soit, envers, selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, à exécuter pour un prix, des activités dans le domaine de la construction confiées audit entrepreneur ou entrepreneur intermédiaire.

Autrement dit, le sous-traitant visé par la nouvelle section 1ere/1 peut être :

- soit le sous-traitant direct d'un entrepreneur qui est lui-même contractant direct d'un donneur d'ordres,

- soit le sous-traitant direct d'un autre sous-traitant, ce dernier étant alors qualifié d'entrepreneur intermédiaire au sens de l'article 35/6/1, point 5° nouveau.

7. Il est également précisé au point 9° ce

moet worden verstaan onder “verschuldigd loon” in de zin van de nieuwe afdeling hier besproken.

Een dergelijk begrip betreft derhalve het loon dat verschuldigd is aan de werknemer door zijn werkgever (in een rechtstreekse contractuele relatie met, naargelang het geval, de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer of intermediaire aannemer in de zin van artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965) maar dat nog niet door deze werkgever werd betaald, met uitzondering van de vergoedingen waarop deze werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Op die manier wordt het subsidiaire karakter van de hoofdelijke aansprakelijkheid verduidelijkt: de hoofdelijk aansprakelijke moet slechts tussenkomen in betaling van loon indien de werkgever van de werknemer zijn verplichting tot betaling van dit loon zelf niet heeft vervuld.

Men beperkt overigens ook het voorwerp van de hier bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid, door de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever uit te sluiten van het voorwerp van deze aansprakelijkheid.

#### Art. 14

Deze bepaling, die specifiek artikel 12, leden 1 tot 3 en 5, van de richtlijn 2014/67/EU omzet, voegt een nieuw artikel 35/6/2 in de wet van 12 april 1965 in.

1. Zoals reeds vermeld in de commentaar van artikel 12 van dit wetsontwerp, heeft de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, en met name het nieuw artikel 35/6/3, tot doel een afwijkende en specifieke regeling in te voeren op het vlak van een hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant (met andere woorden inzake de rechtstreekse contractuele

qu'il faut entendre par « rémunération due » au sens de la nouvelle section ici commentée.

Une telle notion vise donc la rémunération qui est due au travailleur par son employeur (en relation contractuelle directe avec, selon le cas, le donneur d'ordres, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, responsables solidaires au sens de l'article 35/6/3 de la loi du 12 avril 1965) mais qui n'a pas encore été payée par cet employeur, à l'exception des indemnités auxquelles ce travailleur a droit à la suite de la rupture du contrat de travail.

On précise ainsi le caractère subsidiaire de la responsabilité solidaire envisagée, une telle rémunération ne devant être payée par le responsable solidaire que si l'employeur du travailleur n'a lui-même pas rempli son obligation de payer la rémunération due à ce travailleur.

Par ailleurs, on vise également à délimiter l'objet de la responsabilité salariale ici envisagée en excluant de son objet les indemnités dues en raison de la rupture par – l'employeur du contrat de travail de son travailleur.

#### Art. 14.

Pareille disposition qui transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 et 5, de la directive 2014/67/UE, insère un article 35/6/2 nouveau dans la loi du 12 avril 1965.

1. Comme déjà évoqué dans le commentaire de l'article 12 du présent projet de loi, la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, et notamment son article 35/6/3 nouveau, a pour objet d'introduire un régime dérogatoire et particulier de responsabilité solidaire du contractant direct (autrement dit concernant la relation contractuelle directe, selon le cas, du donneur

relatie, al naargelang het geval, van de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer met hun contractant-werkgever), voor het loon verschuldigd aan alle in België tewerkgestelde werknemers, voor de activiteiten in de bouwsector in de zin van artikel 35/6/1, 1°, van dezelfde wet van 12 april 1965, binnen de beperkingen en voorwaarden vastgesteld door genoemd artikel 35/6/3.

In dat verband bepaalt het nieuw artikel 35/6/2 dat, in afwijking van afdeling 1, de hoofdelijke aansprakelijkheid van dezelfde rechtstreekse contractant bedoeld in artikel 35/6/3 uitsluitend wordt geregeld door de nieuwe afdeling 1/1.

Met andere woorden, voor de activiteiten in de bouwsector in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, 1° van de wet van 12 april 1965 en ingevolge het afwijkend karakter van de regeling bepaald door artikel 35/6/3 van deze wet, kan de algemene regeling bepaald door de artikelen 35/1 tot 35/6 niet meer worden toegepast voor de hoofdelijke aansprakelijkheid van een dergelijke (rechtstreekse) contractant in het kader van zijn rechtstreekse relatie met zijn contractant-werkgever.

2. In het verlengde hiervan is het echter eveneens belangrijk te preciseren dat de draagwijdte van deze nieuwe afwijkende regeling strikt beperkt blijft tot de enige bouwactiviteiten en de enige rechtstreekse contractuele relatie, overeenkomstig het nieuw artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965.

Met andere woorden en zoals reeds werd vermeld, komt de nieuwe afdeling 1/1 geenszins terug op de toepassing van afdeling 1 « Algemene regeling » wat betreft de relaties van onrechtstreekse onderaanneming.

3. Het tweede lid van het nieuw artikel 35/6/2 bepaalt expliciet dat de artikelen 1200

d'ordres, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire avec leur contractant-employeur) et valant pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique, pour des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1° de la même loi du 12 avril 1965, selon les limites et conditions déterminées prévues par ledit article 35/6/3.

A cet égard, l'article 35/6/2 nouveau précise donc que, par dérogation à la section 1ere, la responsabilité solidaire de ce même contractant direct visée à l'article 35/6/3 est régie exclusivement par la nouvelle section 1ere/1.

En d'autres termes, pour des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1° nouveau de la loi du 12 avril 1965 et du fait de pareil caractère dérogatoire du régime réglé par l'article 35/6/3 de cette même loi, le régime général régi par les articles 35/1 à 35/6, ne peut donc plus être appliqué aux fins d'engagement de la responsabilité solidaire salariale d'un tel contractant (direct) dans le cadre de sa relation contractuelle directe avec son - contractant employeur.

2. Par contre, dans le prolongement de ce qui précède, il est également important de préciser que la portée de pareil nouveau régime dérogatoire doit être strictement circonscrite aux seules activités en matière de construction et à la seule relation contractuelle directe, conformément à l'article 35/6/3 nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Autrement dit, et comme déjà énoncé, la nouvelle section 1ere/1 ne remet aucunement en cause l'application de la section 1ere « Régime général » en ce qui concerne les relations de sous-traitance indirecte.

3. Le deuxième alinéa du nouvel article 35/6/2 précise explicitement que les articles

tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn op de door voormeld artikel bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid.

De artikelen 1200 tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek regelen de privaatrechtelijke gevolgen van de hoofdelijke aansprakelijkheid.

#### Art.15

Deze bepaling voegt een artikel 35/6/3 in de wet van 12 april 1965 in en zet hierdoor specifiek artikel 12, leden 1 tot 3 en 5 van de richtlijn 2014/67/EU om.

Artikel 35/6/3 beschrijft de specifieke regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen ingevoerd door de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Zoals reeds vermeld, gaat het om een hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen die slechts betrekking heeft op activiteiten in de bouwsector zoals gedefinieerd in het nieuwe artikel 35/6/1, punt 1° van de wet van 12 april 1965.

1. De eerste paragraaf van het nieuwe artikel 35/6/3 regelt de hoofdelijk aansprakelijkheid van de opdrachtgever als rechtstreekse contractant.

1.1. In dat kader formuleert het eerste lid van dezelfde eerste paragraaf het algemeen beginsel krachtens hetwelk de opdrachtgever in de zin van artikel 35/6/1, punt 3°, hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het volledige of gedeeltelijke loon dat verschuldigd is aan de door zijn aannemer tewerkgestelde werknemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze weknemer heeft verricht voor die opdrachtgever.

Wordt hier geviseerd, elke aannemer die de hoedanigheid van werkgever heeft ongeacht of hij in België is gevestigd.

1200 à 1216 du Code civil sont applicables à la responsabilité solidaire visée par ledit article.

Les articles 1200 à 1216 régissent les conséquences de la responsabilité solidaire en termes de droit privé.

#### Art.15

Cette disposition insère un article 35/6/3 dans la loi du 12 avril 1965 et, ce faisant, transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 et paragraphe 5 de la directive 2014/67/UE.

L'article 35/6/3 décrit le régime particulier de responsabilité solidaire salariale inséré par la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Comme déjà évoqué, il s'agit d'une responsabilité solidaire salariale ne concernant que l'exercice d'activités dans le domaine de la construction telles que définies à l'article 35/6/1, point 1° nouveau de la loi du 12 avril 1965.

1. Le paragraphe 1er de l'article 35/6/3 nouveau règle la responsabilité solidaire du donneur d'ordres en tant que contractant direct.

1.1. Dans ce cadre, l'alinéa 1<sup>er</sup> de ce même paragraphe 1er énonce le principe général en vertu duquel le donneur d'ordres au sens de l'article 35/6/1, point 3°, est solidairement responsable du paiement de tout ou partie de la rémunération due au travailleur occupé par son entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres.

- Est ici visé tout entrepreneur ayant la qualité d'employeur, qu'il soit établi ou non en Belgique.



Met de woorden “met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor” wordt bedoeld dat de hoofdelijk aansprakelijkheid hier bedoeld enkel betreft de betaling van het loon verschuldigd voor de arbeidsprestaties die werden geleverd in het kader van de overeenkomst gesloten tussen de rechtstreekse contractant-hoofdelijk aansprakelijke en de werkgever.

1.2. Zoals bepaald door het tweede lid van hetzelfde artikel 35/6/1, § 1, is de bovenvermelde opdrachtgever echter niet hoofdelijk aansprakelijk, indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hem en door zijn (tewerkstellende) aannemer waarin :

- genoemde opdrachtgever aan zijn aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- de aannemer van genoemde opdrachtgever bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan zijn werknemers betaalt en zal betalen.

Er wordt hier verduidelijkt dat voormelde schriftelijke verklaring niet noodzakelijk als een afzonderlijk document moet bestaan, maar eventueel ook een clause in de aannemingsovereenkomst die de twee voormelde partijen bindt, kan uitmaken..

Er wordt eveneens verduidelijkt dat deze vrijstellende verklaring natuurlijk een mogelijkheid is en geen verplichting.

De opdrachtgever kan perfect van oordeel zijn dat een dergelijke verklaring kan worden vermeden in het geval dat de betrokken contractuele relatie naar zijn oordeel geen enkel risico op onregelmatigheid in hoofde van de aannemer inhoudt (bv. : een opdrachtgever en zijn aannemer met frequente contractuele relaties sinds twintig jaar).

L'utilisation des mots « aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de » a pour but de montrer que la responsabilité solidaire ici visée concerne uniquement le paiement de la rémunération due pour les prestations de travail qui ont été effectuées dans le cadre du contrat conclu entre le contractant direct-responsable solidaire et l'employeur.

1.2. Cependant, et comme prévu par le deuxième alinéa du même article 35/6/1, § 1<sup>er</sup>, le donneur d'ordres susmentionné n'est pas solidairement responsable s'il est en possession d'une déclaration écrite signée par lui et son entrepreneur (employeur) dans laquelle :

- ledit donneur d'ordres communique à son entrepreneur les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

- l'entrepreneur dudit donneur d'ordres certifie qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

Il est ici précisé que la déclaration précitée ne doit pas nécessairement constituer un document spécifique mais peut bien entendu également consister en une clause du contrat d'entreprise liant les deux parties précitées.

Il est également précisé que cette déclaration exonératoire consiste bien entendu en une faculté et non en une obligation.

Le donneur d'ordres peut en effet être parfaitement être d'avis qu'une telle déclaration peut être évitée dans le cas où la relation contractuelle concernée ne présenterait à son estime aucun risque d'irrégularité dans le chef de l'entrepreneur (ex. : un donneur d'ordres et son entrepreneur ayant des relations contractuelles fréquentes depuis vingt ans).

Alles zal dus afhangen van de appreciatie die de opdrachtgever zal hebben inzake de situatie die in casu op hem betrekking heeft.

1.3. Om echter te vermijden dat de opdrachtgever, op basis van een dergelijke verklaring in het geheel niet hoofdelijk aansprakelijk zou zijn in de situatie waarin hij op de hoogte was van het feit dat zijn (tewerkstellende) aannemer, met wie hij de aannemingsovereenkomst heeft gesloten, zijn verplichting om het verschuldigd loon te betalen (aan de werknemers van genoemde aannemer) niet nakwam, wordt een dergelijke hoofdelijke aansprakelijkheid toch bepaald in dergelijk geval voor de toekomst in het derde lid van het nieuwe artikel 35/6/3, § 1.

Zo zal krachtens artikel 35/6/3, § 1, derde lid, de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever die in het bezit is van de verklaring, weer gelden voor de periode die begint bij het verstrijken van een termijn van veertien werkdagen die zelf begint te lopen vanaf het ogenblik waarop deze opdrachtgever kennis heeft van het feit dat zijn aannemer het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet volledig of gedeeltelijk betaalt.

- Dergelijke kennis in hoofde van de opdrachtgever is bijvoorbeeld bewezen wanneer hij door de inspectie in kennis is gesteld door middel van de geschreven kennisgeving bepaald door het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, van het feit dat zijn aannemer zijn verplichting om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen, niet nakomt.

Het bewijs van dergelijke kennis kan echter door alle andere middelen van recht worden geleverd.

Daar het een termijn van veertien werkdagen vanaf de kennisname door de opdrachtgever betreft, werd een dergelijke termijn vastgesteld om deze laatste toe te laten de

Tout reposera donc sur l'appréciation qu'aura le donneur d'ordres de la situation le concernant en l'espèce.

1.3. Toutefois, aux fins d'éviter que le donneur d'ordres ne puisse être exonéré, sur base d'une telle déclaration, de toute responsabilité solidaire alors qu'il était au courant du fait que son entrepreneur (employeur), avec qui il a conclu le contrat d'entreprise, manquait à son obligation de payer la rémunération due (aux travailleurs dudit entrepreneur), une telle responsabilité solidaire est cependant quand même prévue en pareil cas pour le futur par le troisième alinéa du nouvel article 35/6/3, § 1er.

Ainsi, en vertu de l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, la responsabilité solidaire du donneur d'ordres en possession de la déclaration sera rétablie pour la période commençant à l'expiration d'un délai de quatorze jours ouvrables prenant lui-même cours à partir du moment où ce donneur d'ordres a connaissance du fait que son entrepreneur ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ses travailleurs.

- Une telle connaissance dans le chef du donneur d'ordres est, par exemple, prouvée quand il est informé par l'inspection, par le biais de la notification écrite prévue par le nouvel article 49/3 du code pénal social, que son entrepreneur manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Par ailleurs, la preuve d'une telle connaissance peut également être apportée par toutes autres voies de droit.

S'agissant du délai de quatorze jours ouvrables à partir de la prise de connaissance par le donneur d'ordres, un tel délai est prévu pour permettre à ce dernier de prendre les

nodige maatregelen te nemen om eveneens te ontsnappen aan zijn aansprakelijkheid voor alle toekomstige loonschulden (bv. door de inbreuk te laten stoppen door zijn tussenkomst bij zijn aannemer of door een ontbindend beding aan te wenden).

Kortom, in een dergelijke hypothese is de opdrachtgever die in het bezit is van een schriftelijke verklaring in de zin van artikel 35/6/3, § 1, dus enkel hoofdelijk aansprakelijk voor de toekomstige loonschulden : hij is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het nog door zijn aannemer verschuldigd loon dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties uitgevoerd (voor deze opdrachtgever) vanaf het einde van een termijn van 14 werkdagen die begint op het ogenblik waarop hij kennis had van de afwezigheid of van de ontoereikendheid van de betaling door genoemde aannemer.

1.4. Het is echter nog zeer belangrijk op te merken dat het laatste lid van paragraaf 1 precysert dat voormelde regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevers, voorzien door artikel 35/6/3, §1, niet van toepassing is op de opdrachtgever-natuurlijke persoon (klant) die werken of diensten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren.

Hieruit vloeit dus voort dat de opdrachtgever-natuurlijke persoon (klant) die werken of diensten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren, nooit hoofdelijk aansprakelijk zal zijn noch in het kader van de "Algemene Regeling" van afdeling 1 noch in het kader van de bijzondere regeling ingevoerd door de nieuwe afdeling 1/1.

2. De tweede paragraaf van het nieuwe artikel 35/6/3 regelt de hoofdelijke aansprakelijkheid van de aannemer en de intermediaire aannemer als rechtstreekse contractanten.

2.1. In dat kader formuleert het eerste lid van dezelfde tweede paragraaf het algemeen

mesures nécessaires afin d'échapper également à sa responsabilité pour toutes dettes salariales futures (ex. : en faisant cesser l'infraction par son intervention auprès de son entrepreneur ou en mettant en œuvre une clause contractuelle résolutoire).

En conclusion, en pareille hypothèse, le donneur d'ordres en possession d'une déclaration écrite au sens de l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, est donc uniquement solidairement responsable pour les dettes salariales futures : il est solidairement responsable pour le paiement de la rémunération encore due par son entrepreneur et qui est relative aux prestations de travail effectuées (au bénéfice de ce donneur d'ordres) à partir de la fin d'un délai de 14 jours ouvrables commençant au moment où il avait connaissance de l'absence ou de l'insuffisance de paiement par ledit entrepreneur.

1.4. Cependant, il est encore très important de noter que le dernier alinéa du paragraphe 1<sup>er</sup> précise que le régime de responsabilité solidaire précité des donneurs d'ordre prévu par l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, n'est pas d'application au donneur d'ordres personne physique (client) qui fait effectuer des travaux ou des services à des fins exclusivement privées.

Il en résulte que le donneur d'ordre personne physique (client) qui fait effectuer des travaux ou des services à des fins exclusivement privées ne sera donc jamais solidairement responsable ni dans le cadre du « Régime général » de la section 1ere ni dans le cadre du régime particulier introduit par la nouvelle section 1ere/1.

2. Le paragraphe 2 de l'article 35/6/3 nouveau règle la responsabilité solidaire de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire, en tant que contractants directs

2.1. Dans ce cadre, l'alinéa 1er de ce même paragraphe 2 énonce le principe général en

beginsel krachtens hetwelk de aannemer, bij gebreke aan een keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een onderaannemer, is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

Wordt hier geïmagineerd, elke rechtstreekse onderaannemer die de hoedanigheid van werkgever heeft, ongeacht of hij in België is gevestigd.

Met de woorden "met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht...voor" wordt bedoeld dat de hoofdelijke aansprakelijkheid hier bedoeld enkel betreft de betaling van het loon verschuldigd voor de arbeidsprestaties die werden geleverd in het kader van de overeenkomst gesloten tussen de rechtstreekse contractant- hoofdelijk aansprakelijke en de werkgever.

Twee hypothesen van onderaanneming kunnen dus worden onderscheiden. Ofwel heeft men te maken met één enkele onderaannemer, ofwel is er sprake van een keten van onderaannemers (één of meerdere intermediaire aannemers).

2.2. Zoals bepaald door het tweede lid van dezelfde tweede paragraaf, zijn bovenvermelde aannemer en intermediaire aannemer echter niet hoofdelijk aansprakelijk, indien zij in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring, ondertekend enerzijds en naargelang het geval, door de aannemer of de intermediaire aannemer en anderzijds, door hun eigen onderaannemer (de tewerkstellende rechtstreekse onderaannemer), waarin :

vertu duquel l'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

Est ici visé tout sous-traitant direct ayant la qualité d'employeur, qu'il soit établi ou non en Belgique.

L'utilisation des mots « aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice » a pour but de montrer que la responsabilité solidaire ici visée concerne uniquement le paiement de la rémunération due pour les prestations de travail qui ont été effectuées dans le cadre du contrat conclu entre le contractant direct-responsable solidaire et l'employeur.

Deux hypothèses de sous-traitance peuvent donc être distinguées. Soit on se trouve en présence d'un seul sous-traitant, soit on se trouve en présence d'une chaîne de sous-traitants (un ou plusieurs entrepreneurs intermédiaires).

2.2. Cependant, et comme prévu par le deuxième alinéa du même paragraphe 2, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire susmentionnés ne sont pas solidairement responsables s'il sont en possession d'une déclaration écrite signée, d'une part et selon le cas, par l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire et, d'autre part, leur propre sous-traitant (le sous-traitant direct employeur) dans laquelle :

- naargelang het geval genoemde aannemer of genoemde intermediaire aannemer aan hun (rechtstreekse) onderaannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- de onderaannemer van, naargelang het geval, genoemde aannemer of genoemde intermediaire aannemer bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan zijn werknemers betaalt en zal betalen.

Dergelijke mogelijkheid om zich vrij te stellen van de hoofdelijke aansprakelijkheid op basis van dergelijke verklaring is bepaald overeenkomstig artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

Er wordt hier verduidelijkt dat voormelde schriftelijke verklaring niet noodzakelijk als een afzonderlijk document moet bestaan, maar eventueel ook een clausule in de aannemingsovereenkomst, die de twee voormelde partijen bindt, kan uitmaken.

Er wordt eveneens verduidelijkt dat deze vrijstellende verklaring natuurlijk een mogelijkheid is en geen verplichting.

Naargelang het geval, kunnen de aannemer of de intermediaire aannemer perfect van oordeel zijn dat een dergelijke verklaring kan worden vermeden in het geval dat de betrokken relatie van onderaanneming naar hun oordeel geen enkel risico op onregelmatigheid inhoudt (bv. : een aannemer of een intermediaire aannemer en zijn rechtstreekse onderaannemer met frequente contractuele relaties sinds twintig jaar).

Alles zal dus afhangen van de appreciatie die, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer zullen hebben inzake de situatie die in casu op hen betrekking heeft.

- selon le cas, ledit entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire communiquent à leur sous-traitant (direct) les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

- le sous-traitant, selon le cas, dudit entrepreneur ou dudit entrepreneur intermédiaire certifie qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

Une telle possibilité de s'exonérer de la responsabilité solidaire sur base de pareille déclaration est prévue conformément à l'article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

Il est ici précisé que la déclaration précitée ne doit pas nécessairement constituer un document spécifique mais peut bien entendu également consister en une clause du contrat d'entreprise liant les deux parties précitées.

Il est également précisé que cette déclaration exonératoire consiste bien entendu en une faculté et non en une obligation.

Selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire peuvent en effet parfaitement être d'avis qu'une telle déclaration peut être évitée dans le cas où la relation de sous-traitance concernée ne présenterait à leur estime aucun risque d'irrégularité dans le chef du sous-traitant concerné (ex. : un entrepreneur ou un entrepreneur intermédiaire et son sous-traitant direct ayant des relations contractuelles fréquentes depuis vingt ans).

Tout reposera donc sur l'appréciation qu'auront, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire de la situation les concernant en l'espèce.

2.3. Om echter te vermijden dat, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer, op basis van een dergelijke verklaring in het geheel niet hoofdelijk aansprakelijk zouden zijn in de situatie waarin zij op de hoogte waren van het feit dat hun rechtstreekse onderaannemer (tewerkstellende onderaannemer), met wie zij de aannemingsovereenkomst hebben gesloten, zijn verplichting om het verschuldigd loon te betalen (aan de werknemers van genoemde onderaannemer) niet nakwam, wordt een dergelijke hoofdelijke aansprakelijkheid toch bepaald in dergelijk geval voor de toekomst, in het derde lid van het nieuw artikel 35/6/3, § 2.

Zo zal krachtens voormeld artikel 35/6/3, § 2, derde lid, de hoofdelijke aansprakelijkheid, naargelang het geval, van de aannemer en de intermediaire aannemer die in het bezit zijn van de verklaring, weer gelden voor de periode die begint bij het verstrijken van een termijn van veertien werkdagen die zelf begint te lopen vanaf het ogenblik waarop, naargelang het geval, deze aannemer en deze intermediaire aannemer kennis hebben van het feit dat hun eigen (rechtstreekse) onderaannemer het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet volledig of gedeeltelijk betaalt.

- Dergelijke kennis in hoofde van, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer, is bijvoorbeeld bewezen wanneer deze hoofdelijk aansprakelijke personen door de inspectie in kennis zijn gesteld door middel van de geschreven kennisgeving bepaald door het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, van het feit dat hun rechtstreekse onderaannemer zijn verplichting om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen, niet nakomt.

Het bewijs van dergelijke kennis kan echter door alle andere middelen van recht worden geleverd.

2.3. Toutefois, aux fins d'éviter que, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire puissent être exonérés, sur base d'une telle déclaration, de toute responsabilité solidaire alors qu'ils étaient au courant du fait que leur sous-traitant direct (sous-traitant employeur), avec qui ils ont conclu le contrat d'entreprise, manquait à son obligation de payer la rémunération due (aux travailleurs dudit sous-traitant), une telle responsabilité solidaire est cependant quand même prévue en pareil cas pour le futur par le troisième alinéa du nouvel article 35/6/3, § 2.

Ainsi, en vertu de l'article 35/6/3, § 2, alinéa 3 précité, la responsabilité solidaire, selon le cas, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire qui sont en possession de la déclaration sera rétablie pour la période commençant à l'expiration d'un délai de quatorze jours ouvrables prenant lui-même cours à partir du moment où, selon le cas, cet entrepreneur et cet entrepreneur intermédiaire ont connaissance du fait que leur propre sous-traitant (direct) ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ses travailleurs.

- Une telle connaissance dans le chef, selon le cas, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire est, par exemple, prouvée quand ces responsables solidaires sont informés par l'inspection, par le biais de la notification écrite prévue par le nouvel article 49/3 du code pénal social, que leur sous-traitant direct manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Par ailleurs, la preuve d'une telle connaissance peut également être apportée par toutes autres voies de droit.

- Daar het een termijn van veertien werkdagen vanaf de kennisname door, naar gelang het geval, de aannemer of de intermediaire aannemer betreft, werd een dergelijke termijn vastgesteld om deze hoofdelijke aansprakelijke personen, elk wat hem betreft, toe te laten de nodige maatregelen te nemen om eveneens te ontsnappen aan hun aansprakelijkheid voor alle toekomstige loonschulden (bv. door de inbreuk te laten stoppen door hun tussenkomst bij hun eigen rechtstreekse onderaannemer of door een ontbindend beding aan te wenden).

- Kortom, in een dergelijke hypothese zijn de aannemer en de intermediaire aannemer die in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring in de zin van artikel 35/6/3, § 2, elk wat hem betreft dus enkel hoofdelijk aansprakelijk voor de toekomstige loonschulden: ze zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het (door hun eigen rechtstreekse onderaannemer) nog verschuldigd loon dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties uitgevoerd (in hun voordeel) aan het einde van een termijn van 14 werkdagen die begint op het ogenblik waarop zij kennis hadden van de afwezigheid of van de ontoereikendheid van de betaling door genoemde rechtstreekse onderaannemer.

3 Ten slotte bepaalt de derde paragraaf van artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965 welke artikelen van deze wet van toepassing zijn op de betalingsplicht van de hoofdelijk aansprakelijke.

Zo wordt o.a. verzekerd dat er geen onterechte inhoudingen gebeuren op de betaling.

Ook wat betreft de betaling van de interesten op basis van artikel 10 van de wet van 12 april 1965 wordt de hoofdelijk aansprakelijke gelijkgesteld met de werkgever. Hierdoor zal de hoofdelijk aansprakelijke, wanneer hij tot betaling wordt aangesproken, op het gevraagde loon ook de interesten dienen te

- S'agissant du délai de quatorze jours ouvrables à partir de la prise de connaissance par, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, un tel délai est prévu pour permettre à ces responsables solidaires, chacun pour ce qui les concerne, de prendre les mesures nécessaires afin d'échapper également à leur responsabilité pour toutes dettes salariales futures (ex. : en faisant cesser l'infraction par son intervention auprès de leur propre sous-traitant direct ou en mettant en œuvre une clause contractuelle résolutoire).

- En conclusion, en pareille hypothèse, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire qui sont en possession d'une déclaration écrite au sens de l'article 35/6/3, § 2, sont donc, chacun pour ce qui les concerne, uniquement solidairement responsables pour les dettes salariales futures : ils sont solidairement responsables pour le paiement de la rémunération encore due (par leur propre sous-traitant direct) et qui est relative aux prestations de travail effectuées (à leur bénéfice) à la fin d'un délai de 14 jours ouvrables commençant au moment où ils avaient connaissance de l'absence ou de l'insuffisance de paiement par ledit sous-traitant direct.

3. Enfin, le paragraphe 3 de l'article 35/6/3 de la loi du 12 avril 1965 précise quels articles de cette loi sont d'application relativement à l'obligation de paiement du responsable solidaire.

De cette manière, il est notamment garanti qu'il n'y ait pas de retenues illégalement effectuées sur le paiement.

Par ailleurs, le responsable solidaire est également assimilé à l'employeur en ce qui concerne le paiement des intérêts sur base de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965. De ce fait, lorsque le paiement est demandé au responsable solidaire, ce dernier sera également tenu de payer les intérêts sur la

betalen die op basis van artikel 10 van de wet van 12 april 1965 van rechtswege verschuldigd zijn met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar is geworden ten aanzien van de eigenlijke werkgever.

Art. 16

Dit artikel voegt een nieuw artikel 35/6/4 in de wet van 12 april 1965 in.

Op grond van deze bepaling is de werkgever waarop de in het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving van de inspectie betrekking heeft (m.a.w. de werkgever die, naargelang het geval, de aannemer van een hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever of de rechtstreekse onderaannemer van een hoofdelijk aansprakelijke aannemer of van een hoofdelijk aansprakelijke intermediaire aannemer is en die het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet betaalt), gehouden om een afschrift van de kennisgeving, die hij in kopie vanwege de inspectie ontvangt, aan te plakken op de plaats waar deze inspectie heeft vastgesteld dat hij deze werknemers heeft tewerkgesteld in het kader van activiteiten in de bouwsector (die voormelde hoofdelijk aansprakelijke personen door deze werkgever laat uitvoeren).

Indien voormelde werkgever dit niet doet, dienen de voormelde hoofdelijk aansprakelijke personen aan wie de kennisgeving door de inspectie werd verzonden, deze verplichting tot aanplakking op zich te nemen door de ontvangen kennisgeving aan te plakken op dezelfde plaats.

Op die manier wordt verzekerd dat alle werknemers die daar werkzaam zijn, alsook hun vertegenwoordigers, in kennis worden gesteld van de inbreuk (van de werkgever) en de identiteit van de hoofdelijk aansprakelijke persoon.

Art.17

rémunération demandée qui seront dus de plein droit, sur base de l'article 10 précité, à partir du moment où elle devenue exigible dans le chef de l'employeur.

Art. 16

Cet article insère un nouvel article 35/6/4 dans la loi du 12 avril 1965.

En vertu de cette disposition, l'employeur concerné par la notification écrite de l'inspection visée à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social (autrement dit, l'employeur qui est, selon le cas, l'entrepreneur d'un donneur d'ordres responsable solidaire ou le sous-traitant direct d'un entrepreneur ou d'un entrepreneur intermédiaire, responsables solidaires, et qui ne paie pas la rémunération due à ses travailleurs), est tenu d'afficher une copie de ladite notification, dont il a reçu copie par l'inspection, sur les lieux où la même inspection a constaté qu'il a occupé ces travailleurs dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction (que les responsables solidaires précités font effectuer par ce même employeur).

Si l'employeur précité ne procède pas à un tel affichage, les responsables solidaires précités, à qui la notification a été envoyée par l'inspection, doivent se charger de l'affichage de la notification reçue au même endroit.

De cette façon, il est garanti que tous les travailleurs qui y sont occupés, ainsi que leurs représentants, sont informés de l'infraction (de l'employeur) et de l'identité du responsable solidaire.

Art. 17



Dit artikel voegt een artikel 35/6/5 in, in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en zet in het kader van de hoofdelijke aansprakelijkheid bedoeld door artikel 12, de leden 1 tot 3 en lid 5 van de richtlijn 2014/67/EU, de verplichting om bepaald in artikel 11, lid 3, van dezelfde richtlijn..

Cet article insère un article 35/6/5 dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et, dans le cadre de la responsabilité solidaire envisagée par l'article 12, paragraphes 1 à 3 et paragraphe 5 de la directive 2014/67/UE, transpose l'obligation prévue par l'article 11, paragraphe 3, de la même directive.

Een dergelijke bepaling laat de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van zowel de privésector als de representatieve vakorganisaties van de publieke sector toe om in rechte op te treden in het kader van rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de bepalingen, door dit ontwerp ingevoegd in de wet van 12 april 1965, met betrekking tot de verplichting van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen van de rechtstreekse contractant zoals bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1, aanleiding zou kunnen geven.

Une telle disposition vise à permettre aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur privé et aux organisations syndicales représentatives du secteur public d'ester en justice dans le cadre des litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des dispositions insérées par le présent projet dans la loi du 12 avril 1965 et ce relativement à l'engagement de la responsabilité solidaire salariale particulière du contractant direct telle que visée par la nouvelle section 1ere/1.

Het optreden van deze organisaties laat het recht van de werknemer, onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

L'action de ces organisations ne porte pas atteinte au droit du travailleur d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir à la cause.

#### Art. 18

#### Art. 18

Deze bepaling heeft een zuiver technisch karakter.

Cette disposition revêt un caractère purement technique.

Rekening houdende met de invoering van een nieuwe afdeling 1/1 in hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 door de artikelen 12 tot 17 van dit wetsontwerp, die een bijzondere regeling voorziet die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, is het nodig om artikel 35/8 van dezelfde wet aan te vullen, zodat duidelijk wordt gemaakt dat afdeling 2 van hetzelfde hoofdstuk VI/1, dat betrekking heeft op de bijzondere regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende

Compte tenu de la création par les articles 12 à 17 du présent projet de loi, dans le chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, d'une section 1ere/1 prévoyant un régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction, il y a lieu de compléter l'article 35/8 de la même loi afin de faire apparaître clairement que, dorénavant, la section 2 du même chapitre VI/1 concernant le régime particulier de responsabilité solidaire salariale en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal dérogera, non seulement, au régime général prévu par la

onderdaan van een derde land, voortaan niet alleen afwijkt van de algemene regeling voorzien door afdeling 1 maar ook afwijkt van de nieuwe bijzondere regeling ingevoerd door afdeling 1/1.

Met andere woorden, een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land zal nooit onderworpen zijn aan het toepassingsgebied van de reeds bestaande afdeling 1 van hoofdstuk VI/1 en de nieuwe afdeling 1/1 van het ontwerp, maar zal daarentegen uitsluitend onderworpen zijn aan het toepassingsgebied van afdeling 2.

#### Art. 19 en 20

Deze twee bepalingen vervangen respectievelijk artikel 6ter en artikel 6quinquies van het K.B. nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, dewelke betrekking hebben op de documenten aangaande het loon van de gedetacheerde werknemers die door de werkgever aan de inspectiediensten moeten worden bezorgd.

Dezelfde opmerkingen als deze die in het kader van artikel 11 van dit wetsontwerp worden gemaakt m.b.t. de wijziging van artikel 15bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gelden ook in het raam van de nieuwe formulering van de artikelen 6ter en 6quinquies van het voormelde K.B. nr. 5, zoals doorgevoerd door de artikelen 17 en 18 van dit wetsontwerp.

1. Het aldus ingevoerde nieuwe artikel 6ter bevat een afzonderlijke definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Een afzonderlijke definitie van deze twee begrippen is nodig omwille van de wijzigingen die door artikel 7 van dit wetsontwerp worden aangebracht aan de definities van de begrippen gedetacheerde werknemer en (detacherende) werkgever in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en

section 1ere, mais aussi au nouveau régime particulier introduit par la section 1ere/1.

En d'autres termes, un travailleur ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal ne sera jamais soumis au champ d'application ni de la section 1ere du chapitre VI/1 déjà existante ni de la nouvelle section 1ere/1 en projet mais sera, au contraire exclusivement soumis au champ d'application de la section 2.

#### Art. 19 et 20

Ces deux dispositions remplacent, respectivement, l'article 6 ter et l'article 6 quinquies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, relatifs aux documents à fournir aux services d'inspections en matière de rémunération des travailleurs détachés en Belgique par l'employeur de ces derniers.

Le même type de remarques que celles formulées en ce qui concerne la modification de l'article 15 bis de la loi du 12 avril 1965 par l'article 11 du projet de loi doivent également être faites ici quant à la nouvelle formulation des articles 6 ter et 6 quinquies de l'arrêté royal n°5 prévue par les articles 17 et 18 du projet de loi.

1. Le nouvel article 6 ter tel que remplacé définit de manière distincte les notions d'employeur et de travailleur.

Une telle formulation distincte de ces deux notions est rendue nécessaire en raison des modifications apportées par l'article 7 du présent projet de loi aux définitions prévues par l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le

tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Als gevolg daarvan worden in de twee nieuwe definities van artikel 6ter van het K.B. nr. 5 enerzijds de notie van het verrichten van substantiële activiteiten door de detacherende werkgever in een ander land dan België, en anderzijds de notie van het tijdelijk verrichten van arbeidsprestaties in België door de gedetacheerde werknemer, geïntegreerd.

2. Op dezelfde wijze als is bepaald in het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp), bepaalt het nieuwe artikel 6ter van het K.B. nr. 5 dat de werkgevers die hun personeel in België detacheren verplicht zijn om aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten die daarom verzoeken, niet alleen de documenten voor te leggen die vergelijkbaar zijn met de individuele rekening, maar ook om hen daarvan een vertaling in het Engels te bezorgen.

Zodoende wordt opnieuw een omzetting gegeven aan artikel 9, lid 1, d) van de richtlijn 2014/67/EU.

#### Art. 21

Deze bepaling wijzigt artikel 6sexies van het K.B. nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Zij wijzigt deze door te voorzien in een termijn van één jaar wat de verplichting betreft die op de detacherende werkgever rust om na het einde van de detachering aan de inspectiediensten, op hun verzoek, de met de individuele rekening vergelijkbare documenten, bedoeld in artikel 6quinquies, en/of een vertaling daarvan in het Engels te bezorgen.

#### Art. 22

respect de celles-ci en ce qui concerne les notions de travailleurs détachés et d'employeur (détachant ceux-ci).

Dès lors, les deux nouvelles définitions de l'article 6 ter de l'arrêté royal n°5 intègrent d'une part, les notions d'accomplissement d'activités substantielles dans un pays autre que la Belgique par l'employeur détachant et, d'autre part, l'accomplissement temporaire d'une prestation de travail en Belgique par le travailleur détaché.

2. Par ailleurs, de manière similaire à ce qui est prévu par l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 8 du projet de loi), le nouvel article 6 ter de l'arrêté royal n° 5 prévoit que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont non seulement l'obligation d'envoyer à ces services les documents équivalents au compte individuel mais dorénavant également l'obligation de leur envoyer une traduction en langue anglaise desdits documents équivalents.

Ce faisant, il est procédé de nouveau à la transposition de l'article 9, paragraphe 1er, d) de la directive 2014/67/UE.

#### Art. 21

Cette disposition modifie l'article 6 sexies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Elle modifie essentiellement celui-ci en prévoyant un délai d'un an en ce qui concerne l'obligation, imposée aux employeurs détachant du personnel en Belgique, d'envoyer aux services d'inspection, à leur demande, et à compter de la fin du détachement, les documents équivalents au compte individuel et/ou la traduction en langue anglaise, visés à l'article 6 quinquies.

#### Art. 22

Overeenkomstig artikel 19, lid 1, van voormelde richtlijn komen de naar aanleiding van de in hoofdstuk VI vermelde sancties en/of boeten ingevorderde bedragen toe aan de aangezochte instantie. Dit betekent dat de door de Belgische instanties ingevorderde bedragen van de door een ander lidstaat opgelegde sancties of boeten toekomen aan de Belgische Schatkist. De door de instanties van een andere lidstaat ingevorderde bedragen van de door Directie van de administratieve geldboeten opgelegde boeten, komen toe aan de betreffende lidstaat.

Hiertoe dient artikel 22, § 2, a), veertiende streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers aangepast te worden.

#### Art. 23

Deze bepaling kadert in de omzetting van artikel 12 van richtlijn 2014/67/EU

Deze wijziging heeft tot doel om in artikel 2 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht een verwijzing in te voeren naar het nieuw artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, dat zelf in dit Sociaal Strafwetboek werd ingevoegd door artikel 26 van het ontwerp.

De invoeging, hier aangebracht, van een verwijzing naar artikel 49/3 zorgt ervoor dat de hoofdelijk aansprakelijke personen bedoeld in artikelen 35/6/1 tot en met 35/6/5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers eveneens een beroep in de zin van hetzelfde artikel 2 kunnen instellen tegen de maatregelen die genomen worden in uitvoering van dat artikel 49/3.

#### Art. 24

Deze bepaling voegt een nieuw punt 4<sup>o</sup>/3 in artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek in.

Conformément à l'article 19, alinéa 1, de la directive précitée, les montants recouvrés suite aux sanctions et/ou aux amendes mentionnées dans le Chapitre VI sont acquis à l'autorité requise. Cela signifie que les montants des sanctions et amendes infligés par un autre état membre et recouvrés par les instances belges sont transmis au Trésor Belge. Les montants des amendes infligées par la Direction des amendes administratives et recouvrés par les instances d'un autre état membre sont acquis à l'état membre concerné.

A cet effet, l'article 22, paragraphe 2, a), quatorzième tiret, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés doit être adapté.

#### Art. 23

Cette disposition s'inscrit dans le processus de transposition de l'article 12 de la directive 2014/67/UE.

Une telle modification a pour objet l'insertion, dans l'article 2 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, d'une référence à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social, lui-même introduit dans ce même Code par l'article 26 du présent projet.

L'insertion ici projetée d'une référence audit article 49/3 vise à permettre aux responsables solidaires visés aux articles 35/6/1 à 35/6/5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs de pouvoir également former un recours au sens de ce même article 2 contre les mesures qui seraient prises en exécution dudit article 49/3.

#### Art. 24

Cette disposition insère un nouveau point 4<sup>o</sup>/3 dans l'article 21 du Code pénal social.

Bruxelles, le 5 janvier 2016

## COMITE DE REDACTION

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous inviter à la réunion d'un comité de rédaction qui aura lieu le :

**Mercredi 20 janvier 2016 à 12 heures 30**

### ORDRE DU JOUR

-----

1. Approbation des procès-verbaux des réunions du :
  - 23 juin 2015 (63/15-04) ;
  - 9 septembre 2015 (63/15-05) ;
  - 21 septembre 2015 (63/15-06) ;
  - 30 septembre 2015 (63/15-07) ;
  - 22 octobre 2015 (63/15-08) ;
  - 16 novembre 2015 (63/15-09) ;
  - 3 décembre 2015 (63/15-10).
2. Travail intérimaire - Suivi de l'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 - Règle des 48 heures – Examen d'un avant-projet d'avis (Dossier 2.259/1 - 63/D.12-1 ; 63/D.13-1 à 8; 63/D.14-6, 9 à 16 et 63/D.15-1, 2 à 12).

#### Pour mémoire

3. Harmonisation du statut ouvrier/employé – Travail intérimaire – CCT n° 108 - Poursuite de la discussion (Dossier 2.259/2).
4. Harmonisation du statut ouvrier/employé – Travail intérimaire – Impact sur la loi du 24 juillet 1987 - Poursuite de la discussion (Dossier 2.259/3).
5. Mesures spécifiques en matière de travail saisonnier dans le secteur de la culture du chicon – Exclusion des travailleurs intérimaires- Poursuite de la discussion (Dossier 2.685 – 63/D.14-7).
6. Travail intérimaire – Garantie à fournir par les entreprises de travail intérimaire – Non-remboursement – Entreprises de travail intérimaire étrangères – Poursuite de la discussion (Dossier 2.675 – 63/14-1 à 5 et 8).

#### Un lunch est prévu à partir de 12 heures

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

LE PRESIDENT,

P. WINDEY.



## REDAKTIECOMITE

Mevrouw, Mijnheer,

Ik heb de eer u uit te nodigen tot de vergadering van een redactiecomité die samenkomt op:

**Woensdag 20 januari 2016 om 12.30 uur**

### A G E N D A

-----

1. Goedkeuring van de notulen van de vergaderingen van:
  - 23 juni 2015 (63/15-04);
  - 9 september 2015 (63/15-05);
  - 21 september 2015 (63/15-06);
  - 30 september 2015 (63/15-07);
  - 22 oktober 2015 (63/15-08);
  - 16 november 2015 (63/15-09);
  - 3 december 2015 (63/15-10).
2. Uitzendarbeid - Gevolggeving aan advies nr. 1.807 van 17 juli 2012 - 48-urenregel – Onderzoek van een voorontwerp van advies (Dossier 2.259/1 - 63/D.12-1; 63/D.13-1 t.e.m. 8; 63/D.14-6, 9 t.e.m. 16 en 63/D.15-1, 2, 3 t.e.m. 12).

#### Pro memorie

3. Harmonisering statuut arbeider/bediende – Uitzendarbeid – cao nr. 108 – Verdere bespreking (Dossier 2.259/2).
4. Harmonisering statuut arbeider/bediende – Uitzendarbeid – Impact op de wet van 24 juli 1987 – Verdere bespreking (Dossier 2.259/3).
5. Bijzondere maatregelen inzake seizoenarbeid in de sector van de witlofteelt – Uitsluiting van de uitzendkrachten – Verdere bespreking (Dossier 2.685 – 63/D.14-7)
6. Uitzendarbeid – Waarborgsom die uitzendbureaus moeten storten – Niet-terugbetaling – Buitenlandse uitzendbureaus – Verdere bespreking (Dossier 2.675 – 63/D.14-1 t.e.m. 5, en 8).

Er is een lunch voorzien om 12 uur

Met oprechte hoogachting,

DE VOORZITTER,

P. WINDEY.





Hierdoor wordt de bevoegdheid voor de inspectie om de schriftelijke kennisgeving bedoeld in het nieuw artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek te verrichten, toegevoegd aan de maatregelen die de inspectie reeds kan nemen krachtens ditzelfde artikel 21. In het kader van dit artikel beschikken de inspectiediensten over een beoordelingsbevoegdheid betreffende de te nemen maatregelen.

#### Art. 25

Dit artikel voegt de titel van een nieuwe afdeling 3/3 in Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2 van het Sociaal Strafwetboek in, luidende "Bijzondere bevoegdheid van de sociaal inspecteurs op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector."

#### Art. 26

Dit artikel strekt ertoe een wettelijke basis en omkadering te geven betreffende de in de artikelen 35/6/1 tot 35/6/5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde kennisgeving die de bevoegde inspectie kan verrichten, nadat zij heeft vastgesteld dat een werkgever, aannemer of rechtstreekse onderaannemer in de zin van de voormelde bepalingen, in het kader van activiteiten in de bouwsector, zijn verplichting niet nakomt om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen.

Bepaald wordt dat deze kennisgeving een aantal verplichte vermeldingen dient te bevatten zodat degene die de kennisgeving ontvangt weet, bijvoorbeeld, welke de omvang is van de inbreuk die werd vastgesteld (met name het niet betalen van het verschuldigd loon) en bij welke werkgever deze inbreuk werd vastgesteld.

De opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer die, naargelang het geval, deze kennisgeving overeenkomstig de

Par ce biais, la compétence de l'inspection de procéder à la notification visée à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social est ajoutée aux mesures que celle-ci peut prendre en vertu de ce même article 21. Dans le cadre de cet article, les services d'inspection disposent d'un pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les mesures à prendre.

#### Art. 25

Cette disposition insère l'intitulé de la nouvelle section 3/3 dans le Livre premier, Titre 2, chapitre 2, du Code pénal social : « La compétence spéciale des inspecteurs sociaux en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction. ».

#### Art. 26

Cet article vise à offrir une base et un encadrement légal à la notification visée aux articles 35/6/1 à 35/6/5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, à laquelle l'inspection compétente peut procéder, après qu'elle ait constaté qu'un employeur, entrepreneur ou sous-traitant direct au sens des dispositions précitées, dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction, manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Il est précisé que cette notification doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires de sorte que celui qui reçoit celle-ci sait, par exemple, quelle est l'importance de l'infraction qui a été constatée (à savoir le non-paiement de la rémunération due) et auprès de quel employeur cette infraction a été constatée.

Le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire qui, selon le cas, reçoivent pareille notification conformément

artikelen 35/6/1 tot 35/6/4 van de wet van 12 april 1965 ontvangen, worden aldus hoofdelijk aansprakelijk (rekening houdend met de termijn van 14 werkdagen bepaald in artikel 35/6/3, § 1, lid 3 en § 2, lid 3, van dezelfde wet).

Een kopie van elke kennisgeving wordt door de inspectie verstuurd naar de werkgever bij wie voormelde inbreuk werd vastgesteld.

#### Art. 27

Als gevolg van de reorganisatie van de FOD Financiën is de algemene administratie van de inning en de invordering bevoegd voor de niet-fiscale invordering. Dit artikel brengt artikel 89 van het Sociaal Strafwetboek in overeenstemming met deze evolutie.

#### Art. 28

Er wordt in het eerste boek, titel 4, hoofdstuk 3, van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 7 ingevoegd, die hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 omzet in Belgisch recht.

Het doel van dit hoofdstuk VI is de doeltreffende handhaving van de materiële regels inzake de detachering van werknemers voor het verrichten van diensten te waarborgen door een specifiek optreden dat is toegespitst op de grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van financiële administratieve sancties en/of boeten. Onderlinge toenadering van de wetgeving van de lidstaten op dit gebied is derhalve een wezenlijke vereiste voor een hoger, gelijkwaardiger en vergelijkbaarder beschermingsniveau dat voor de goede werking van de interne markt noodzakelijk is (considerans 40 van voormelde richtlijn).

De vaststelling van gemeenschappelijke regels voor de verstrekking van wederzijdse bijstand en hulp voor handhavingsmaatregelen en de daaraan verbonden kosten, alsmede de vaststelling van uniforme vereisten voor de kennisgeving

aux articles 35/6/1 à 35/6/4 de la loi du 12 avril 1965 sont donc solidairement responsables (en tenant compte du délai de 14 jours ouvrables prévu à l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3 et § 2, alinéa 3, de la même loi).

Une copie de chaque notification est transmise par l'inspection à l'employeur chez qui l'infraction a été constatée.

#### Art. 27

Consécutivement à la réorganisation du SPF Finances, l'administration générale de la perception et du recouvrement est compétente en matière de recouvrement non-fiscal. Cet article met l'article 89 du Code Pénal Social en adéquation avec cette évolution.

#### Art. 28

Dans le livre 1er, titre 4, Chapitre 3, du Code Pénal Social, il est inséré une nouvelle section 7 qui transpose le Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 en droit belge.

Le but de ce chapitre VI est d'assurer l'exécution effective des règles de fond régissant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires imposées. Le rapprochement des législations des États membres en la matière est donc une condition préalable essentielle afin de garantir, aux fins du bon fonctionnement du marché intérieur, un niveau de protection plus élevé, équivalent et comparable (considérant 40 de la directive précitée).

L'adoption de règles communes en matière d'assistance mutuelle et de soutien à l'égard des mesures d'exécution et des coûts y afférents, ainsi que l'adoption d'exigences uniformes pour la notification des décisions relatives aux sanctions et/ou aux amendes

van beslissingen inzake administratieve sancties en/of boeten in verband met de niet-naleving van Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn, moet een oplossing bieden voor een aantal problemen bij de grensoverschrijdende handhaving en moet zorgen voor een betere communicatie en betere handhaving van dergelijke beslissingen uit andere lidstaten (considerans 41 van voormelde richtlijn).

Ook in België is inderdaad gebleken dat de invordering van aan buitenlandse overtreeders opgelegde administratieve geldboeten bijzondere problemen biedt.

#### Art. 29

In het kader van de omzetting van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU regelt dit artikel de kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete aan een in een andere E.U.- lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers. Indien deze kennisgeving niet kan gebeuren overeenkomstig artikel 85 van het Sociaal Strafwetboek, kan de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO via het IMI-systeem hiervoor beroep doen op door de betreffende lidstaat aangeduide bevoegde instantie.

#### Art. 30

In het kader van de omzetting van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU regelt dit artikel de invordering van de administratieve geldboete opgelegd aan een in een andere E.U.- lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers. Indien het bevoegde Kantoor Niet-fiscale Invordering van de FOD Financiën laat weten dat de invordering van een dergelijke geldboete niet kan gebeuren overeenkomstig de bepalingen van artikel 89 van het Sociaal Strafwetboek, kan de Directie van de administratieve

administratives infligées pour le non-respect de la directive 96/71/CE, ainsi que de la présente directive, devraient résoudre plusieurs problèmes pratiques liés à l'exécution transfrontalière et garantir l'amélioration de la communication et de l'exécution des décisions de ce type émanant d'un autre État membre (considérant 41 de la directive précitée).

Il est en effet apparu que l'exécution d'amendes administratives infligées à des contrevenants étrangers posait également des problèmes particuliers en Belgique.

#### Art. 29

Dans le cadre de la transposition du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée, cet article règle la notification de la décision infligeant une amende administrative à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'U.E. en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs. Si cette notification ne peut se dérouler conformément à l'article 85 du Code Pénal Social, la Direction des amendes administratives du SPF ETCS peut faire appel, via le système IMI, à l'instance compétente désignée par l'état membre concerné.

#### Art. 30

Dans le cadre de la transposition du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée, cet article règle le recouvrement d'une amende administrative infligée à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'UE en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs. Si le Bureau de Recouvrement non-fiscal compétent du SPF Finances signale que le recouvrement d'une telle amende ne peut se dérouler conformément à l'article 89 du Code Pénal Social, la Direction des Amendes Administratives du SPF ETCS peut

geldboeten van de FOD WASO via het IMI-systeem hiertoe een verzoek overmaken aan de door de betreffende lidstaat aangeduide bevoegde instantie.

#### Art. 31

Dit artikel wijst de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO aan als bevoegde instantie om kennis te nemen van de verzoeken van andere E.U.-lidstaten tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

Deze directie gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI. Zij onderzoekt o.a. of het verzoek de in artikel 16, leden 1 en 2, van de in voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en of het strookt met de onderliggende beslissing (zie artikel 17, lid 1, van voormelde richtlijn).

In bevestigend geval, gaat zij over tot de kennisgeving van de beslissing overeenkomstig de bepalingen van artikel 85, eerste en derde lid. De beslissing heeft uitvoerbare kracht.

#### Art. 32

Dit artikel wijst de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO aan als bevoegde instantie om kennis te nemen van de verzoeken van andere E.U.-lidstaten tot invordering van een financiële administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

Deze directie gaat na of er voldaan is aan de

transmettre, via le système IMI, une demande d'exécution à l'instance compétente désignée par l'état membre désigné.

#### Art. 31

Cet article désigne la Direction des amendes administrative du SPF ETCS en tant qu'instance compétente pour prendre connaissance des demandes provenant des autres états membres de l'UE et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à un prestataire de service établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Cette direction vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le Chapitre VI précité sont remplies. Elle analyse e.a. si la demande contient les données mentionnées dans l'article 16, alinéas 1 et 2, de la directive précitée et si elle est conforme à la décision qui y est liée (voir article 17, alinéa 1, de la directive précitée).

Si tel est le cas, elle procède à la notification de la décision conformément aux dispositions de l'article 85, alinéas 1 et 3. La décision a force exécutoire.

#### Art. 32

Cet article désigne la Direction des amendes administratives du SPF ETCS en tant qu'instance compétente pour prendre connaissance des demandes provenant des autres états membres de l'U.E. et ayant pour objet l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Cette direction vérifie si les conditions de

ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI. Zij onderzoekt o.a. of het verzoek de in artikel 16, leden 1 en 2, van de in voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en of het strookt met de onderliggende beslissing (zie artikel 17, lid 1, van voormelde richtlijn).

In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89 aanhangig bij het bevoegde Kantoor Niet-fiscale Invordering van de FOD Financiën, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete.

Dit kantoor kan weigeren om uitvoering te geven aan het invorderingsverzoek indien:

- uit onderzoek duidelijk blijkt dat de verwachte kosten of middelen van de invordering van de sanctie en/of boete niet in verhouding staan tot het in te vorderen bedrag of grote moeilijkheden zouden opleveren;
- de geldelijke sanctie en/of boete in totaal bedraagt minder bedraagt dan 350 EUR (artikel 17, lid 2, van voormelde richtlijn).

#### Art. 33

Dit artikel heeft enkel tot doel het toepassingsgebied van artikel 171/2 van het Sociaal Strafwetboek uit te breiden in die zin dat de sanctie voorzien in dat artikel ook kan worden toegepast bij miskennen van de aanplakkingsverplichting bepaald door het nieuw artikel 35/6/4 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

#### Art. 34

Deze bepaling voegt in boek 2, hoofdstuk 3, afdeling 2, van het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 171/2/1 in.

recevabilité prévues dans le Chapitre VI précité sont remplies. Elle analyse e.a. si la demande contient les données mentionnées dans l'article 16, alinéas 1 et 2, de la directive précitée et si elle est conforme à la décision qui y est liée (voir article 17, alinéa 1, de la directive précitée).

Si tel est le cas, conformément à l'article 89, elle soumet la demande d'exécution au Bureau de Recouvrement Non-fiscal compétent du SPF Finances en vue du recouvrement du montant de cette sanction et/ou de cette amende administrative pécuniaire.

Ce bureau peut refuser de mettre en oeuvre la demande d'exécution si:

- il ressort clairement de l'analyse que les frais et les moyens nécessaires à l'exécution de la sanction et/ou de l'amende ne sont pas proportionnés au montant à recouvrer ou qu'ils engendreraient de grandes difficultés;
- la sanction et/ou l'amende pécuniaire s'élève à un montant moindre que 350 EUR (article 17, alinéa 2, de la directive précitée)

#### Art. 33

Cette disposition a uniquement pour objectif d'élargir le champ d'application de l'article 171/2 du Code pénal social en ce sens que la sanction prévue par cet article peut également être appliquée en cas de méconnaissance de l'obligation d'affichage prévue par l'article 35/6/4 nouveau de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

#### Art. 34

Cette disposition insère dans le livre 2, chapitre 3, section 2, du Code pénal social, un nouvel article 171/2/1.

Dit nieuw artikel 171/2/1 bepaalt de strafsancie voor de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer en intermediaire aannemer bij activiteiten in de bouwsector, bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, die, wat ieder van hen betreft, het nog verschuldigd loon, waarvoor zij hoofdelijk aansprakelijk zijn overeenkomstig voormelde afdeling, niet hebben betaald.

Naar analogie met de hoofdelijke aansprakelijkheden van hetzelfde type bepaald in de afdelingen 1 en 2 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, is voormelde sanctie van niveau 2.

#### Art. 35 en 36

Deze twee bepalingen hebben betrekking op de instelling van een specifieke sanctie ter bestraffing van de werkgever die werknemers in België detachert en die nalaat om aan de inspectiediensten de aanduiding van een contactpersoon mee te delen overeenkomstig de modaliteiten die daartoe bij koninklijk besluit zullen worden bepaald (zoals voorzien wordt door het nieuwe artikel 7/2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan).

In het nieuwe artikel 184/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd door artikel 36 van dit wetsontwerp, wordt in dergelijk geval geopteerd voor een sanctie van niveau 2.

De instelling van deze nieuwe specifieke sanctie maakt het noodzakelijk om in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuw hoofdstuk 5/1 in te voegen, met als titel "De mededeling van de aanwijzing van een contactpersoon in geval van detachering van werknemers in België". Dit gebeurt via artikel 35 van dit wetsontwerp.

Pareil article 171/2/1 nouveau prévoit la sanction punissant le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire responsables solidaires pour des activités dans le domaine de la construction, visés par la nouvelle section 1ere/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 et qui, chacun pour ce qui les concernent, n'ont pas payé la rémunération encore due pour le paiement de laquelle ils sont solidairement responsables conformément à cette même section.

Par analogie avec les responsabilités solidaires du même type prévues dans les sections 1ere et 2 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, la sanction précitée est de niveau 2.

#### Art. 35 et 36

Ces deux dispositions ont trait à la création d'une sanction spécifique punissant l'employeur détachant des travailleurs en Belgique et qui n'a pas communiqué aux services d'inspection conformément aux modalités qui seront déterminées par arrêté royal la désignation de la personne de liaison (comme prévu à l'article 7/2 nouveau de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci).

Dans l'article 184/1 nouveau, inséré par l'article 36 du présent projet, il est opté en pareil cas pour une sanction de niveau 2.

La création de cette nouvelle sanction spécifique nécessite l'établissement, par l'article 35 du présent projet de loi, dans le livre 2 du Code pénal social, d'un nouveau chapitre 5/1 intitulé « La communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique » et contenant ledit article 184/1 nouveau.

1. Deze drie bepalingen hebben betrekking op de instelling van een specifieke sanctie ter bestraffing van de werkgever die werknemers in België detachert of heeft gedetacheerd en die geen gevolg geeft aan een vraag van de inspectiediensten om hen de documenten te bezorgen die kunnen worden opgevraagd door of krachtens het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

2. Het door artikel 39 van dit wetsontwerp ingevoerde nieuwe artikel 188/1 van het Sociaal Strafwetboek voorziet in een sanctie van niveau 2 voor de detacherende werkgever die zijn verplichtingen niet naleeft in het licht van artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002, dit naar analogie met hetzelfde sanctieniveau dat krachtens artikel 187, § 2 van het Sociaal Strafwetboek van toepassing is voor de werkgever die niet de nodige voorzieningen treft opdat de individuele rekening te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren en beambten wordt gehouden.

3. Aangezien de in artikel 7/1 vermelde documenten geen sociale documenten zijn in de zin van het K.B. nr. 5 van 25 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, moet het opschrift van Hoofdstuk 6 van Boek II van het Sociaal Strafwetboek worden gewijzigd opdat voortaan zou worden verwezen naar de inbreuken betreffende de sociale documenten of documenten van sociale aard. Dit gebeurt via artikel 37 van dit wetsontwerp.

Om dezelfde reden wordt in hoofdstuk 6 een nieuwe afdeling 5 ingevoegd, dat het nieuwe artikel 188/1 bevat en dat de titel "Andere documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers" draagt. Dit gebeurt via artikel 38 van dit wetsontwerp.

1. Ces trois dispositions ont trait à la création d'une sanction spécifique punissant l'employeur détachant ou ayant détaché des travailleurs en Belgique et qui n'a pas satisfait à la demande des services d'inspection de lui fournir les documents pouvant lui être demandés par ou en vertu de l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

2. L'article 188/1 nouveau créé par l'article 39 du présent projet prévoit une sanction de niveau 2 en cas de non-respect par l'employeur détachant de ses obligations au regard de l'article 7/1 de la loi du 5 mars 2002 et ce par analogie avec un tel niveau de sanction applicable en vertu de l'article 187, paragraphe 2, du Code pénal social pour l'employeur qui ne prend pas les dispositions nécessaires afin que le compte individuel soit tenu en tout temps à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance.

3. Les documents mentionnés dans l'article 7/1 précité n'étant pas des documents sociaux au sens de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, l'intitulé du Chapitre 6 du Livre II du Code pénal social doit donc être adapté, comme prescrit par l'article 37 du présent projet de loi, pour faire dorénavant référence aux infractions concernant les documents sociaux ou de type social.

Pour la même raison, une nouvelle section 5 intitulée « Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs » et contenant l'article 188/1 nouveau est également insérée dans le chapitre 6 nouveau, comme prescrit par l'article 38 du présent projet de loi,

Art. 40

Art. 40

Hiervoor wordt verwezen naar  
commentaar bij de artikelen 5 en 6.

de Il est renvoyé aux commentaires des articles  
5 et 6.



A V I S N° 1.982  
-----

Séance du mercredi 4 mai 2016  
-----

Détachement de travailleurs – Transposition de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

x                    x                    x

2.825-1

## **A V I S N° 1.982**

---

**Objet** : Détachement de travailleurs – Transposition de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

---

Sur demande conjointe de Monsieur K. PEETERS, Ministre de l'Emploi, et de Monsieur B. TOMMELEIN, Secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, le Conseil national du Travail a été saisi d'un avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

Cet avant-projet de loi vise à transposer en droit belge la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

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

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 4 mai 2016, l'avis suivant.

x x x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

### **I. INTRODUCTION**

Sur demande conjointe de Monsieur K. PEETERS, Ministre de l'Emploi, et de Monsieur B. TOMMELEIN, Secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, le Conseil national du Travail a été saisi d'un avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

Cet avant-projet de loi vise à transposer en droit belge la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Les dispositions que contient cet avant-projet apportent, notamment, des modifications à la loi du 5 mars 2002 concernant le détachement de travailleurs, à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et au code pénal social.

Dans le courrier de saisine, le Conseil est explicitement invité à s'exprimer sur les choix qui ont été faits dans l'avant-projet de loi concernant d'une part, l'introduction, dans la loi précitée du 12 avril 1965, d'un régime spécifique de responsabilité solidaire salariale du cocontractant direct pour les activités dans le domaine de la construction ainsi que d'autre part, l'extension du champ d'application personnel de ce nouveau régime au donneur d'ordres professionnel.

Dans le cadre de l'examen de l'avant-projet de loi dont saisine, le Conseil national du Travail a reçu des explications orales détaillées de la part des représentants du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de la Cellule stratégique du Ministre de l'Emploi et de la Cellule stratégique du Secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale.

Par ailleurs, des contacts étroits ont été organisés avec les représentants des secteurs de la construction et du transport.

## II. POSITION DU CONSEIL

### A. Notion de détachement et problématique du contrôle des conditions de travail (les articles 7 à 11, 19 et 21 de l'avant-projet de loi)

#### 1. Notion de détachement

##### a. Spécificités du secteur du transport routier

Le Conseil tient à appuyer la demande du secteur figurant au point 15 du plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport signé le 3 février 2016 qui prévoit qu'en ce qui concerne la transposition de la directive d'exécution 2014/67/UE en droit belge, « il sera examiné comment l'arrêt KOELZSCH peut être transposé en droit belge et comment faire usage du principe selon lequel le contrat de travail est régi par le droit du pays où ou à partir duquel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. »

Sur la base d'un accord intervenu au sein du secteur du transport, le Conseil demande que le texte figurant en annexe du présent avis soit repris dans la réglementation belge de sorte que dans tous les cas il soit donné pleine exécution à l'article 8 du règlement 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et plus particulièrement à l'article 8.2 de ce règlement, tel qu'interprété par la CJUE dans l'arrêt KOELZSCH.

Il appartient au Gouvernement de déterminer de quelle manière le texte proposé par le secteur du transport, qui touche pour l'essentiel au droit international privé, peut être intégré au mieux dans l'ordre juridique belge, conformément au règlement européen susmentionné.

b. Délai maximal pour un détachement au sens du droit du travail

Le Conseil remarque qu'aucun délai maximal n'est repris pour un détachement au sens du droit du travail.

Il signale que les points 7 et 31 du Plan pour une concurrence loyale du secteur de la construction demandent de différencier les délais européens de détachement entre le secteur de la construction et les autres secteurs. Il est demandé de limiter la condition initiale de détachement à six mois pour le secteur de la construction au sens strict, en prévoyant la possibilité d'une prolongation après appréciation dans le pays d'accueil.

Le Conseil demande au gouvernement de soutenir cette demande au regard des discussions en cours au niveau européen concernant l'adaptation de la directive relative au détachement et du règlement 883/2004.

c. Détachement effectif

1) Activités substantielles

Le Conseil remarque que l'article 7 de l'avant-projet de loi reprend la formulation de l'article 4.2 de la directive d'exécution en ce qui concerne la manière d'apprécier si une entreprise employeur exerce des activités substantielles dans le pays d'origine du travailleur détaché. Pour déterminer si c'est le cas, il est requis de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par cette entreprise dans l'État membre dans lequel elle est établie et, au besoin, en Belgique. Une liste non exhaustive des éléments dont il faut tenir compte sera reprise à l'article 2, 3° de la loi du 5 mars 2002.

2) Formulaire A1

Le Conseil relève que le considérant 12 de la directive d'exécution précise que l'absence d'un formulaire A1 peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement.

Le Conseil considère qu'il conviendrait d'indiquer, dans l'exposé des motifs de la loi, qu'il s'agit effectivement également d'un des éléments pouvant être pris en considération dans l'appréciation générale.

Le Conseil souhaite par ailleurs exprimer sa préoccupation quant aux problèmes qui se posent dans le cadre de la délivrance des documents A1. À côté de l'absence d'un formulaire A1, se pose également le problème de la délivrance frauduleuse de ces documents.

Le Conseil demande dès lors au gouvernement de préconiser, au niveau européen, une évaluation approfondie de la procédure de délivrance des documents A1 et de suivre de près les discussions en cours à ce sujet au niveau européen. Plus particulièrement, il est important que la décision relative à la délivrance du document se base sur des pièces authentiques.

## 2. Accès aux informations

Le Conseil attire l'attention sur l'article 5.4 de la directive d'exécution, qui dispose que les États membres doivent mettre les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi figurant dans des CCT, de manière accessible et transparente, à la disposition des prestataires de services et des travailleurs détachés. Ces informations portent sur le salaire minimum et ses éléments constitutifs, ainsi que sur la méthode de calcul.

Le Conseil attire également l'attention sur la jurisprudence de la Cour européenne de Justice du 12 février 2015 (C-396/13), qui indique que le mode de calcul du salaire minimum et les critères retenus en ce qui le concerne sont également du ressort de l'État membre d'accueil.

Il considère que les autorités belges ont déjà fourni un effort important pour rassembler sur un site Web les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi figurant dans des CCT belges, à l'intention des employeurs établis à l'étranger qui détachent des travailleurs en Belgique.

Il souligne que ces informations doivent être disponibles de manière accessible et transparente. Vu la complexité de la formation des salaires, il demande qu'un effort supplémentaire soit fourni, en concertation avec les autorités compétentes et les partenaires sociaux des secteurs, pour proposer ces informations de la manière la plus éducative possible sur le site Web dédié.

Selon lui, il importe que l'information recouvre tous les éléments considérés comme étant le salaire minimum dans le cadre d'un détachement en Belgique, conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE.

### 3. Contrôle

#### a. Quatre types de documents

Le Conseil souligne que les articles 8 et 11 de l'avant-projet de loi ont pour but d'imposer un certain nombre d'exigences administratives et de mesures de contrôle aux employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique.

##### 1) Cohérence entre les articles 8 et 11 de l'avant-projet de loi

Le Conseil attire l'attention sur la différence existant, sur le plan des obligations, entre l'article 8 (« tenus d'envoyer [...] à leur demande ») et l'article 11 de l'avant-projet de loi (« tiennent à la disposition [...] à leur demande »).

##### 2) Relevés d'heures

L'article 8 de l'avant-projet de loi impose aux employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique l'obligation de fournir aux services d'inspection quatre types de documents lorsque les services d'inspection leur en font la demande (nouvel article 7/1, § 1<sup>er</sup>, qui sera inséré dans la loi du 5 mars 2002).

Le Conseil remarque que le paragraphe 1<sup>er</sup>, premier alinéa, 3<sup>o</sup> de ce nouvel article 7/1 dispose qu'il faut envoyer aux services d'inspection, à leur demande : « les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché, pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit également imposée par le droit qui régit le contrat de travail ».

Cette disposition implique que l'obligation d'envoyer les relevés d'heures ne s'applique que pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit déjà également imposée par le droit qui régit le contrat de travail.

Le Conseil remarque que la condition « pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit également imposée par le droit qui régit le contrat de travail » ne figure pas dans le texte de la directive d'exécution (article 9). Il demande que les autorités compétentes expliquent aux partenaires sociaux les raisons de cette divergence par rapport à la directive d'exécution.

3) Paiement des salaires (nouvel article 7/1, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de la loi du 5 mars 2002 et nouvel article 15 bis, § 2, 1<sup>o</sup> de la loi concernant la protection de la rémunération)

En ce qui concerne le paiement des salaires, le Conseil est d'avis qu'il est important que les services d'inspection puissent contrôler le paiement du salaire minimum dans tous ses aspects. Il demande que cet objectif de la mesure soit repris expressément dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi.

Par ailleurs, il remarque que le deuxième alinéa du paragraphe 1<sup>er</sup> de ce nouvel article 7/1 dispose que le Roi peut compléter la liste des documents qui doivent être envoyés aux services d'inspection à leur demande, afin de permettre aux services d'inspection de remplir leur mission de contrôle de la manière la plus efficace possible.

Il considère qu'il faudra faire usage de cette possibilité s'il apparaît que les documents demandés par le projet de loi ne permettent pas suffisamment aux services d'inspection de notamment contrôler le paiement des salaires dans tous ses éléments.

4) Dérogation à la durée normale de travail

Le Conseil souhaiterait rappeler qu'un employeur étranger qui détache des travailleurs en Belgique est soumis aux procédures ainsi qu'aux obligations relatives aux documents sociaux qui sont prévues en cas de dérogation à la durée normale de travail en Belgique.

À cet égard, il apparaît nécessaire de clarifier en particulier la manière dont doivent être combinées d'une part, les procédures et règles applicables en Belgique en cas de dérogation à la durée normale de travail et d'autre part, la dispense à l'obligation de tenue des documents sociaux pendant un an qui est prévue dans le cadre de la réglementation relative à la Limosa.



Il y aura lieu, le cas échéant, que les autorités compétentes examinent si des adaptations à la réglementation doivent être apportées afin que les services d'inspection puissent demander dans tous les cas les documents devant être produits en cas de dérogation à la durée normale de travail en Belgique et ce, malgré l'existence d'une dispense dans le cadre de la Limosa.

b. Personne de liaison

Le Conseil remarque que l'article 9 de l'avant-projet de loi prévoit que, préalablement à l'occupation des travailleurs détachés en Belgique, l'employeur est tenu de désigner une personne de liaison. Cet article transpose l'article 9.1, deuxième alinéa, e) de la directive d'exécution.

En ce qui concerne la terminologie utilisée, il est demandé que la notion de « personne chargée d'assurer la liaison » figurant dans la version française de l'article 9.1, deuxième alinéa, e) de la directive d'exécution, puisse être traduite par « verbindingspersoon » plutôt que par « contactpersoon » dans la version néerlandaise de l'avant-projet de loi. Cela permettra d'éviter toute confusion avec la « personne de contact » de l'article 9.1, deuxième alinéa, f) de la directive d'exécution.

Il conviendrait également que les données de la personne de liaison soient reprises dans la déclaration Limosa. À cet égard, le Conseil a pris connaissance des explications fournies par les représentants de l'administration, à savoir que l'objectif est de reprendre les données de la personne de liaison dans la déclaration Limosa et que cette disposition sera reprise dans l'arrêté royal.

B. L'introduction dans la loi du 12 avril 1965 d'un régime spécifique de responsabilité solidaire salariale du cocontractant direct pour les activités dans le domaine de la construction (essentiellement les articles 12 à 18 de l'avant-projet)

1. Considérations communes

Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein (voir ci-dessous point 2) concernant le nouveau régime spécifique de responsabilité solidaire salariale proposé dans l'avant-projet de loi, le Conseil entend formuler un certain nombre de considérations générales ainsi qu'un certain nombre de remarques techniques sur le texte soumis pour avis.

a. Considérations générales

Le Conseil considère que la responsabilité solidaire pour les dettes salariales peut constituer un outil dans la lutte contre le dumping social. Il renvoie à cet égard à son avis n° 1.795 du 7 février 2012 relatif aux titres « Emploi » et « Lutte contre la fraude » de l'avant-projet de loi-programme ainsi qu'à son avis n° 1.833 du 18 décembre 2012 relatif à la responsabilité solidaire pour les dettes salariales, en exécution de l'article 78 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012.

Il prend note de ce que l'avant-projet de loi soumis pour avis se propose de créer un nouveau régime de responsabilité solidaire salariale portant exclusivement sur la responsabilité salariale solidaire du cocontractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction.

Ce régime particulier est appelé à coexister avec le régime général, lequel reste donc d'application pour les autres activités et secteurs ainsi que pour les relations avec les cocontractants indirects. Le régime spécifique dit « sanction » applicable aux travailleurs illégaux demeure également d'application.

Le Conseil prend acte également de ce que l'avant-projet de loi se propose d'étendre le champ d'application du nouveau régime de responsabilité solidaire salariale particulier au donneur d'ordre professionnel et va, sur ce point précis, plus loin que le prescrit de la directive d'exécution.

Il demande qu'une évaluation soit réalisée après un an de mise en œuvre de la mesure afin de pouvoir évaluer son efficacité réelle sur le terrain et l'opportunité de son maintien. Cette demande s'inscrit dans la ligne de l'avis n° 1.833 précité, dans lequel le Conseil s'était engagé à suivre de près cette problématique de sorte à pouvoir être en mesure d'évaluer la mise en œuvre en pratique et l'efficacité de ce dispositif eu égard aux réalités de terrain.

b. Remarques techniques

1) Quant à la portée de l'exonération et de la notification de l'inspection (article 15 de l'avant-projet de loi)

Le Conseil constate que la portée exacte de l'exonération de responsabilité prévue à l'article 15 de l'avant-projet de loi ne peut être comprise qu'à la lecture de l'exposé des motifs. En particulier, le fait que le rétablissement de la responsabilité solidaire ne joue que pour les dettes salariales futures en cas de notification de l'inspection ne ressort pas clairement du dispositif de cet article.

Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein quant au mécanisme d'exonération en tant que tel, le Conseil demande de reformuler l'article 15 de l'avant-projet de loi afin de reprendre dans le dispositif de cet article certaines des précisions figurant sur ce point dans l'exposé des motifs.

2) Quant à l'obligation d'affichage d'une copie de la notification écrite (article 16 de l'avant-projet de loi)

Le Conseil attire l'attention sur l'entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 du règlement (UE) n° 910/2014 du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur (règlement eIDAS).

Il demande d'examiner si l'article 16 de l'avant-projet de loi, qui prévoit une obligation d'affichage de la notification écrite, est bien conforme au prescrit de ce règlement et s'il n'est pas nécessaire de prévoir une variante électronique à cette obligation qui réponde aux mêmes conditions que l'affichage papier.

## 2. Positions respectives des organisations

### a. Les membres représentant les organisations de travailleurs

#### 1) Concernant la responsabilité solidaire pour les dettes salariales

L'article 12 de la Directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur, prévoit que les Etats membres introduisent des règles de responsabilité en cas de sous-traitance.

Cet article prévoit que la responsabilité directe concernant les arriérés de salaire des travailleurs détachés du sous-traitant dans les chaînes de sous-traitance doit au moins être réglée pour un certain nombre d'activités relevant du secteur de la construction (activités énumérées dans l'annexe à la directive 96/71/CE)<sup>1</sup>.

L'objectif sous-jacent de cette mesure est de prévenir les carrousels de fraude entre donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants et de veiller à ce que les travailleurs détachés reçoivent le salaire correct.

En exécution de cette obligation, le ministre de l'Emploi a élaboré un projet de loi introduisant une nouvelle responsabilité particulière notamment dans la loi du 5 mars relative à la transposition de la directive relative au détachement et dans la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération. Cette nouvelle règle en matière responsabilité s'ajoute à la responsabilité solidaire existante concernant le paiement du salaire instaurée par le précédent gouvernement (cf. Loi-programme du 29 mars 2012 et arrêtés d'exécution du 17 août et du 11 septembre 2013) et au régime particulier de la responsabilité solidaire en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal (cf. articles 35/7 à 35/12 de la loi du 12/04/1965).

---

<sup>1</sup> Les activités visées à l'article 3 paragraphe 1 deuxième tiret englobent toutes les activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants: excavation ; terrassement ; construction ; montage et démontage d'éléments préfabriqués ; aménagement ou équipement ; transformation ; rénovation ; réparation ; démantèlement ; démolition ; maintenance ; entretien - travaux de peinture et de nettoyage ; assainissement.

Même si la nouvelle règle en matière de responsabilité est à elle seule d'application immédiate (responsabilité automatique, pas de délai de notification), le projet prévoit pour le donneur d'ordre (entrepreneur principal) un principe d'exonération au moyen d'une déclaration écrite du sous-traitant confirmant qu'il paiera le salaire. Cela implique aussi que la responsabilité est limitée à un échelon, c'est-à-dire que seule la relation contractuelle directe entre l'entrepreneur et son sous-traitant est prise en compte. Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que cette déclaration est beaucoup trop légère compte tenu de l'objectif final de la mesure : lutter de manière effective contre la fraude et le dumping social qui pénalisent l'emploi dans le secteur de la construction.

Mais la déclaration qui doit entraîner l'exonération n'engage l'employeur (entrepreneur principal/donneur d'ordre) à rien : il n'y a ni obligation de contrôle, ni aucune vérification de l'exécution. En soi, cette déclaration de diligence est une évidence. En effet, la loi belge du 5 mars 2002 transposant la directive concernant le détachement de travailleurs oblige tout employeur (belge et étranger) à payer aux travailleurs détachés les salaires belges fixés par secteur (en effet, l'obligation de rémunération repose sur des conventions collectives de travail rendues obligatoires et constitue de ce fait un élément d'ordre public).

Le mécanisme d'exonération doit impérativement être plus consistant et respecter à tout le moins le "considérant 37" de la directive stipulant que la responsabilité solidaire est limitée lorsque le contractant a pris des mesures de diligence, à savoir « *des mesures prises par le contractant concernant la documentation relative au respect des exigences administratives ainsi que des mesures visant à assurer un contrôle effectif du respect de la réglementation applicable en matière de détachement de travailleurs* ».

Le nouveau régime de responsabilité est très complexe. La coexistence de trois types de responsabilité pour les employeurs du secteur de construction est source de confusion. C'est inutilement compliqué et difficilement applicable. La responsabilité spécifique qui est proposée aujourd'hui n'apporte aucune plus-value. La déclaration de dispense pour la responsabilité en chaîne ne répond pas suffisamment à la nécessité de protéger les travailleurs détachés contre le non-paiement du salaire légalement dû. La déclaration de dispense risque de devenir une simple formalité et ne conduira pas à une distinction entre employeurs honnêtes et malhonnêtes au sein de la chaîne de sous-traitance.

C'est pourquoi les organisations représentatives des travailleurs plaident pour la généralisation du système de responsabilité solidaire prévu par la directive à l'ensemble des secteurs et pour l'ensemble de la chaîne de sous-traitance. Cette responsabilité solidaire doit avoir un effet immédiat (exit le délai de 14 jours) et valoir tant pour les dettes existantes que futures.

Les employeurs concernés par la nouvelle responsabilité spécifique sont des personnes morales ou des personnes physiques qui emploient des travailleurs détachés dans notre pays. Ces employeurs doivent « réellement exercer des activités substantielles » dans leur pays d'origine. Les critères d'évaluation de ces activités substantielles sont des plus généraux et ne peuvent être vérifiés par les services d'inspection qu'avec la collaboration de l'administration étrangère. Le secteur intérimaire ne serait pas exclu du champ d'application alors qu'il est évident qu'il ne s'agit pas d'une activité substantielle. L'essence du travail intérimaire est l'envoi de travailleurs à des utilisateurs. Une agence intérim n'a pas d'activités "réelles". Les organisations des travailleurs ne peuvent pas accepter qu'il n'y ait pas de règles spécifiques applicables en matière de responsabilité en cas de recours au travail intérimaire, d'autant plus qu'il existe déjà aujourd'hui sur le terrain un mélange de sous-traitance et de travail intérimaire (sous-traitants étrangers dans le secteur de la construction qui demandent également d'être reconnus comme des agences intérimaires dans notre pays).

Par ailleurs, cette responsabilité solidaire porte, selon la directive, tant sur la « rémunération nette impayée » que sur « des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux ». Or le texte de transposition se limite à la rémunération et exclut donc les cotisations due à un FSE par exemple.

Enfin, l'article 11.6 de la directive 2014/67 prévoit que :

*« Les États membres veillent en particulier à la mise en place de mécanismes garantissant que les travailleurs détachés puissent :*

- a) récupérer toute rémunération nette impayée qui serait due en vertu des conditions de travail et d'emploi applicables visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE ;*
- b) récupérer tout arriéré ou toute taxe ou cotisation sociale indûment retenue sur leurs salaires ;*

- c) *bénéficiaire du remboursement de tout montant excessif, eu égard à la rémunération nette ou à la qualité de l'hébergement, retenu ou déduit du salaire pour l'hébergement fourni par l'employeur ;*
- d) *le cas échéant, récupérer les cotisations patronales à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux indûment retenues sur leurs salaires. »*

Force est de constater que le texte de transposition est muet sur ce point.

## 2) Droit d'action autonome pour les représentants des employeurs et des travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que ce droit d'action qui leur est directement reconnu constitue un moyen indispensable pour combattre efficacement l'exploitation des travailleurs étrangers dans le cadre du détachement.

En effet, il est de l'intérêt de tous d'avoir un marché du travail sain où le respect des conditions de travail et des salaires est assuré. Malheureusement, de trop nombreux cas d'abus sont constatés dans le cadre de la sous-traitance en raison notamment de la vulnérabilité des travailleurs qui ignorent bien souvent leurs droits. Ces abus engendrent des situations de concurrence déloyale qui perturbent en profondeur le fonctionnement du marché du travail.

Dorénavant les organisations représentatives des travailleurs pourront contribuer à assurer le respect des salaires même lorsque le travailleur détaché lui-même s'abstiendrait d'agir par peur de représailles.

Par ailleurs, le législateur belge ne fait que transposer un droit reconnu par l'article 11 de la directive 2014/67/UE.

b. Les membres représentant les organisations d'employeurs

1) Régime particulier de responsabilité solidaire pour les dettes salariales

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent qu'en application de la directive d'exécution, un régime particulier de responsabilité solidaire pour les dettes salariales est introduit en ce qui concerne les travaux immobiliers. Le régime général de responsabilité solidaire pour les dettes salariales reste d'application pour toutes les situations qui ne sont pas couvertes par ce régime particulier. Par ailleurs, ces membres doivent constater qu'en raison du principe de non-discrimination, ce régime particulier s'appliquera à tous les travailleurs qui sont occupés en Belgique et qui sont victimes d'un paiement incomplet de la rémunération due.

Ils prennent acte du souhait, formulé par le ministre de l'Emploi et le secrétaire d'État à la Fraude sociale, d'élargir le champ d'application du régime particulier de responsabilité solidaire à l'ensemble des donneurs d'ordres, et donc de ne pas le limiter, comme le prévoit la directive d'exécution, à la chaîne professionnelle d'entrepreneurs principaux et de sous-traitants qui connaissent les règles et procédures du secteur de la construction. Les partenaires sociaux du secteur de la construction considèrent cet élargissement comme un instrument additionnel dans la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale qui touchent particulièrement le secteur ces dernières années.

En conséquence de cet élargissement du champ d'application personnel (donneurs d'ordres) et du fait que ce nouveau régime de responsabilité solidaire s'applique également à l'ensemble des travailleurs qui sont occupés en Belgique, ces membres demandent que le gouvernement adapte le projet de loi sur un certain nombre de points (voir ci-après), afin d'offrir davantage de sécurité juridique aux employeurs et aux travailleurs. En effet, ils constatent que l'introduction de ce régime particulier de responsabilité solidaire, également pour les entreprises en dehors de la chaîne professionnelle, rendra à nouveau plus difficile la détermination de la réglementation s'appliquant aux différents entrepreneurs et sous-traitants concernés. Il ne faut pas oublier dans ce cadre que la responsabilité en chaîne pour les dettes salariales des articles 35/1 à 35/13 de la loi concernant la protection de la rémunération prévoit encore pour chaque secteur à risque des clauses de sauvegarde distinctes, qui doivent à chaque fois être examinées et appliquées par les donneurs d'ordres. La proposition que le Conseil national du Travail avait formulée à l'époque d'élaborer à cet effet un régime interprofessionnel unique, n'a jamais été suivie par le législateur, ce que ces membres déplorent vivement.



## 2) Notion de rémunération

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le régime particulier de responsabilité solidaire porte sur la rémunération qui est due pour les travaux effectués mais qui n'a pas encore été payée (ou ne l'a pas été en totalité) par l'employeur. L'indemnité de rupture ne fait pas partie de cette notion de rémunération. Pour les travailleurs détachés, il s'agit dans ce cadre du salaires minimum sectoriel et des avantages tels que déterminés dans les CCT rendues obligatoires. Une comparaison entre la rémunération à laquelle ils ont droit dans le pays d'origine et les salaires minimums sectoriels belges permettra de constater s'ils ont été rémunérés correctement ou non. Toutefois, étant donné que le régime particulier de responsabilité solidaire s'applique également aux travailleurs occupés par un employeur belge, il s'agit dans ce cas de tous les éléments de la rémunération qui font partie du paquet salarial des travailleurs concernés. L'impact de ce régime particulier de responsabilité solidaire est, pour ces raisons, très important, car il ne se limite pas aux situations de détachement, et il s'applique à l'égard de tout défaut de paiement, si petit soit-il. En effet, à la différence du régime général de responsabilité solidaire pour les dettes salariales prévu par la loi concernant la protection de la rémunération, il s'agit, dans ce régime particulier, non d'un manquement grave dans le chef de l'employeur dans son obligation de payer à temps la rémunération, mais bien de tout manquement, si petit soit-il, à l'égard tant des travailleurs belges que des travailleurs étrangers.

Pour cette raison, ces membres demandent que, lors du contrôle du respect de cette législation, les services d'inspection sociale adoptent une attitude pragmatique à l'égard des situations d'occupation qui n'ont pas un caractère transfrontalier. En effet, ils remarquent que l'objectif de cette nouvelle législation est de pouvoir lutter encore plus efficacement contre les situations de dumping social et de concurrence déloyale. Ils demandent dès lors que, dans l'intérêt des secteurs lourdement touchés, les personnes et moyens soient déployés pour mettre fin à ces pratiques inacceptables et qu'ils ne soient pas utilisés pour traiter des questions salariales purement belges au moyen de cette voie de recours additionnelle.

### 3) Clauses de sauvegarde

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent avec satisfaction que le projet de loi prévoit une clause de sauvegarde, à condition que le donneur d'ordres / l'entrepreneur soit en possession d'une déclaration écrite, signée par les deux parties, informant le cocontractant des coordonnées du site Internet du SPF ETCS (également à l'égard d'un entrepreneur belge) et que l'entrepreneur certifie qu'il respecte et paie ces rémunérations. En dépit de cette clause de sauvegarde, le cocontractant pourra quand même voir sa responsabilité solidaire engagée à l'expiration d'un délai de 14 jours prenant cours à partir du moment où il a connaissance du fait que l'entrepreneur / le cocontractant n'a pas payé les rémunérations ou ne les a payées qu'en partie. Ces membres comprennent également que le délai de 14 jours a été fixé pour permettre au donneur d'ordre / à l'entrepreneur de prendre toutes les mesures pour éviter une responsabilité solidaire pour des dettes salariales futures. Cela aurait pour conséquence, selon l'exposé des motifs, qu'un donneur d'ordres / entrepreneur qui peut présenter une déclaration de ce type ne peut voir sa responsabilité solidaire engagée que pour des dettes salariales futures. Autrement dit, le délai de 14 jours doit lui permettre, à partir du moment où il a connaissance de l'infraction, d'exiger du cocontractant qu'il paie correctement les rémunérations dues ou de mettre fin au contrat d'entreprise en vertu d'une clause résolutoire de celui-ci.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont pu faire cette analyse en lisant conjointement l'article 15, 2<sup>e</sup> alinéa, deuxième tiret et l'exposé des motifs. Ils déplorent que le texte du projet de loi lui-même n'indique pas clairement à cet égard quelles sont précisément les conséquences juridiques. Ils demandent par conséquent que le texte de la loi soit précisé sur ce plan, afin que chacun comprenne qu'en cas de respect des clauses de sauvegarde, la responsabilité solidaire se limite, à l'expiration d'un délai de 14 jours, aux dettes salariales futures.

### 4) Responsabilité solidaire subsidiaire

Les membres représentant les organisations d'employeurs lisent dans l'exposé des motifs qu'il s'agit d'une responsabilité solidaire subsidiaire, étant donné que le cocontractant doit uniquement intervenir lorsque l'employeur ne paie pas les rémunérations dues ou ne les paie pas en totalité.

Ils s'interrogent cependant sur les conséquences de ce régime particulier de responsabilité solidaire en cas de faillite du cocontractant, suite à quoi le donneur d'ordres / l'entrepreneur n'a pas la possibilité d'encore résilier le contrat d'entreprise à temps (avant la période suspecte). Selon eux, cela aurait pour conséquence que le cocontractant n'est plus en mesure d'échapper à l'application de la responsabilité solidaire. Le représentant du cabinet du ministre de l'Emploi et les fonctionnaires compétents du SPF ETCS ont souligné qu'il s'agit d'une question théorique, qui ne se présentera pas dans la réalité. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent malgré tout que le gouvernement et le Parlement s'assurent que cette situation ne se présentera jamais dans la pratique et adaptent, le cas échéant, le projet de loi sur ce point.

5) Droit d'action autonome pour les représentants des employeurs et des travailleurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs signalent que la directive d'exécution dispose (tout comme la directive relative aux sanctions) que les syndicats et autres parties tierces peuvent, pour le compte ou à l'appui des travailleurs détachés, avec leur approbation, engager des procédures judiciaires ou administratives. Le projet de loi va toutefois plus loin sur ce point et instaure un droit d'action autonome, qui permet aux représentants des employeurs ou des travailleurs d'engager une action de leur propre initiative, sans l'approbation des intéressés.

Ces membres expriment leur mécontentement quant au fait que ce droit d'action autonome ne se limite même pas aux travailleurs détachés, mais s'applique également à l'égard de tous les travailleurs pour lesquels l'employeur demeure en défaut de payer tout ou partie des rémunérations (même pour la plus petite discussion salariale et même sans l'approbation du travailleur concerné).

Ils craignent que cela ne puisse aboutir dans la pratique à donner de facto aux syndicats la possibilité d'agir de manière autonome, pour des discussions salariales dans les secteurs concernés, en faveur de tous les travailleurs concernés. Les syndicats obtiennent, autrement dit, une compétence additionnelle très poussée afin d'ester en justice. Compte tenu de l'absence de personnalité juridique dans leur chef, les entreprises n'auront pratiquement aucune possibilité d'obtenir une quelconque réparation en cas de réclamations erronées ou imprudentes.

Les membres représentant les organisations d'employeurs se demandent également si l'application du nouvel article 35/6/5 de la loi concernant la protection de la rémunération à tous les travailleurs, en raison du principe de non-discrimination, n'est pas un raisonnement spécieux. En effet, la directive d'exécution ne vise pas à créer de nouveaux droits pour les travailleurs nationaux, mais offre aux travailleurs détachés la possibilité d'être assistés, moyennant leur accord, par des syndicats locaux. Ils remarquent que la raison en est qu'un travailleur détaché n'est pas au courant des possibilités juridiques existant dans le pays d'accueil temporaire. La création d'un droit additionnel permettant aux syndicats belges d'agir pour des travailleurs belges n'a rien à voir avec la transposition de la directive d'exécution. Les travailleurs belges bénéficient d'une protection juridique suffisante. L'octroi d'un droit d'action autonome aux syndicats est dès lors, selon ces membres, complètement disproportionné. Il aboutirait à transformer les syndicats en une sorte de ministère public.

Finalement, ces membres remarquent que la notion de discrimination en Europe doit être expliquée comme signifiant que les personnes qui se trouvent dans une même situation doivent bénéficier des mêmes droits et obligations. En l'espèce, les travailleurs étrangers détachés qui se trouvent temporairement en Belgique et qui retournent ensuite dans leur pays de travail normal, sont temporairement dans une situation comparable à celle des travailleurs belges. Ils peuvent effectivement être assistés par des syndicats belges, moyennant l'accord du travailleur détaché. L'inverse n'est donc pas vrai. Ces membres demandent dès lors que le gouvernement adapte le projet de loi sur ce point, et effectue une transposition fidèle de la directive d'exécution sur ce plan.

-----

**TEXTE PROPOSÉ PAR LE SECTEUR DU TRANSPORT**

(la loi/le droit) s'applique aussi au travailleur qui remplit les conditions suivantes :

- il travaille pour un employeur qui a pour activité le transport routier de biens pour le compte de tiers ;
- il accomplit habituellement son travail sur le territoire belge ;
- le droit du travail belge lui est applicable sur la base du Règlement n° 593/2008 (Rome I) et/ou de la loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes, faits à Rome le 19 juin 1980.

Pour l'application de l'alinéa précédent, un travailleur est supposé accomplir habituellement son travail sur le territoire belge s'il s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur en Belgique ou à partir de la Belgique, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité. Ces éléments sont entre autres les suivants :

- le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail ;
- les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux de déchargement de la marchandise ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions.

-----

---

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
WERKGELEGENHEID, ARBEID  
EN SOCIAAL OVERLEG

---

**Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers**

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Op de voordracht van de Minister van Werk, de Minister van Justitie, de Minister van Sociale Zaken en de Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De Minister van Werk, de Minister van Justitie, de Minister van Sociale Zaken en de Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude zijn ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

**HOOFDSTUK 1. INLEIDENDE BEPALINGEN**

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Bij deze wet wordt richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") omgezet.

---

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALE

---

**Avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs**

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi, du Ministre de la Justice, de la Ministre des Affaires sociales et du Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Le Ministre de l'Emploi, le Ministre de la Justice, la Ministre des Affaires sociales et le Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit:

**CHAPITRE 1. DISPOSITIONS INTRODUCTIVES**

Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

La présente loi transpose la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

## **HOOFDSTUK 2. BESCHERMING VAN WERKNEMERS GEDETACHEERD VANUIT BELGIË NAAR EEN ANDERE LIDSTAAT VAN DE EUROPESE ECONOMISCHE RUIMTE OF NAAR ZWITSERLAND**

### **Art. 3**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder werknemer gedetacheerd naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland: de werknemer die, voor rekening van zijn werkgever gevestigd in België, gewoonlijk werkt in België maar tijdelijk arbeidsprestaties verricht in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland.

### **Art. 4**

De werknemer, die gedetacheerd is naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland en die gerechtelijke of administratieve procedures opstart of heeft opgestart in België of in een ander land tegen zijn werkgever teneinde de rechten op te eisen die hij geniet krachtens de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en/of krachtens de richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"), mag vanwege zijn werkgever geen enkel nadeel ondervinden naar aanleiding van het opstarten van dergelijke gerechtelijke of administratieve procedures.

## **HOOFDSTUK 3. WIJZIGINGSBEPALINGEN**

## **CHAPITRE 2. PROTECTION DES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS À PARTIR DE LA BELGIQUE VERS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN OU VERS LA SUISSE**

### **Art. 3**

Aux fins de l'application du présent chapitre, l'on entend par travailleur détaché vers un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou la Suisse: le travailleur qui, pour le compte de son employeur établi en Belgique, travaille habituellement en Belgique, mais qui accomplit temporairement des prestations de travail dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou la Suisse.

### **Art. 4**

Le travailleur détaché vers un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou la Suisse et qui engage ou a engagé des procédures judiciaires ou administratives en Belgique ou dans un autre Etat contre son employeur afin de faire valoir les droits dont il bénéficie en vertu de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et/ou en vertu de la directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»), ne peut subir, de la part de son employeur, aucun préjudice lié à l'engagement de telles procédures judiciaires ou administratives.

## **CHAPITRE 3. DISPOSITIONS MODIFICATIVES**

**AFDELING 1. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT  
IN DE WET VAN 5 MAART 2002 TOT  
OMZETTING VAN DE RICHTLIJN 96/71/EG  
VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE  
RAAD VAN 16 DECEMBER 1996  
BETREFFENDE DE  
TERBESCHIKKINGSTELLING VAN  
WERKNEMERS MET HET OOG OP HET  
VERRICHTEN VAN DIENSTEN, EN TOT  
INVOERING VAN EEN VEREENVOUDIGD  
STELSEL BETREFFENDE HET BIJHOUDEN VAN  
SOCIALE DOCUMENTEN DOOR  
ONDERNEMINGEN DIE IN BELGIE  
WERKNEMERS TER BESCHIKKING STELLEN**

Art. 5

Het opschrift van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, wordt vervangen als volgt:

“Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan”.

Art. 6

In hoofdstuk I van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, wordt een artikel 1/1 ingevoegd luidende:

“Artikel 1/1. Deze wet is de omzetting van:

1° de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten;

2° de richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”).

**SECTION 1. MODIFICATIONS APPORTEES A  
LA LOI DU 5 MARS 2002 TRANSPOSANT LA  
DIRECTIVE 96/71 DU PARLEMENT  
EUROPEEN ET DU CONSEIL DU 16  
DECEMBRE 1996 CONCERNANT LE  
DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS  
EFFECTUE DANS LE CADRE D'UNE  
PRESTATION DE SERVICES ET INSTAURANT  
UN REGIME SIMPLIFIE POUR LA TENUE DE  
DOCUMENTS SOCIAUX PAR LES  
ENTREPRISES QUI DETACHENT DES  
TRAVAILLEURS EN BELGIQUE**

Art. 5

L'intitulé de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, est remplacé par ce qui suit:

«Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci».

Art. 6

Dans le chapitre 1<sup>er</sup> de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, il est inséré un article 1<sup>er</sup>/1 rédigé comme suit:

«Article 1<sup>er</sup>/1. La présente loi transpose:

1° la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;

2° la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).



In hoofdstuk I van dezelfde wet wordt artikel 2 vervangen als volgt:

«Art. 2. Voor de toepassing van deze wet moet worden begrepen onder:

1° werknemers: de personen die, op basis van een overeenkomst, arbeidsprestaties verrichten tegen loon en onder het gezag van een ander persoon;

2° gedetacheerde werknemers: de personen bedoeld in 1° die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.

Om te bepalen of deze personen tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België, moeten alle feitelijke elementen die hun werk en situatie kenmerken, worden onderzocht. Deze feitelijke elementen kunnen met name omvatten:

- a) het werk dat voor een bepaalde periode wordt verricht in België;
- b) de datum waarop de detachering begint;
- c) de situatie voor de werknemer die wordt tewerkgesteld in België en die op die manier wordt gedetacheerd in een ander land dan die waar of van waaruit hij gewoonlijk zijn arbeid verricht in de zin van Verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I) en/of de wet van 14 juli 1987 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, van het Protocol en van twee Gemeenschappelijke Verklaringen, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980;
- d) het feit dat de werknemer, die op die manier wordt tewerkgesteld in België, na de beëindiging van de werkzaamheden of de dienstverrichting waarvoor hij was gedetacheerd naar België, terugkeert of geacht wordt zijn activiteit te hernemen in het land van waaruit hij werd gedetacheerd;
- e) de aard van de activiteiten;
- f) de werkgever die de werknemer detacheeert, zorgt voor het vervoer, de kost en inwoning of accommodatie of dat deze door hem wordt terugbetaald en waar dit het geval is, op welke wijze hierin is voorzien of op welke manier dit wordt terugbetaald;

Dans le chapitre I<sup>er</sup> de la même loi, l'article 2 est remplacé par ce qui suit:

«Art. 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

1° travailleurs: les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne;

2° travailleurs détachés: les personnes visées au 1° qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique.

Afin de déterminer si ces personnes accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique, il y a lieu d'examiner tous les éléments de fait qui caractérisent leurs tâches et leur situation. Ces éléments de faits peuvent comprendre notamment:

- a) les tâches qui sont accomplies en Belgique pour une durée limitée;
- b) la date à laquelle le détachement commence;
- c) la situation pour le travailleur occupé en Belgique d'être ainsi détaché dans un pays autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I) et/ou à la loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes, faits à Rome le 19 juin 1980;
- d) le fait pour le travailleur ainsi occupé en Belgique de retourner ou d'être censé reprendre son activité dans le pays à partir duquel il a été détaché vers la Belgique après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;
- e) la nature des activités;
- f) le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur detachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge;

- g) alle eerdere tijdvakken waarin dezelfde of een andere gedetacheerde werknemer de betrokken werkzaamheden heeft verricht.

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 2° aanvullen;

3° werkgevers: de natuurlijke personen of rechtspersonen die werknemers bedoeld in 2° tewerkstellen en van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten.

Om vast te stellen of deze onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, wordt een algemene beoordeling uitgevoerd van alle feitelijke elementen die, gedurende een langere periode, kenmerkend zijn voor de activiteiten die deze onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd en, zo nodig, in België. Deze elementen kunnen met name omvatten:

- a) de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en haar administratie wordt verricht, waar zij kantoren heeft, belasting en sociale-zekerheidspremies betaalt, en waar zij, indien van toepassing, overeenkomstig het nationale recht een vergunning voor de uitoefening van een beroep heeft of is ingeschreven bij kamers van koophandel of beroepsorganisaties;
- b) de plaats waar gedetacheerde werknemers worden aangeworven en van waaruit ze worden gedetacheerd;
- c) het recht dat van toepassing is op de overeenkomsten van de onderneming met haar werknemers, enerzijds, en haar klanten, anderzijds;
- d) de plaats waar de onderneming haar belangrijkste ondernemingsactiviteiten ontplooit en waar zij administratief personeel heeft;
- e) het aantal overeenkomsten en/of de grootte van de omzet in het land van vestiging, rekening houdend met onder andere de specifieke situatie van nieuwe ondernemingen en kleine en middelgrote ondernemingen.

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 3° aanvullen;

- g) toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur détaché.

Le Roi, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 2°;

3° employeurs: les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs visés au point 2° et dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

Afin de déterminer si cette entreprise exerce réellement des activités substantielles, il y a lieu de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par cette personne dans le pays où elles sont établies et, au besoin, en Belgique. Ces éléments de faits peuvent comporter notamment:

- a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;
- b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés;
- c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part;
- d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;
- e) le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans le pays d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les petites et moyennes entreprises.

Le Roi, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 3°;

4° verbindingspersoon: natuurlijke persoon die wordt aangewezen door de werkgever om, voor rekening van deze laatste, het contact te verzekeren met de ambtenaren aangewezen door de Koning en die kan worden gecontacteerd door deze laatsten om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van de werknemers gedetacheerd in België zoals bijvoorbeeld de documenten voorzien door of krachtens artikel 7/1, §§ 1 en 2, in artikel 6quinquies en 6sexies van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en in artikel 15bis, §§2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers”.

#### Art. 8

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 7/1 ingevoegd luidende:

“Art. 7/1. §1. De werkgevers moeten aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, bezorgen:

1° een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer of een gelijkwaardigdocument in de zin van de richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of –verhouding van toepassing zijn;

2° de informatie met betrekking tot de vreemde valuta die dienst doet als betaling van het loon, de voordelen in geld of in natura verbonden aan de tewerkstelling in het buitenland, de voorwaarden van de repatriëring van de gedetacheerde werknemer;

3° de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven;

4° de betalingsbewijzen van de lonen van de gedetacheerde werknemer.

De Koning kan de lijst vermeld in deze paragraaf aanvullen.

§2. De werkgevers moeten aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, een vertaling bezorgen in één van de landstalen of in het Engels van de documenten voorzien door of krachtens paragraaf 1.

4° personne de liaison: personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi et qui peut être contactée à cet effet par ces derniers pour de fournir et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique et notamment les documents prévus par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, aux articles 6quinquies et 6sexies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'article 15bis, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs».

#### Art. 8

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 7/1 rédigé comme suit:

«Art. 7/1. § 1<sup>er</sup>. Les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

1° une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;

2° les informations relatives à la devise servant au paiement de la rémunération, aux avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, aux conditions de rapatriement du travailleur détaché;

3° les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché;

4° les preuves du paiement des salaires du travailleur détaché.

Le Roi peut compléter la liste mentionnée dans le présent paragraphe.

§ 2. Les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise des documents prévus par ou en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup>.

§3. De werkgevers kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in de paragrafen 1 en 2 te bezorgen.

§4. Na de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemers in België, zijn de werkgevers ertoe gehouden gedurende een periode van één jaar aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun vraag, de documenten te bezorgen bedoeld in de paragrafen 1 en 2".

#### Art. 9

In hoofdstuk II van dezelfde wet wordt een artikel 7/2 ingevoegd luidende:

"Art. 7/2. Voorafgaandelijk aan de tewerkstelling van de in België gedetacheerde werknemers, moet de werkgever een verbindingspersoon aanwijzen en, volgens de nadere regels bepaald door de Koning, deze aanwijzing meedelen aan de ambtenaren die Hij aanwijst."

#### Art. 10

In hoofdstuk I van dezelfde wet, wordt artikel 8, derde lid, ingevoegd door de programmawet van 27 april 2007, opgeheven.

### **ADELING 2. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT IN DE WET VAN 12 APRIL 1965 BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN HET LOON DER WERKNEMERS**

#### Art. 11

In hoofdstuk II van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de paragrafen 1 tot 4 van artikel 15bis vervangen als volgt:

"§1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

§ 3. Les employeurs peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation de fournir les documents visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.

§ 4. Au terme de l'occupation en Belgique des travailleurs détachés, les employeurs sont tenus de fournir, durant une période d'un an, aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.».

#### Art. 9

Dans le chapitre II de la même loi, il est inséré un article 7/2 rédigé comme suit:

«Art. 7/2. Préalablement à l'occupation des travailleurs détachés en Belgique, l'employeur est tenu de désigner une personne de liaison et, selon les modalités déterminées par le Roi, de communiquer pareille désignation aux fonctionnaires qu'il désigne.».

#### Art. 10

Dans le chapitre I<sup>er</sup> de la même loi, l'article 8, alinéa 3, inséré par la loi-programme du 27 avril 2007, est abrogé.

### **SECTION 2. MODIFICATIONS APPORTEES A LA LOI DU 12 AVRIL 1965 CONCERNANT LA PROTECTION DE LA REMUNERATION DES TRAVAILLEURS**

#### Art. 11

Dans le chapitre II de la loi de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 de l'article 15bis sont remplacés par ce qui suit:

«§ 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° werkgevers: de werkgevers, in de zin van artikel 1, van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten, in de zin van artikel 2, 3°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, en die op het Belgisch grondgebied één of meerdere werknemers in de zin van 2° van deze paragraaf tewerkstellen;

2° werknemers: de werknemers in de zin van artikel 1 die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België;

§ 2. De werkgevers zijn gedurende een door de Koning bepaalde periode vrijgesteld van het opstellen van de afrekening bedoeld in artikel 15 voor zover zij, gedurende de periode van tewerkstelling bedoeld in paragraaf 1, 1°, van dit artikel, aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek, bezorgen:

1° een kopie van de documenten betreffende het loon bepaald door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is en welke vergelijkbaar zijn met de in artikel 15 bedoelde afrekening en/of

2° een vertaling in één van de landstalen of in het Engels van de documenten bedoeld in 1°.

Zij kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, te bezorgen.

§3. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in paragraaf 1, 1°, zijn de werkgevers ertoe gehouden, gedurende een periode van één jaar, de documenten bedoeld in paragraaf 2 te bezorgen aan de door de Koning aangewezen ambtenaren.

§4. Wanneer de werkgevers, die ertoe gehouden zijn, de in paragraaf 2 bedoelde documenten niet bezorgen overeenkomstig dezelfde paragraaf en paragraaf 3, wanneer het verzoek werd gedaan, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 15 bedoelde afrekening op te stellen en bij te houden".

1° employeurs: les employeurs, au sens de l'article 1<sup>er</sup>, dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, au sens de l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, et qui occupent sur le territoire belge un ou plusieurs travailleurs au sens du 2° du présent paragraphe;

2° travailleurs: les travailleurs au sens de l'article 1<sup>er</sup>, qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique;

§ 2. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir le décompte visé à l'article 15 pour autant que, durant la période d'occupation visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1°, du présent article, ils fournissent aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

1° une copie des documents relatifs à la rémunération prévus par la législation du pays où est établi l'employeur et qui sont équivalents au décompte visé à l'article 15 et/ou

2° une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise des documents visés au 1°.

Ils peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités de l'obligation de fournir les documents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°.

§ 3. Au terme de la période d'occupation visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1°, les employeurs sont tenus, durant une période d'un an, de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés au paragraphe 2.

§ 4. Lorsque les employeurs, qui y sont tenus, ne fournissent pas les documents visés au paragraphe 2, conformément à ce même paragraphe et au paragraphe 3, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le décompte visé à l'article 15».

In hoofdstuk VI/I van dezelfde wet wordt tussen afdeling 1 en afdeling 2 een afdeling 1/1 ingevoegd met als opschrift "Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector".

#### Art. 13

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/1 ingevoegd luidende

"Art. 35/6/1. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° activiteiten in de bouwsector: de werken of diensten vermeld:

- in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;

- in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van respectievelijk het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité voor de schoonmaak, het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, en die tevens worden beschouwd als werken in onroerende staat in de zin van artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde;

2° rechtstreekse contractant: de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer, hoofdelijk aansprakelijk binnen de beperkingen en voorwaarden vastgesteld door artikel 35/6/3;

3° opdrachtgever: eenieder die aan een aannemer opdracht geeft om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren;

4° aannemer: eenieder die er zich jegens een opdrachtgever rechtstreeks toe verbindt om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren ten voordele van deze opdrachtgever;

5° intermediaire aannemer: iedere onderaannemer ten overstaan van de na hem komende onderaannemer;

Dans le chapitre VI/I de la même loi, entre la section 1<sup>re</sup> et la section 2, il est insérée une section 1<sup>re</sup>/1 intitulée «Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction».

#### Art. 13

Dans la section 1<sup>re</sup>/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/1 rédigé comme suit:

«Art. 35/6/1. Pour l'application de la présente section, on entend par:

1° activités dans le domaine de la construction: les travaux ou services mentionnés:

- dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la Commission paritaire de la construction;

- dans l'arrêté royal qui détermine la compétence, respectivement, de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission paritaire pour le nettoyage, de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, et qui sont également considérés comme des travaux immobiliers au sens de l'article 20, paragraphe 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatifs aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée;

2° contractant direct: le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, solidairement responsables dans les limites et conditions prévues à l'article 35/6/3;

3° donneur d'ordres: quiconque donne à un entrepreneur ordre d'exécuter ou de faire exécuter des activités dans le domaine de la construction pour un prix;

4° entrepreneur: quiconque s'engage directement envers un donneur d'ordres à exécuter ou à faire exécuter, pour un prix, des activités dans le domaine de la construction au bénéfice de ce donneur d'ordres;

5° entrepreneur intermédiaire: chaque sous-traitant par rapport au sous-traitant succédant immédiatement après lui;

6° onderaannemer: eenieder die er zich jegens, naargelang het geval, een aannemer of een intermediaire aannemer rechtstreeks toe verbindt, in welk stadium ook, tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren die toevertrouwd zijn aan deze aannemer of deze intermediaire aannemer;

7° inspectie: de ambtenaren die zijn aangewezen om toezicht uit te oefenen op de naleving van deze wet;

8° gemelde werkgever: de tewerkstellende aannemer of de tewerkstellende onderaannemer, op wie de in artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving betrekking heeft;

9° verschuldigd loon: het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar dat nog niet door zijn werkgever werd betaald, met uitzondering van de vergoedingen waarop deze werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.”.

#### Art. 14

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/2 ingevoegd luidende:

“In afwijking van afdeling 1 wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, bedoeld in artikel 35/6/3 uitsluitend geregeld door deze afdeling.

De artikelen 1200 tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing op de door deze afdeling bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid.”.

#### Art. 15

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/3 ingevoegd luidende:

“Art. 35/6/3. § 1. De opdrachtgever die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een aannemer is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor die opdrachtgever.

In afwijking van het eerste lid is de opdrachtgever niet hoofdelijk aansprakelijk, indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hem en door zijn aannemer, waarin:

6° sous-traitant: quiconque s'engage directement, à quelque stade que ce soit, envers, selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, à exécuter ou à faire exécuter pour un prix, des activités dans le domaine de la construction confiées audit entrepreneur ou entrepreneur intermédiaire;

7° inspection: les fonctionnaires désignés pour exercer le contrôle du respect de la présente loi;

8° employeur signalé: l'entrepreneur employeur ou le sous-traitant employeur, concernés par la notification écrite visée à l'article 49/3 du Code pénal social;

9° rémunération due: la rémunération due au travailleur mais qui n'a pas encore été payée par son employeur, à l'exception des indemnités auxquelles ce travailleur a droit à la suite de la rupture de son contrat de travail.».

#### Art. 14

Dans la section 1<sup>re</sup>/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/2 rédigé comme suit:

«Par dérogation à la section 1<sup>re</sup>, la responsabilité solidaire du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction, visée à l'article 35/6/3, est régie exclusivement par la présente section.

Les articles 1200 à 1216 du Code civil sont d'application à la responsabilité solidaire visée par la présente section.».

#### Art. 15

Dans la section 1<sup>re</sup>/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/3 rédigé comme suit:

«Art. 35/6/3. § 1<sup>er</sup>. Le donneur d'ordres qui, pour des activités dans le domaine de la construction, fait appel à un entrepreneur, est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par cet entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le donneur d'ordres n'est pas solidairement responsable s'il est en possession d'une déclaration écrite, signée par lui et par son entrepreneur, dans laquelle:

- genoemde opdrachtgever aan zijn aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- de aannemer van genoemde opdrachtgever bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan de werknemers van deze aannemer betaalt en zal betalen.

In afwijking van het tweede lid is de opdrachtgever, die voor activiteiten in de bouwsectorberoep doet op een aannemer, hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor die opdrachtgeveren dat overeenstemt met de arbeidsprestaties verricht vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die aanvangt op het ogenblik waarop deze opdrachtgever kennis heeft van het feit dat zijn aannemer niet het volledig of gedeeltelijk loon betaalt dat verschuldigd is aan de werknemers van dezelfde aannemer. Dergelijke kennis is, onder andere, bewezen wanneer de opdrachtgever in kennis gesteld wordt door de inspectie overeenkomstig artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek.

Dezeparagraaf is niet van toepassing op de opdrachtgever - natuurlijke persoon die activiteiten in de bouwsector uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren.

§ 2. De aannemer, bij gebrek aan keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsectorberoep doen op een onderaannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

In afwijking van het eerste lid zijn de aannemer en de intermediaire aannemer niet hoofdelijk aansprakelijk, indien zij in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hen en door hun onderaannemer, waarin:

- naargelang het geval, genoemde aannemer en genoemde intermediaire aannemer aan hun onderaannemer de coördinaten meedelen van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- ledit donneur d'ordres communique à son entrepreneur les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

- l'entrepreneur dudit donneur d'ordres certifie qu'il paie et payera la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

Par dérogation à l'alinéa 2, le donneur d'ordres qui, pour des activités dans le domaine de la construction, fait appel à un entrepreneur, est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par cet entrepreneur et correspondant aux prestations de travail qui bénéficient à ce donneur d'ordres et qui sont effectuées par ledit travailleur à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours au moment où ce donneur d'ordres a connaissance du fait que son entrepreneur ne paie pas tout ou partie de la rémunération due aux travailleurs de ce même entrepreneur. Une telle connaissance est prouvée, entre autres, quand le donneur d'ordres est informé par l'inspection conformément à l'article 49/3 du Code pénal social.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au donneur d'ordres personne physique qui fait effectuer des activités dans le domaine de la construction à des fins exclusivement privées.

§ 2. L'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire ne sont pas solidairement responsables s'ils sont en possession d'une déclaration écrite, signée par eux et par leur sous-traitant, dans laquelle:

- selon le cas, ledit entrepreneur et ledit entrepreneur intermédiaire communiquent à leur sous-traitant les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et



- de onderaannemer van genoemde aannemer of genoemde intermediaire aannemer bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan zijn werknemers betaalt en zal betalen.

In afwijking van het tweede lid zijn de aannemer, bij gebrek aan een keten van onderaannemers, en de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doen op een onderaannemer, hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties verricht vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die aanvangt op het ogenblik waarop zij kennis hebben van het feit dat hun onderaannemer niet het volledig of gedeeltelijk loon betaalt dat verschuldigd is aan deze werknemer. Dergelijke kennis is, onder andere, bewezen wanneer de aannemer en de intermediaire aannemer in kennis gesteld worden door de inspectie overeenkomstig artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek.

§ 3. Voor de toepassing van de artikelen 3 tot 6, 10, 13 tot 16, 18 en 23, worden de hoofdelijk aansprakelijke personen, bedoeld in dit artikel, gelijkgesteld met de werkgever.”.

#### Art. 16

In afdeling 1/1, ingevoegd door artikel 12, wordt een artikel 35/6/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 35/6/4. De gemelde werkgever plakt een afschrift van de in artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving aan op de plaats bedoeld in genoemd artikel 49/3.

De hoofdelijk aansprakelijke personen, bedoeld in de artikelen 35/6/1 tot 35/6/3 plakken, op de plaats bedoeld in artikel 49/3 van hetzelfde Wetboek, een afschrift van de ontvangen kennisgeving aan, indien de gemelde werkgever de aanplakking bedoeld in het eerste lid van dit artikel niet heeft verricht.”.

#### Art. 17

In dezelfde afdeling 1/1 wordt een artikel 35/6/5 ingevoegd, luidende:

“Art. 35/6/5. Kunnen in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze afdeling aanleiding kan geven, in rechte optreden ter verdediging van de rechten van de werknemers, met toestemming van deze laatsten:

- le sous-traitant dudit entrepreneur ou dudit entrepreneur intermédiaire certifiée qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, et l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail qui bénéficient, selon le cas, à cet entrepreneur ou à cet entrepreneur intermédiaire et qui sont effectuées par ledit travailleur à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours au moment où ils ont connaissance du fait que leur sous-traitant ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ce même travailleur. Une telle connaissance est prouvée, entre autres, quand, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire sont informés par l'inspection conformément à l'article 49/3 du Code pénal social.

§ 3. Pour l'application des articles 3 à 6, 10, 13 à 16, 18 et 23, les responsables solidaires visés au présent article sont assimilés à l'employeur.».

#### Art. 16

Dans la section 1<sup>re</sup>/1, insérée par l'article 12, il est inséré un article 35/6/4 rédigé comme suit:

«Art. 35/6/4. L'employeur signalé affiche une copie de la notification écrite visée à l'article 49/3 du Code pénal social, au lieu visé par ledit article 49/3.

Les responsables solidaires visés par les articles 35/6/1 à 35/6/3 affichent au lieu visé à l'article 49/3 du même Code une copie de la notification reçue si l'employeur signalé n'a pas effectué l'affichage visé l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.».

#### Art. 17

Dans la même section 1<sup>re</sup>/1, il est inséré un article 35/6/5, rédigé comme suit:

«Art. 35/6/5. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente section peut donner lieu pour la défense des droits des travailleurs, avec l'approbation de ces derniers:

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2° de representatieve vakorganisaties bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

Het optreden van deze organisaties laat het recht van de werknemers onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.”.

#### Art. 18

In artikel 35/8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, worden de woorden “afdeling 1” vervangen door de woorden “afdelingen 1 en 1/1”.

### **AFDELING 3. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT AAN HET KONINKLIJK BESLUIT NR. 5 VAN 23 OKTOBER 1978 BETREFFENDE HET BIJHOUDEN VAN SOCIALE DOCUMENTEN**

#### Art. 19

In hoofdstuk IIbis van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt artikel 6ter vervangen als volgt:

“Art. 6ter. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° werkgevers: de werkgevers, in de zin van artikel 1, van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten, in de zin van artikel 2, 3°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, en die op het Belgisch grondgebied één of meerdere werknemers in de zin van 2° van dit artikel tewerkstellen;

1° les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations syndicales représentatives visées par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

L'action de ces organisations ne porte pas atteinte au droit de travailleurs d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir à la cause.».

#### Art. 18

Dans l'article 35/8 de la même loi, modifié par la loi du 11 février 2013, les mots «à la section 1<sup>re</sup>» sont remplacés par les mots «aux sections 1<sup>re</sup> et 1<sup>re</sup>/1».

### **SECTION 3. MODIFICATIONS APPORTEES A L'ARRETE ROYAL N° 5 DU 23 OCTOBRE 1978 RELATIF A LA TENUE DES DOCUMENTS SOCIAUX**

#### Art. 19

Dans le chapitre IIbis de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, l'article 6 ter est remplacé par ce qui suit:

«Art. 6ter. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

1° employeurs: les employeurs, au sens de l'article 1<sup>er</sup>, dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, au sens de l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, et qui occupent sur le territoire belge un ou plusieurs travailleurs au sens du 2° du présent article;

2° werknemers: de werknemers in de zin van artikel 1 die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.”.

#### Art. 20

In hoofdstuk IIbis van hetzelfde koninklijk besluit wordt artikel 6quinquies vervangen door wat volgt:

“Art. 6quinquies. De werkgevers zijn gedurende een door de Koning bepaalde periode vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening bedoeld in artikel 4, §1, van dit besluit voor zover zij, gedurende de periode van tewerkstelling bedoeld in artikel 6ter, aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek, bezorgen:

1° een kopie van de documenten betreffende het loon bepaald door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is en welke vergelijkbaar zijn met de in artikel 4, §1, bedoelde individuele rekening en/of

2° een vertaling in één van de landstalen of in het Engels van de documenten bedoeld in 1°.

De werkgevers bedoeld in het eerste lid kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, te bezorgen.”.

#### Art. 21

In hoofdstuk IIbis van hetzelfde koninklijk besluit wordt artikel 6sexies vervangen als volgt:

“Art. 6sexies. §1. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in artikel 6ter zijn de werkgevers, gedurende een periode van één jaar, ertoe gehouden de documenten bedoeld in artikel 6quinquies te bezorgen aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek.

§2. Wanneer de werkgevers de in artikel 6quinquies bedoelde documenten niet bezorgen overeenkomstig dit artikel en overeenkomstig §1 van dit artikel, wanneer het verzoek werd gedaan, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 4, §1, bedoelde individuele rekening op te stellen en bij te houden.”.

2° travailleurs: les travailleurs au sens de l'article 1<sup>er</sup>, qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique.».

#### Art. 20

Dans le chapitre IIbis du même arrêté royal, l'article 6 quinquies est remplacé par ce qui suit:

«Art. 6quinquies. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, du présent arrêté pour autant que, durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, ils fournissent aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

1° une copie des documents relatifs à la rémunération prévus par la législation du pays où est établi l'employeur et qui sont équivalents au compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, et/ou

2° une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise des documents visés au 1°.

Les employeurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation de fournir les documents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°.».

#### Art.21

Dans le chapitre IIbis du même arrêté royal, l'article 6sexies est remplacé par ce qui suit:

«Art. 6sexies. § 1<sup>er</sup>. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6ter, les employeurs sont tenus, durant une période d'un an, de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés à l'article 6quinquies.

§ 2. Lorsque les employeurs ne fournissent pas les documents visés à l'article 6quinquies, conformément à cet article et au § 1<sup>er</sup> du présent article, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1<sup>er</sup>.».

**AFDELING 4. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT  
IN DE WET VAN 29 JUNI 1981 HOUDENDE DE  
ALGEMENE BEGINSLEN VAN DE SOCIALE  
ZEKERHEID VOOR WERKNEMERS**

Art. 22

In artikel 22, § 2, a), veertiende streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, ingevoegd bij de wet van 6 juni 2010, worden de woorden "van de geïnde bedragen van de administratieve geldboeten" vervangen door de woorden "van de door de Belgische instanties geïnde bedragen van de administratieve financiële sancties en van de administratieve geldboeten".

**AFDELING 5. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT  
IN DE WET VAN 2 JUNI 2010 HOUDENDE  
BEPALINGEN VAN HET SOCIAAL  
STRAFRECHT**

Art. 23

In artikel 2, §§ 1, 3 en 5, van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, gewijzigd bij de wetten van 29 maart 2012 en 30 juli 2013, wordt het cijfer "49/2" telkens vervangen door het cijfer "49/3".

**AFDELING 6. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT  
IN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK**

Art. 24

In artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wetten van 29 maart 2012 en 11 februari 2013 wordt de bepaling onder 4°/3 ingevoegd, luidende:

"4°/3. aan de hoofdelijk aansprakelijke personen bedoeld in de artikelen 35/6/1 tot 35/6/3 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de in artikel 49/3 van dit Wetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving te verrichten."

Art. 25

**SECTION 4. MODIFICATIONS APPORTEES A  
LA LOI DU 29 JUIN 1981 ETABLISSANT LES  
PRINCIPES GENERAUX DE LA SECURITE  
SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES**

Art. 22

Dans l'article 22, paragraphe 2, a), quatorzième tiret, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, inséré par la loi du 6 juin 2010, les mots «des montants des amendes administratives perçus» sont remplacés par les mots «des montants des sanctions administratives pécuniaires et des amendes administratives perçus par les instances belges».

**SECTION 5. MODIFICATIONS APPORTEES A  
LA LOI DU 2 JUIN 2010 COMPORTANT DES  
DISPOSITIONS DE DROIT PENAL SOCIAL**

Art. 23

Dans l'article 2, paragraphes 1<sup>er</sup>, 3 et 5, de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, modifié par les lois du 29 mars 2012 et du 30 juillet 2013, le chiffre «49/2» est chaque fois remplacé par le chiffre «49/3».

**SECTION 6. MODIFICATIONS APPORTEES  
AU CODE PENAL SOCIAL**

Art. 24

Dans l'article 21 du Code pénal social, modifié par les lois du 29 mars 2012 et du 11 février 2013, il est inséré un 4°/3, rédigé comme suit:

«4°/3. transmettre la notification écrite visée à l'article 49/3 du présent Code aux responsables solidaires visés aux articles 35/6/1 à 35/6/3 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.»

Art. 25

In boek 1, titel 2, hoofdstuk 2, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 3/3 ingevoegd, luidende: "Afdeling 3/3. Bijzondere bevoegdheid van de sociaal inspecteurs op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector".

#### Art. 26

In afdeling 3/3, ingevoegd bij artikel 25, wordt een artikel 49/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 49/3. Schriftelijke kennisgeving op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector.

De sociaal inspecteurs kunnen de opdrachtgevers bedoeld in artikel 35/6/3, § 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, schriftelijk in kennis stellen dat hun aannemer zijn verplichting niet nakomt om het verschuldigd loon te betalen aan de werknemers van deze aannemer.

De sociaal inspecteurs kunnen, naargelang het geval, de aannemers en de intermediaire aannemers bedoeld in artikel 35/6/3, § 2, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, schriftelijk in kennis stellen dat hun rechtstreekse onderaannemers hun verplichting niet nakomen om het verschuldigd loon te betalen aan de werknemers van deze onderaannemers.

Deze kennisgeving vermeldt:

1° het aantal en de identiteit van de werknemers waarvan de sociaal inspecteurs hebben vastgesteld dat zij prestaties hebben geleverd in het raam van de activiteiten in de bouwsector die, naargelang het geval:

- de opdrachtgever, die de kennisgeving heeft ontvangen, rechtstreeks laat uitvoeren via zijn aannemer die werkgever is van voormelde werknemers;

- de aannemer of de intermediaire aannemer, die de kennisgeving heeft ontvangen, rechtstreeks laat uitvoeren via zijn onderaannemer die werkgever is van voormelde werknemers;

2° de identiteit en het adres van, naargelang het geval, de tewerkstellende aannemer of onderaannemer bedoeld in 1° die zijn verplichting niet is nakomen om het verschuldigd loon te betalen aan zijn werknemers;

Dans le livre 1<sup>er</sup>, titre 2, chapitre 2, du même Code, il est inséré une section 3/3, intitulée: «Section 3/3. La compétence spéciale des inspecteurs sociaux en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction».

#### Art. 26

Dans la section 3/3, insérée par l'article 25, il est inséré un article 49/3 rédigé comme suit:

«Art. 49/3. Notification écrite en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière de du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction.

Les inspecteurs sociaux peuvent informer par écrit les donneurs d'ordre visés à l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, de ce que leur entrepreneur manque à son obligation de payer la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

Les inspecteurs sociaux peuvent informer par écrit, selon le cas, les entrepreneurs et les entrepreneurs intermédiaires visés à l'article 35/6/3, § 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, de ce que leurs sous-traitants directs manquent à leur obligation de payer la rémunération due aux travailleurs de ces sous-traitants.

Cette notification mentionne:

1° le nombre et l'identité des travailleurs dont les inspecteurs sociaux ont constaté qu'ils ont fourni des prestations dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction que, selon le cas:

- le donneur d'ordres destinataire de la notification fait effectuer directement par le biais de son entrepreneur employeur desdits travailleurs;

- l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire destinataire de la notification fait effectuer directement par le biais de son sous-traitant employeur desdits travailleurs;

2° l'identité et l'adresse, selon le cas, de l'entrepreneur employeur ou du sous-traitant employeur visés au 1° et qui ont manqué à leur obligation de payer la rémunération due à leurs travailleurs;

3° het loon waarop de betrokken werknemers recht hebben ten laste van hun werkgever maar dat niet werd uitbetaald door deze werkgever;

4° de plaats of de plaatsen waar de activiteiten in de bouwsector worden uitgevoerd door de werknemers bedoeld in 1°;

5° de identiteit en het adres van de opdrachtgever, de aannemer of de intermediaire aannemer, die de kennisgeving heeft ontvangen.

Een afschrift van deze kennisgeving wordt overgezonden aan de bij deze kennisgeving betrokken werkgever."

#### Art. 27

In artikel 89 van het Sociaal Strafwetboek worden de woorden "de administratie van het kadaster, registratie en domeinen" vervangen door de woorden "de algemene administratie van de inning en de invordering van de FOD Financiën".

#### Art. 28

In het eerste boek, titel 4, hoofdstuk 3, van het Sociaal Strafwetboek wordt een afdeling 7 ingevoegd, luidende "Bijzondere bepalingen inzake de grensoverschrijdende handhaving van administratieve financiële sancties en geldboeten".

#### Art. 29

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 91/1. Kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers.

3° l'arémunération à laquelle les travailleurs concernés ont droit à charge de leur employeur mais qui n'a pas été payée par cet employeur;

4° le ou les lieux où sont exécutées les activités dans le domaine de la construction par les travailleurs visés au 1°;

5° l'identité et l'adresse du donneur d'ordres, de l'entrepreneur ou de l'entrepreneur intermédiaire, destinataires de la notification.

Une copie de la présente notification est transmise à l'employeur concerné par cette notification.».

#### Art. 27

Dans l'article 89 du Code pénal social, les mots «l'administration du cadastre, de l'enregistrement et des domaines» sont remplacés par les mots «l'administration générale de la perception et du recouvrement du Service public fédéral Finances».

#### Art. 28

Dans le livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre 3, du Code pénal social, il est inséré une section 7 intitulée «Les dispositions particulières concernant l'exécution transfrontalière de sanctions et amendes administratives pécuniaires».

#### Art. 29

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/1 rédigé comme suit:

«Art.91/1. Notification d'une décision infligeant une amende administrative à un prestataire de services établi dans un autre état membre de l'Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs.

Indien de administratieve geldboete wordt opgelegd aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers en de kennisgeving ervan niet kan gebeuren overeenkomstig artikel 85, kan de bevoegde administratie, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"), bij de bevoegde instantie van die andere lidstaat een verzoek tot kennisgeving van de beslissing tot oplegging van de administratieve geldboete indienen."

#### Art. 30

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 91/2. Invordering van de administratieve geldboete opgelegd aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers.

Indien de administratieve geldboete wordt opgelegd aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers en de invordering ervan niet kan gebeuren overeenkomstig artikel 89, kan de bevoegde administratie, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, bij de bevoegde instantie van die andere lidstaat een verzoek tot invordering van de administratieve geldboete indienen."

#### Art. 31

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/3 ingevoegd, luidende:

Si l'amende administrative est infligée à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs et si sa notification ne peut se dérouler conformément à l'article 85, l'administration compétente peut introduire une demande de notification de la décision infligeant une amende administrative auprès de l'instance compétente de cet autre état membre, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).».

#### Art. 30

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/2 rédigé comme suit:

«Art. 91/2. Recouvrement d'une amende administrative infligée à un prestataire de services établi dans un autre état membre de l'Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs

Si l'amende administrative est infligée à un prestataire de services établi dans un autre état membre de l'Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs et si son recouvrement ne peut se dérouler conformément à l'article 89, l'administration compétente peut introduire une demande d'exécution de l'amende administrative auprès de l'instance compétente de cet autre état membre, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014.».

#### Art. 31

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/3 rédigé comme suit:

“Art. 91/3. Verzoek van een andere EU-lidstaat tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

De bevoegde administratie neemt, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, kennis van ieder verzoek van een bevoegde instantie van een andere EU-lidstaat tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers. Zij gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI.

In bevestigend geval, gaat zij over tot de kennisgeving van de beslissing overeenkomstig de bepalingen van artikel 85, eerste en derde lid. De beslissing heeft uitvoerbare kracht.”.

#### Art. 32

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 91/4. Verzoek van een andere EU-lidstaat tot invordering van een financiële administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

«Art. 91/3. Demande provenant d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs. Elle vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le chapitre VI précité sont remplies.

Si tel est le cas, elle procède à la notification de la décision conformément aux dispositions de l'article 85, alinéa 1<sup>er</sup> et 3. La décision a force exécutoire.».

#### Art. 32

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/4 rédigé comme suit:

«Art. 91/4. Demande provenant d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet l'exécution d'une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative infligée à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.



De bevoegde administratie neemt, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, kennis van ieder verzoek van een bevoegde instantie van een andere EU-lidstaat tot invordering van een financiële administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers. Zij gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI. In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89 aanhangig bij de algemene administratie van de inning en de invordering van de FOD Financiën, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete. Deze invordering gebeurt op basis van de in voormelde richtlijn voorziene titel ontvangen via het IMI-systeem.”.

#### Art. 33

In artikel 171/2 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012 en gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, worden de woorden "artikel 35/4 en 35/12" vervangen door de woorden "artikel 35/4, 35/6/4 en 35/12".

#### Art. 34

In boek 2, hoofdstuk 3, afdeling 2, van het Sociaal Strafwetboek wordt een artikel 171/2/1 ingevoegd luidende:

“Art. 171/2/1. De niet-betaling van het loon door de hoofdelijk aansprakelijkerechtreksee contractantin geval van activiteiten in de bouwsector.

Met een sanctie van niveau 2 worden gestraft, de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer en intermediaire aannemer, bedoeld in afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, die het verschuldigd loon, waarvoor zij hoofdelijk aansprakelijk zijn overeenkomstig dezelfde afdeling, niet hebben betaald.”.

#### Art. 35

In boek 2 van hetzelfde Strafwetboek wordt een hoofdstuk 5/1 ingevoegd met als opschrift:

Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet l'exécution d'une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative infligée à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs. Elle vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le chapitre VI précité sont remplies. Si tel est le cas, elle soumet, conformément à l'article 89, une demande d'exécution à l'administration générale de la perception et du recouvrement du Service public fédéral Finances en vue du recouvrement du montant de cette sanction administrative pécuniaire et/ou amende administrative. Ce recouvrement a lieu sur base du titre prévu dans la directive précitée et reçu via le système IMI.».

#### Art. 33

Dans l'article 171/2 du même Code, inséré par la loi du 29 mars 2012 et modifié par la loi du 11 février 2013, les mots «aux articles 35/4 et 35/12» sont remplacés par les mots «aux articles 35/4, 35/6/4 et 35/12».

#### Art. 34

Dans le livre 2, chapitre 3, section 2, du Code pénal social, il est inséré un article 171/2/1, rédigé comme suit:

«Art. 171/2/1. Le non-paiement de la rémunération par le contractant direct solidairement responsable en cas d'activités dans le domaine de la construction.

Sont punis d'une sanction de niveau 2, le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, solidairement responsables visés par la section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs qui n'ont pas payés la rémunération due pour le paiement de laquelle ils sont solidairement responsables conformément à la même section.».

#### Art. 35

Dans le livre 2 du même Code, il est inséré un chapitre 5/1 intitulé comme suit:

“De mededeling van de aanwijzing van een verbindingspersoon in geval van detachering van werknemers in België”.

#### Art. 36

In hoofdstuk 5/1 van hetzelfde Strafwetboek, ingevoegd door artikel 35 van deze wet, wordt een artikel 184/1 ingevoegd luidende:

“Art. 184/1. Het gebrek aan mededeling van de aanwijzing van een verbindingspersoon in geval van detachering van werknemers in België.

Met een sanctie van niveau 2 wordt gestraft de werkgever in de zin van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, die niet overgaat tot de mededeling van de aanwijzing van de verbindingspersoon in de zin van dezelfde wet, voorzien overeenkomstig zijn artikel 7/2, aan de door de Koning aangewezen ambtenaren.”.

#### Art. 37

In hoofdstuk 6 van hetzelfde Strafwetboek, wordt een afdeling 6 ingevoegd luidende:

“Andere documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers”.

#### Art. 38

In afdeling 6 van hetzelfde hoofdstuk 6, ingevoegd door artikel 37 van deze wet, wordt een artikel 188/2 ingevoegd luidende:

“Art. 188/2. Het gebrek aan verzending van documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers.

Met een sanctie van niveau 2 wordt gestraft, de werkgever in de zin van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, die aan de door de Koning aangewezen ambtenaren niet de documenten zendt die door hen werden opgevraagd door of krachtens artikel 7/1 van deze wet.

Wat de inbreuk bedoeld in het eerste lid betreft, wordt de boete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

### HOOFDSTUK IV. ANDERE BEPALINGEN

«La communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique».

#### Art. 36

Dans le chapitre 5/1 du même Code, inséré par l'article 35 de la présente loi, il est inséré un article 184/1 rédigé comme suit:

«Art. 184/1. Le défaut de communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique.

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur au sens de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci qui ne procède pas à la communication de la désignation de la personne de liaison au sens de la même loi, prévue conformément à son article 7/2, aux fonctionnaires désignés par le Roi.».

#### Art. 37

Dans le chapitre 6 du même Code, il est inséré une section 6 intitulée comme suit:

«Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs».

#### Art. 38

Dans la section 6 du même chapitre 6, insérée par l'article 37 de la présente loi, il est inséré un article 188/2, rédigé comme suit:

«Art. 188/2. Le défaut d'envoi de documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs.

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur au sens de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci qui n'envoie pas aux fonctionnaires désignés par le Roi les documents demandés par ceux-ci par ou en vertu de l'article 7/1 de ladite loi.

En ce qui concerne l'infraction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.».

### CHAPITRE IV. AUTRES DISPOSITIONS

In elke wettelijke of reglementaire bepaling die een verwijzing bevat naar het opschrift "wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen" moet dergelijk opschrift worden vervangen door wat volgt: "Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan".

Gegeven te \_\_\_\_\_ ,

VAN KONINGSWEGE:  
De Minister van Werk,

De Minister van Justitie,

Dans toute disposition légale ou réglementaire comportant une référence à l'intitulé «loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique», pareil intitulé doit être remplacé parce qui suit: «Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci».

Donné à \_\_\_\_\_ , le

PAR LE ROI:  
Le Ministre de l'Emploi,

Le Ministre de la Justice,

Kris PEETERS

Koen GEENS

De Minister van Sociale Zaken,

La Ministre des Affaires sociales,

Maggie DEBLOCK

De Staatssecretaris voor Bestrijding van de  
sociale fraude,

Le Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude  
sociale,

Philippe DE BACKER

**MEMORIE VAN TOELICHTING**

**EXPOSE DES MOTIFS**

I) De richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") is op 17 juni 2014 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 159 van 28.5.2014, p. 11 e.v.) en moet uiterlijk op 18 juni 2016 zijn omgezet.

Deze richtlijn heeft tot doel de toepassing te versterken van bepaalde principes die worden ingesteld door richtlijn 96/71/EG aangaande de detachering van werknemers.

Zij wijzigt op geen enkel punt de richtlijn 96/71/EG zelf, die aldus integraal van toepassing blijft zoals voorheen.

Zij heeft ook geen betrekking op de aspecten van sociale zekerheid die worden geregeld door de Verordening (EU) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en diens uitvoeringshandelingen.

II) De belangrijkste punten die door deze richtlijn worden aangeraakt vindt u hieronder.

1. Het bepalen van het waarachtig karakter van een detachering.

Artikel 4 van de richtlijn 2014/67/EU bevat twee niet-exhaustieve lijsten van feitelijke elementen die moeten toelaten om het fenomeen detachering beter te identificeren en aldus de toepasselijke wet te bepalen, hetgeen de kern is van de problematiek die door richtlijn 96/71/EG wordt geregeld.

De eerste lijst van criteria heeft betrekking op de beoordeling van de daadwerkelijke vestiging in het oorsprongland, d.w.z. op de vraag of de dienstverlenende onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht in haar land van oorsprong.

I) La directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») est entrée en vigueur le 17 juin 2014 (Journal officiel de l'Union européenne L 159 du 28.5.2014, p. 11 et s.) et doit être transposée au plus tard pour le 18 juin 2016.

Une telle directive vise à renforcer l'application de certains principes prévus par la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs.

Autrement dit, elle ne modifie en rien la directive 96/71/CE qui reste donc intégralement d'application.

Par ailleurs, elle ne concerne pas les aspects de sécurité sociale réglés par le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et de ses actes d'exécution.

II) Les grands thèmes abordés par cette directive sont énoncés ci-après.

1. La détermination du caractère véritable du détachement

L'article 4 de la directive 2014/67/UE prévoit ainsi deux listes non-exhaustives d'éléments de faits visant à mieux appréhender le phénomène du détachement et donc à déterminer la loi applicable, problématique au centre de la directive 96/71/CE.

La 1<sup>ère</sup> liste de critères concerne l'appréciation de la notion d'établissement véritable dans le pays d'origine c-à-d.: l'appréciation de la notion d'activités substantielles dans le pays d'origine par l'entreprise opérant la prestation de services.

De tweede lijst van criteria heeft betrekking op de beoordeling van het begrip gedetacheerde werknemer, d.w.z. op het tijdelijk karakter van de arbeidsprestaties die door de werknemer in het ontvangstland worden verricht.

## 2. Een betere toegang tot informatie.

Artikel 5 van richtlijn 2014/67/EU stelt een algemeen principe voorop van toegang tot informatie m.b.t. de rechten en plichten van detacherende werkgevers en hun gedetacheerde werknemers, met name wat betreft de toepasselijke arbeidsvoorwaarden in geval van detachering.

Dit artikel bepaalt dat de informatie m.b.t. deze arbeidsvoorwaarden gratis en breed toegankelijk moet zijn, op een duidelijke, transparante en volledige manier.

Dit algemeen principe van toegang tot informatie moet in verband worden gebracht met de recente rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie in het arrest C-396/13 van 12 februari 2015 (Sähköalojen ammattiliitto ry tegen Elektrobudowa Spółka Akcyjna).

In dit arrest verduidelijkt het Hof dat de loonclassificaties die in de lidstaat van ontvangst zijn vastgesteld in algemeen bindend verklaarde cao's en aan de hand waarvan het toepasselijke minimumloon kan worden bepaald, slechts tegenstelbaar zijn aan de werkgever die zijn werknemers detacheert als die loonclassificaties aan de nodige transparantievoorwaarden voldoen, wat met name betekent dat ze toegankelijk en duidelijk moeten zijn.

Rekening houdend hiermee, zullen de arbeidsvoorwaarden van een lidstaat van ontvangst niet kunnen worden opgelegd aan de werkgever die werknemers naar die lidstaat detacheert, als deze geen kennis heeft kunnen nemen van die arbeidsvoorwaarden.

Op dit punt moet alvast worden opgemerkt dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg reeds aanzienlijke inspanningen heeft geleverd op het vlak van de verspreiding van en de toegang tot informatie m.b.t. de toepasselijke arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers naar België (in het Nederlands: <http://www.werk.belgie.be> > Thema's > Detachering > Algemeen/Toepasselijke rechtsregels in geval van detachering, en in het Engels: <http://www.employment.belgium.be> > Posting of workers > General/Legal rules applicable to posting).

La 2eme liste de critères concerne l'appréciation de la notion de travailleur détaché c'est-à-dire le caractère temporaire des prestations du travailleur dans le pays d'accueil.

## 2. Un renforcement de l'accès à l'information.

L'article 5 de la directive 2014/67/UE prévoit un principe général d'accès à l'information relativement aux droits et obligations des employeurs détachant des travailleurs et de ces derniers, notamment en ce qui concerne les conditions de travail applicables en cas de détachement.

A cet égard, cette disposition prévoit que les informations concernant ces conditions doivent ainsi être diffusées largement et gratuitement d'une manière claire, transparente et complète.

Un lien doit être fait entre un tel principe général d'accès à l'information et la jurisprudence récente de la Cour de Justice de l'Union européenne rendue à l'occasion de son arrêt C-396/13 du 12 février 2015 (Sähköalojen ammattiliitto ry contre Elektrobudowa Spółka Akcyjna).

Dans cet arrêt, la Cour précise que pour pouvoir être opposables à l'employeur détachant des travailleurs, les classifications salariales, prévues par les conventions collectives de travail d'application générale de l'Etat d'accueil, permettant de déterminer le salaire minimal applicable, doivent répondre à une condition de transparence, ce qui implique, notamment, qu'elles soient accessibles et claires.

Compte tenu de ce qui précède, les conditions de travail de l'Etat d'accueil, dont l'employeur détachant du personnel dans cet Etat n'aurait pas pu avoir connaissance, ne pourraient donc être imposées à cet employeur.

Il y a lieu de remarquer que le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a déjà consenti un effort considérable en ce qui concerne la publicité et l'information au sujet des conditions de travail et d'emploi applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique (en langue française: <http://www.emploi.belgique.be> – Thèmes-Détachement-Généralités/Règles applicables en cas de détachement et en langue anglaise: <http://www.employment.belgium.be> – Posting of workers – General/Legal rules applicable to posting).

3. Een versterking en concretisering van de administratieve samenwerking tussen lidstaten in het raam van de controle op de naleving van de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in geval van detachering.

a) Artikel 6 van de richtlijn stelt een officieel Europees principe in van verplichte wederzijdse administratieve bijstand tussen de lidstaten om de uitvoering, de toepassing en de handhaving van de richtlijn 2014/67/EU en de richtlijn 96/71/EG te vergemakkelijken.

Deze bijstand dient in hoofdzaak te verlopen via het Europees elektronisch systeem voor de uitwisseling van informatie IMI, dat wordt geregeld door de Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening").

b) Artikel 7 van de richtlijn 2014/67/EU verduidelijkt de respectieve rollen van de inspectiediensten van de lidstaat van herkomst en de lidstaat van ontvangst.

4. Een omkadering van de nationale controlemaatregelen en inspectiebevoegdheden.

a) In dit verband bevat artikel 9 een niet-exhaustieve lijst van administratieve eisen en controlemaatregelen die lidstaten mogen opleggen (zoals o.a. voorafgaande verklaringen van detachering of de verplichting opgelegd door de lidstaat van ontvangst om een vertaling te bezorgen van de sociale documenten of documenten van sociale aard die door de inspectiediensten van die staat kunnen worden opgevraagd).

Bij de invoering en toepassing van deze administratieve eisen en controlemaatregelen moet rekening worden gehouden met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (in het bijzonder met de principes inzake rechtvaardiging en proportionaliteit).

b) Artikel 10 behandelt de kwestie van de concrete uitvoering van de inspecties.

Deze bepaling bevestigt in dat opzicht de noodzaak daaraan, teneinde de naleving te waarborgen van de principes die worden voorzien door de richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

3. Un renforcement et une concrétisation de la coopération administrative entre Etats membres dans le cadre de la vérification du respect des conditions de travail applicables en cas de détachement.

a) L'article 6 de la directive met donc officiellement en place un principe européen d'assistance mutuelle obligatoire entre Etats membres afin de faciliter la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la directive 2014/67/UE et de la directive 96/71/CE.

Elle doit se faire essentiellement par le biais du système électronique européen d'échange d'information du marché intérieur IMI, réglementé par le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

b) L'article 7 de la directive 2014/67/UE précise également les rôles respectifs des services d'inspections de l'Etat d'origine et de l'Etat d'accueil.

4. Un encadrement des instruments de contrôles nationaux et des pouvoirs d'inspections.

a) A cet égard, l'article 9 prévoit une liste non-exhaustive d'exigences administratives et de mesures de contrôle auxquelles peuvent recourir les Etats membres (parmi lesquels, entre autres, les déclarations préalables de détachement et l'obligation pouvant être imposée par un Etat de fournir une traduction des documents sociaux ou de type social pouvant être réclamés par les services de contrôle de ce même Etat).

L'adoption et la mise en œuvre des dites exigences administratives et mesures de contrôle doit prendre en compte la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (en particulier les principes de justification et de proportionnalité).

b) L'article 10 aborde quant à lui la question de la mise en œuvre concrète des inspections.

Cette disposition confirme leur nécessité aux fins d'assurer le respect des principes prévus par les directives 96/71/CE et 2014/67/UE.

5. De verdediging van de rechten en arbeidsvoorwaarden die, naargelang het geval, voortvloeien uit de richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

Artikel 11 van de richtlijn 2014/67/EU bepaalt dat zowel in de lidstaat van oorsprong (zendstaat) als in de lidstaat van ontvangst, gedetacheerde werknemers klacht moeten kunnen indienen tegen hun werkgever, een gerechtelijke of administratieve procedure tegen hem moeten kunnen opstarten wegens niet-naleving van de toepasselijke rechtsregels en beschermd moeten zijn tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever omwille van het instellen van dergelijke procedures.

6. De instelling van een regime van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen.

a) Artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU legt de instelling van dergelijk regime op in het kader van de relatie tussen directe onderaannemers in een onderaannemingsketen, voor wat de activiteiten in de bouwsector betreft bedoeld in de bijlage van de richtlijn 96/71/EG.

b) Zoals artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU voorziet, moeten de regimes van hoofdelijke aansprakelijkheid die worden ingesteld een niet-discriminatoire karakter hebben.

Dergelijke regimes van hoofdelijke aansprakelijkheid mogen bijgevolg niet louter beperkt zijn tot het loon dat aan de gedetacheerde werknemers is verschuldigd, maar moeten ook van toepassing zijn op alle werknemers die op het grondgebied van de lidstaat werkzaam zijn en die het slachtoffer worden van een ontoereikende betaling van hun loon (m.a.w. zonder een onderscheid te maken tussen de in deze lidstaat gedetacheerde werknemers en de eigen "nationale" werknemers die op permanente wijze in die lidstaat worden tewerkgesteld door een daar al dan niet gevestigde werkgever).

7. De instelling van een Europees grensoverschrijdend handhavingssysteem van administratieve sancties en boeten (artikel 13 tot 19 van de richtlijn).

5. La défense des droits et conditions de travail découlant, selon le cas, des directives 96/71/CE et 2014/67/UE.

L'article 11 de la directive 2014/67/UE prévoit, notamment, que tant dans l'Etat d'origine (d'envoi) et dans l'Etat d'accueil, les travailleurs détachés doivent pouvoir porter plainte contre leur employeur, pouvoir entamer contre lui une procédure judiciaire ou administrative pour non-respect des règles applicables et être protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur résultant de l'intentement des procédures précitées.

6. La mise en place d'un régime de responsabilité solidaire salariale

a) L'article 12 de la directive 2014/67/UE prévoit la mise en place d'un tel régime en ce qui concerne la relation de sous-traitance directe dans une chaîne de sous-traitance pour les activités dans le domaine de la construction au sens de l'annexe de la directive 96/71/CE.

b) Comme prévu par l'article 12 de la directive 2014/67/UE, les régimes de responsabilité solidaire mettant en œuvre les principes précités doivent avoir un caractère non-discriminatoire.

En d'autres termes, de tels régimes de responsabilité solidaire ne peuvent concerner uniquement la rémunération due aux seuls travailleurs détachés mais doivent bénéficier à tous les travailleurs occupés sur le territoire d'un Etat membre déterminé et qui sont victimes d'un paiement insuffisant de la rémunération qui leur est due (autrement dit, sans distinguer selon que ces travailleurs soient des travailleurs détachés dans cet Etat par un employeur établi dans un autre Etat ou des travailleurs «nationaux», occupés de manière permanente dans cet Etat par leur employeur qui y est établi ou non).

7. La mise en place d'un système européen d'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives art. 13 à 19 de la directive.



Op grond van de artikelen 13 tot 19 van de richtlijn 2014/67/EU kan een verzoekende lidstaat aan de autoriteiten van een andere lidstaat (aangezochte lidstaat) vragen om:

- a) een administratieve sanctie en/of boete te innen, die overeenkomstig de regels van de verzoekende lidstaat is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie is bevestigd of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd en waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld, of
- b) een kennisgeving te doen van een beslissing tot oplegging van dergelijke sanctie en/of boete.

En vertu des articles 13 à 19 de la directive 2014/67/UE, un Etat requérant peut demander aux autorités d'un autre Etat (l'Etat requis):

- a) de procéder à l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative infligée conformément aux règles de l'État requérant ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, si nécessaire, par des tribunaux du travail et qui n'est plus susceptible d'appel, ou
- b) de notifier la décision infligeant une telle sanction et/ou amende.

## ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

### Art. 1

Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

In deze bepaling is immers nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

### Art. 2

In dit artikel wordt bepaald dat via het ontwerp van wet omzetting wordt gegeven aan richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening").

Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.

### Art. 3 en 4

Deze twee bepalingen geven omzetting aan artikel 11, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Art. 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> se réfère à la répartition constitutionnelle des compétences.

En effet, cette disposition précise que la présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

### Art. 2

Cet article dispose que le projet de loi transpose la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par les directives communautaires.

### Art. 3 et 4

Ces deux dispositions transposent l'article 11, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

Voormeld artikel 11, lid 5, schrijft voor dat “gedetacheerde werknemers die gerechtelijke of administratieve procedures starten zoals bedoeld in lid 1 worden beschermd tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever”.

Dit beschermingsprincipe houdt in dat een werknemer die vanuit België door een aldaar gevestigde werkgever wordt gedetacheerd naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of naar Zwitserland, en die een gerechtelijke of administratieve procedure opstart of heeft opgestart (in België of in de staat van ontvangst) om de rechten te doen gelden waarop hij krachtens de richtlijn 96/71/EG en/of de richtlijn 2014/67/EU aanspraak kan maken, in België geen enkele nadelige behandeling vanwege zijn werkgever mag ondergaan omwille van het instellen van dergelijke gerechtelijke of administratieve procedure.

In de hypothese waarin een gedetacheerde werknemer effectief zulke benadeling zou hebben ondergaan, moet het hem mogelijk worden gemaakt om zich tot de bevoegde Belgische burgerlijke rechtbanken te wenden teneinde daarvoor een schadevergoeding te verkrijgen.

#### Art. 5 en 6

Gelet op het aannemen van de nieuwe richtlijn 2014/67/EU is het nodig om het huidige opschrift van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, te vereenvoudigen door het te vervangen door: “Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan”.

Bovendien en correlatief wordt in een nieuw artikel 1/1 van het beschikkend gedeelte van de wet van 5 maart 2002 rechtstreeks een verwijzing gecreëerd naar de twee richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

De verwijzing naar het opschrift van de wet van 5 maart 2002 wordt eveneens aangepast in de andere teksten die door de omzetting van de richtlijn 2014/67/EU worden geraakt en die in dit verband gewijzigd worden door hoofdstuk III van dit wetsontwerp.

Ledit article 11, paragraphe 5, énonce que «les travailleurs détachés engageant des procédures judiciaires ou administratives au sens du paragraphe 1<sup>er</sup> sont protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur».

Ce principe de protection implique que le travailleur, détaché par son employeur établi en Belgique, à partir de ce pays vers un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou la Suisse, et qui engage ou a engagé des procédures judiciaires ou administratives (en Belgique ou dans l'Etat d'accueil) afin de faire valoir les droits dont il bénéficie en vertu de la directive 96/71/CE et/ou de la directive 2014/67/UE, ne puisse subir en Belgique de la part de son employeur, aucun préjudice lié à l'engagement de telles procédures judiciaires ou administratives.

Dans l'hypothèse où un travailleur détaché aurait effectivement subi un tel préjudice, il lui serait alors loisible de se pourvoir devant les juridictions civiles belges compétentes aux fins d'obtenir réparation de celui-ci.

#### Art. 5 et 6

Compte tenu de l'adoption de la nouvelle directive 2014/67/UE, il est nécessaire de simplifier l'intitulé actuel de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique en remplaçant pareil intitulé par: «Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci».

Par ailleurs et corrélativement, il est également fait directement référence aux deux directives 96/71/CE et 2014/67/UE dans le dispositif de la loi du 5 mars 2002 dans un nouvel article 1/1.

La référence à l'intitulé de la loi du 5 mars 2002 est également directement adaptée dans les autres textes concernés par la transposition de la directive 2014/67/UE et modifiés en conséquence dans le chapitre III du présent projet de loi.

Bovendien bevat artikel 39 van dit wetsontwerp een algemeen principe volgens hetwelk de verwijzing naar het opschrift van de wet van 5 maart 2002 wordt vervangen in alle teksten die naar die wet verwijzen, maar die niet door dit wetsontwerp worden gewijzigd.

#### Art. 7

Deze bepaling geeft omzetting aan de artikelen 4 en 9, lid 1, e), van de richtlijn 2014/67/EU.

1. Artikel 7 van het wetsontwerp voegt vooreerst in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 de twee niet-exhaustieve lijsten toe die worden voorzien door artikel 4, lid 2 en 3, van de richtlijn 2014/67/EU, die de feitelijke elementen bevatten welke dienen om het fenomeen detachering beter te kunnen vatten.

1.1. De niet-exhaustieve lijst van feitelijke elementen voorzien door artikel 4, lid 3, van de richtlijn 2014/67/EU heeft betrekking op de beoordeling van het begrip gedetacheerde werknemer, d.w.z. op het tijdelijk karakter van de door deze werknemer in België verrichte prestaties.

Het doel hiervan bestaat erin om prestaties die als detachering worden gekwalificeerd, maar die in werkelijkheid geen tijdelijk karakter hebben, van die kwalificatie te kunnen ontdoen.

- Deze door de richtlijn voorziene lijst wordt opgenomen in artikel 2, 2°, van de wet van 5 maart 2002, dat het begrip gedetacheerde werknemers definieert.

De bestaande wettelijke definitie van dit begrip moet tevens worden aangepast zodat, naar analogie met artikel 4, lid 3, van de richtlijn 2014/67/EU, wordt verwezen naar het tijdelijk verrichten van arbeid in België door de betrokken werknemer.

Gedetacheerde werknemers zullen voortaan dan ook worden omschreven als de werknemers (bedoeld in punt 1°) die tijdelijk arbeidsprestaties verrichten in België en die, hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.

Par ailleurs, un principe général d'adaptation valant pour tous les textes non modifiés par le présent projet de l'intitulé mais qui comporteraient déjà une référence à la loi du 5 mars 2002 est également inscrit dans l'article 39 du présent projet de loi.

#### Art. 7

Cette disposition transpose les articles 4 et 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, e), de la directive 2014/67/UE.

1. L'article 7 de l'avant-projet intègre tout d'abord dans l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 les deux listes non-exhaustives prévues par l'article 4, paragraphe 2 et 3, de la directive 2014/67/UE et contenant des éléments de faits visant à mieux appréhender le phénomène du détachement.

1.1. La liste non-exhaustive d'éléments de faits prévue par l'article 4, paragraphe 3, de la directive 2014/67/UE concerne l'appréciation de la notion de travailleur détaché c'est-à-dire le caractère temporaire des prestations accomplies par ce travailleur en Belgique.

Le but est, en pareil cas, de permettre de disqualifier une prestation qualifiée de détachement mais qui ne serait en réalité pas temporaire.

- Cette liste prévue par la directive est intégrée dans l'article 2, 2°, de la loi du 5 mars 2002 définissant la notion de travailleurs détachés.

Une telle définition doit être adaptée afin de faire référence, par analogie à l'article 4, paragraphe 3, de la directive 2014/67/UE, à la notion d'accomplissement temporaire du travail en Belgique par le travailleur concerné.

Les travailleurs détachés sont donc dorénavant définis comme étant les travailleurs (visés au 1°) qui accomplissent temporairement une prestation de travail en Belgique et qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique.

- Om te bepalen of de arbeidsprestatie van een werknemer in België effectief een tijdelijk karakter heeft, zal een algemene beoordeling moeten worden uitgevoerd van alle feitelijke elementen die het werk en de situatie van deze persoon kenmerken en zal daarbij o.a. rekening moeten worden gehouden met de elementen die worden vermeld in de niet-exhaustieve lijst van artikel 2, 2°, van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 7 van dit wetsontwerp).

Ten slotte, zonder afbreuk te doen aan de feitelijke elementen die uitdrukkelijk voorkomen op de voormelde lijst en zoals uitgedrukt door considerans 12 van de richtlijn 2014/67/EG, wordt er verduidelijkt dat «het ontbreken van het certificaat betreffende de toepasselijke socialezekerheidswetgeving zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad erop kan duiden dat de situatie niet moet worden beschouwd als een tijdelijke detachering naar een andere lidstaat dan die waar de betrokken werknemer gewoonlijk zijn of haar arbeid verricht met het oog op het verrichten van diensten».

1.2. De niet-exhaustieve lijst voorzien door artikel 4, lid 2, van de richtlijn 2014/67/EU heeft betrekking op de beoordeling van de daadwerkelijke vestiging in het zogenaamde vestigingsland van waaruit de onderneming haar diensten verricht, d.w.z. de beoordeling van de vraag of de onderneming in dat land daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht.

Substantiële activiteiten in de zin van artikel 4, lid 2, van de voormelde richtlijn zijn andere activiteiten dan diegene van louter intern beheer of administratie.

- Deze bepaling beoogt de feitelijke elementen aan te reiken die moeten toelaten om zgn. "postbusondernemingen" te weren.

- Deze door de richtlijn voorziene lijst wordt opgenomen in artikel 2, 3°, van de wet van 5 maart 2002, dat het begrip werkgevers definieert als bedoeld bij deze wet.

- Afin de déterminer si la prestation de travail d'un travailleur en Belgique revêt effectivement un caractère temporaire, il y aura donc lieu de procéder à une évaluation globale de tous les éléments de fait caractérisant les tâches et la situation de cette personne et ce, en prenant en compte, entre autres, les éléments mentionnés dans la liste non-limitative de l'article 2, 2°, de la loi du 5 mars 2002 (insérée par l'article 7 du projet de loi).

Enfin, sans préjudice des éléments de fait figurant expressément dans la liste précitée et comme énoncé par le considérant 12 de la directive 2014/67/UE, il est précisé que «l'insuffisance du certificat concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale que prévoit le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement temporaire dans un État membre autre que celui dans lequel le travailleur concerné travaille habituellement dans le cadre de la prestation de services».

1.2. La liste non-exhaustive prévue par l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE concerne l'appréciation de la notion d'établissement véritable, dans le prétendu Etat d'établissement, à partir duquel l'entreprise opère la prestation de services, c'est-à-dire l'appréciation de la notion d'activités substantielles par cette entreprise dans ce même Etat.

Au sens de l'article 4, paragraphe 2, de la directive précitée, les activités substantielles sont les activités autres que de pure gestion interne ou administrative.

- Cette disposition vise ainsi à fournir des éléments de fait permettant de disqualifier les entreprises de type «boîtes aux lettres».

- Cette liste prévue par la directive est intégrée dans l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002 définissant la notion d'employeurs au sens de cette même loi.

De bestaande wettelijke definitie van dit begrip moet tevens worden aangepast om het begrip substantiële activiteiten in aanmerking te nemen dat voorkomt in artikel 4, lid 2, van de richtlijn.

Werkgevers (die personeel naar België detacheren) zullen voortaan dan ook worden omschreven als de natuurlijke personen of rechtspersonen die gedetacheerde werknemers (bedoeld in punt 2°) tewerkstellen en van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten.

- Om te bepalen of een onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, zal een algemene beoordeling moeten worden uitgevoerd, over een langere periode, van alle feitelijke elementen die kenmerkend zijn voor de activiteiten van die onderneming in de lidstaat van vestiging en desnoods in België, en zal daarbij o.a. rekening moeten worden gehouden met de elementen die worden vermeld in de niet-exhaustieve lijst van artikel 2, 3°, van de wet van 5 maart 2002.

- 1.3. Gelet op het niet-limitatief karakter van de twee lijsten die in artikel 2, 2° en 3°, van de wet van 5 maart 2002 worden vermeld, zal het uiteraard steeds mogelijk zijn om deze verder aan te vullen met andere feitelijke elementen die aan specifieke situaties beantwoorden.

Zonder afbreuk te doen aan het voorgaande, kunnen de voormelde lijsten ook bij koninklijk besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, worden aangevuld.

- 1.4. In toepassing van artikel 4, lid 4, van de richtlijn 2014/67/EU moet rekening worden gehouden met het feit dat de niet-naleving van één of meerdere feitelijke elementen vastgesteld in artikel 2, 2° en 3°, van de wet van 5 maart 2002, niet automatisch betekent dat in de betrokken situatie geen sprake meer kan zijn van detachering.

Une telle définition doit cependant être adaptée afin de prendre en compte la notion d'activités substantielles figurant dans l'article 4, paragraphe 2 de la directive.

Les employeurs (détachant du personnel en Belgique) sont donc dorénavant définis comme les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs détachés (visés au point 2°) et dont l'entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles, c'est-à-dire des activités autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

- Afin de déterminer si l'entreprise précitée exerce réellement des activités substantielles, il y aura donc lieu de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par ces personnes dans le pays où elles sont établies et, au besoin, en Belgique et ce, en prenant en compte, entre autres, les éléments mentionnés dans la liste non-limitative de l'article 2, 3°, de la loi du 5 mars 2002.

- 1.3. Compte tenu du caractère non-limitatif des deux listes mentionnées à l'article 2, 2° et 3°, de la loi du 5 mars 2002, il serait bien entendu toujours possible de compléter celles-ci en prenant également en considération d'autres éléments de faits adaptés au cas d'espèce.

Par ailleurs, sans préjudice de ce qui précède, les listes précitées peuvent être également complétées par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

- 1.4. En outre, en application de l'article 4, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE, il y a lieu de tenir compte du fait que le non-respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels établis à l'article 2, 2° et 3°, de la loi du 5 mars 2002 n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement.

Anders gezegd, de beoordeling van deze feitelijke elementen moet worden aangepast aan elk specifiek geval en dient rekening te houden met de specificiteit van de situatie.

2. Artikel 7 van dit wetsontwerp vervolledigt tot slot het bestaande artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 met een punt 4°, dat een definitie bevat van de verbindingspersoon die door de werkgever moet worden aangewezen op grond van het nieuwe artikel 7/2 van de wet van 5 maart 2002, zoals ingevoegd door artikel 9 van dit wetsontwerp.

Aldus wordt artikel 9, lid 1, e), van de richtlijn 2014/67/EU omgezet.

In dit verband kan worden verwezen naar de commentaar bij artikel 9 van dit wetsontwerp.

#### Art. 8

Dit artikel zet artikel 9, lid 1, b) tot d), van de richtlijn 2014/67/EU om door een nieuw artikel 7/1 toe te voegen in de wet van 5 maart 2002.

Artikel 9, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU, stelt op algemene wijze een niet-exhaustieve lijst van administratieve eisen en controlemaatregelen vast welke door de lidstaten mogen worden aangewend, om hun inspectiediensten onder andere toe te laten de correcte betaling te controleren van het minimumloon (in al zijn aspecten) dat moet betaald worden aan de gedetacheerde werknemers op hun grondgebied overeenkomstig de richtlijn 96/71/EG.

1. In toepassing van lid 1, b), van dit artikel 9 van de richtlijn 2014/67/EU, bepaalt het nieuwe artikel 7/1, § 1, van de wet van 5 maart 2002 dat de werkgevers die werknemers naar België detacheren, tijdens de periode van detachering, verplicht zijn om vier types van documenten te bezorgen aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten, wanneer deze laatste hen daarom verzoeken. Het gaat hierbij onder meer om een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer of elk gelijkwaardig document in de zin van de richtlijn 91/533/EEG, alsook de arbeidstijdoverzichten die het begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven.

Autrement dit, l'appréciation de ces éléments factuels est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

2. Enfin, l'article 7 du projet loi complète également l'article 2 actuel de la loi du 5 mars 2002 en y insérant un point 4° définissant la personne de liaison devant être désignée par l'employeur en vertu de l'article 7/2 nouveau de la loi du 5 mars 2002, tel qu'inséré par l'article 9 du présent projet.

Ce faisant, il est procédé à la transposition de l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, e), de la directive 2014/67/UE.

Il est renvoyé à cet égard aux commentaires de l'article 9 du projet de loi.

#### Art. 8

Cet article transpose l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, b) à d), de la directive 2014/67/UE en insérant un article 7/1 nouveau dans la loi du 5 mars 2002.

De manière générale, l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive 2014/67/UE prévoit une liste non-exhaustive d'exigences administratives et de mesures de contrôle auxquels peuvent recourir les Etats membres, afin de permettre, entre autres, à leurs services d'inspection de contrôler le paiement correct du salaire minimum (dans tous ses aspects) à payer aux travailleurs détachés sur leur territoire en application de la directive 96/71/CE.

1. En application du paragraphe 1<sup>er</sup>, b), de ce même article 9 de la directive 2014/67/UE, l'article 7/1, §1<sup>er</sup>, nouveau de la loi du 5 mars 2002 prévoit que, pendant le détachement, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs detachant des travailleurs en Belgique ont l'obligation de leur fournir quatre types de documents, parmi lesquels en particulier la copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE, et les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché.

Om te garanderen dat de inspectiediensten hun toezichtsoverdracht zo efficiënt mogelijk zouden kunnen uitoefenen, kan de lijst van het nieuwe artikel 7/1, § 1, van de wet van 5 maart 2002 bij koninklijk besluit verder worden aangevuld.

2. Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 vult de in paragraaf 1 voorziene vereiste verder aan door te bepalen dat de werkgevers die werknemers naar België detacheren, op verzoek van de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten, verplicht zijn om deze een vertaling in één van de landstalen of in het Engels te bezorgen van de documenten die door hen worden opgeëist of kunnen worden opgeëist overeenkomstig het nieuwe artikel 7/1, § 1.

Die vertaling moet worden geleverd wanneer die documenten niet in een nationale taal van België zijn opgesteld.

De mogelijkheid die door het wetsontwerp wordt verleend aan de inspectiediensten om een vertaling in het Engels te vragen vormt een afwijking op artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek.

3. Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 geeft aldus omzetting aan artikel 9, lid 1, d), van de richtlijn 2014/67/EU, dat uitdrukkelijk dergelijke administratieve eis toelaat.

Naar analogie met wat reeds is voorzien op het vlak van de vrijstelling van de verplichting om documenten voor te leggen die vergelijkbaar zijn met de individuele rekening en de loonafrekening, voorziet het nieuwe artikel 7/1, § 3, van de wet van 5 maart 2002 dat een koninklijk besluit de detacherende werkgevers kan vrijstellen van de verplichting om de in § 1 en 2 voorziene documenten en hun vertaling te bezorgen, onder de voorwaarden die dit besluit bepaalt, rekening houdend met de beperkte duur van hun activiteiten in België of met de specifieke aard van deze activiteiten.

4. Het nieuwe artikel 7/1, § 4, van de wet van 5 maart 2002 handhaaft ook na het einde van de periode van detachering de verplichting voor werkgevers die personeel in België detacheren om op verzoek van de inspectiediensten de in § 1 vermelde documenten en/of een vertaling daarvan te bezorgen (overeenkomstig § 2).

Afin de permettre aux services d'inspection de remplir leur mission de contrôle de la manière la plus efficace possible, la liste de l'article 7/1, paragraphe 1<sup>er</sup> nouveau, de la loi du 5 mars 2002 peut être complétée par arrêté royal.

2. Le paragraphe 2 du même article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 complète l'obligation prévue à son paragraphe 1<sup>er</sup> en prévoyant que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont l'obligation de leur fournir une traduction, dans une des langues nationales ou en langue anglaise, des documents demandés ou pouvant être demandés par ces mêmes services d'inspection conformément au même article 7/1, paragraphe 1<sup>er</sup> nouveau.

Une telle traduction doit être établie lorsque ces documents ne sont pas établis dans une langue nationale de la Belgique.

La possibilité octroyée aux services d'inspection par le projet de pouvoir demander une traduction en langue anglaise constitue par elle-même une dérogation à l'article 36 du Code pénal social.

3. Ce même paragraphe 2 de l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 transpose l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, d), de la directive 2014/67/UE permettant expressément une telle exigence administrative.

Par ailleurs, par analogie avec ce qui est déjà prévu en ce qui concerne les exemptions de l'obligation de fournir les documents équivalents au compte individuel et au décompte de paie, l'article 7/1, paragraphe 3, nouveau de la loi du 5 mars 2002, prévoit qu'un arrêté royal peut dispenser les employeurs détachant du personnel en Belgique de l'obligation de fournir les documents et leur traduction visés à ses paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, dans les conditions que cet arrêté détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités.

4. Enfin, le nouvel article 7/1, paragraphe 4, de la loi du 5 mars 2002 prolonge après la fin du détachement de leurs travailleurs en Belgique, l'obligation pour les employeurs détachant ceux-ci de fournir aux services d'inspection à leur demande les documents mentionnés au paragraphe 1<sup>er</sup> et/ou une traduction de ceux-ci (conformément au paragraphe 2).

Deze verplichting strekt zich uit over een periode van één jaar te rekenen vanaf het einde van de detachering.

Dergelijke administratieve vereiste wordt eveneens voorzien in artikel 9, lid 1, c), van de richtlijn 2014/67/EU, volgens hetwelk de lidstaten de verplichting mogen opleggen "de onder b) vermelde documenten na de periode van detachering op verzoek van de instanties van de ontvangende lidstaat binnen een redelijke termijn te verstrekken".

#### Art. 9

1. Deze bepaling zet artikel 9, lid 1, e), van de richtlijn 2014/67/EU om, dat bepaalt dat de lidstaten de verplichting mogen opleggen om een verbindingspersoon aan te wijzen voor de contacten met de bevoegde instanties van de ontvangende lidstaat waar de diensten worden verricht en om, indien nodig, documenten en/of kennisgevingen te verzenden of in ontvangst te nemen.
2. In toepassing van voormeld artikel 9, lid 1, e), wordt er een nieuw artikel 7/2 ingevoegd in de wet van 5 maart 2002.

Op grond van dit nieuw artikel 7/2 is de werkgever die personeel in België wil detacheren ertoe gehouden om, voorafgaand aan die detachering, een verbindingspersoon aan te stellen en deze aanstelling mee te delen aan de bij koninklijk besluit aangeduide inspectiediensten.

Zoals wordt gesteld in het nieuwe artikel 2, 4°, van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 7 van dit wetsontwerp), is deze verbindingspersoon de natuurlijke persoon die door de werkgever wordt aangeduid om, voor diens rekening, het contact te verzekeren met de door de Koning aangewezen ambtenaren.

In dit kader kan deze verbindingspersoon gecontacteerd worden door dezelfde ambtenaren om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van in België gedetacheerde werknemers.

Pareille obligation s'étend sur une période d'une année à compter de la fin du détachement.

Une telle exigence administrative est également prévue à l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, c), de la directive 2014/67/UE, lequel précise que les Etats membres peuvent imposer « l'obligation de fournir les documents visés au point b), après la période de détachement, à la demande des autorités de l'Etat membre d'accueil, dans un délai raisonnable ».

#### Art. 9

1. Cette disposition transpose l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, e) de la directive 2014/67/UE énonçant que les Etats membres peuvent imposer l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'Etat membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et, si nécessaire, de transmettre et de recevoir des documents et/ou des avis.
2. En application de l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, e), précité, il est donc créé un article 7/2 nouveau dans la loi du 5 mars 2002.

En vertu de cet article 7/2 nouveau, l'employeur, qui va détacher des travailleurs en Belgique, est tenu, préalablement, à un tel détachement, de désigner une personne de liaison et de communiquer cette désignation aux services d'inspection désignés par arrêté royal.

Telle que définie par le nouvel article 2, 4°, de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 7 du présent projet de loi), pareille personne de liaison est la personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi.

Dans ce cadre, cette personne de liaison peut être contactée par ces mêmes fonctionnaires pour fournir et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique.



De documenten waarvan sprake zijn deze die van de detacherende werkgever kunnen worden gevraagd door of krachtens artikel 7/1, § 1 en 2 van de wet van 5 maart 2002, artikel 6quinquies en 6sexies van het KB nr. 5 van 25 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en artikel 15bis, § 2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de bedoelde natuurlijke persoon om het even welke persoon kan zijn, d.w.z. de werkgever in eigen persoon (indien deze een natuurlijke persoon is) of een werknemer van de onderneming of nog een derde t.a.v. die onderneming.

Overigens bestaat er in hoofde van deze verbindingspersoon geen enkele verplichting tot het hebben van een domicilie in België. Deze kan dus bijvoorbeeld ook gedomicilieerd zijn in het land van vestiging van de werkgever die detachert.

Bovendien, zoals uitdrukkelijk vermeld door de ontwerp tekst, handelt de verbindingspersoon die door de werkgever die werknemers detachert werd aangeduid, in alle gevallen «voor rekening van deze laatste». Dezelfde werkgever blijft dus natuurlijk alleen juridisch aansprakelijk voor het bezorgen van de documenten die betrekking hebben op de tewerkstelling van in België gedetacheerde werknemers en die opgevraagd worden door de inspectiediensten.

De manier waarop de aanwijzing van de verbindingspersoon wordt meegedeeld aan de inspectiediensten zal nader worden bepaald bij koninklijk besluit.

#### Art. 10

Deze bepaling is voornamelijk van technische aard.

Zij heft artikel 8, derde lid, van de wet van 5 maart 2002 op.

De tels documents sont notamment ceux pouvant être demandés à l'employeur détachant par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 5 mars 2002, des articles 6quinquies et 6sexies de l'arrêté royal n° 5 du 25 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et de l'article 15bis, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Il y a encore lieu de préciser qu'une telle personne physique peut être n'importe quelle personne, c'est-à-dire l'employeur lui-même (si celui-ci est une personne physique) ou un travailleur de cette entreprise ou encore un tiers par rapport à cette même entreprise.

Par ailleurs, aucune obligation de domiciliation en Belgique n'est bien entendu prévue en ce qui concerne une telle personne de liaison, cette dernière pouvant donc, par exemple, être domiciliée dans l'Etat d'établissement de l'employeur détachant.

En outre, comme énoncé expressément par le texte en projet, la personne de liaison désignée par l'employeur détachant des travailleurs agit dans tous les cas «pour le compte de ce dernier». Ce même employeur reste donc bien entendu seul juridiquement responsable de la fourniture des documents relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique et qui sont demandés par les services d'inspections.

Les modalités de communication aux services d'inspection de la désignation de la personne de liaison seront déterminées par arrêté royal.

#### Art. 10

Cette disposition a un caractère essentiellement technique.

Elle abroge l'article 8, alinéa 3, de la loi du 5 mars 2002.

Voormeld artikel 8, derde lid, voorziet in de mogelijkheid om bij koninklijk besluit te bepalen dat specifieke modaliteiten inzake publiciteit m.b.t. het werkrooster van toepassing zullen zijn indien de gegevens m.b.t. dit werkrooster, zoals aangegeven in de voorafgaande Limosa-melding (bedoeld bij artikel 139 van de programmawet (I) van 27 december 2006), niet meer overeenstemmen met het echte werkrooster van de gedetacheerde werknemers.

Deze bepaling is echter achterhaald nu het nieuwe artikel 7/1, § 1, 3°, (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp) de mogelijkheid invoert voor de inspectiediensten om bij de detacherende werkgever de arbeidstijdenoverzichten op te vragen die het begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemers aangeven.

#### Art. 11

Deze bepaling vervangt de paragrafen 1 tot 4 van artikel 15bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers. Bedoeld artikel 15bis heeft betrekking op de documenten betreffende het loon van de gedetacheerde werknemers die de detacherende werkgever aan de inspectiediensten moet bezorgen.

M.b.t. de nieuwe formulering van de paragrafen 1 tot 4, die door artikel 11 van dit wetsontwerp wordt aangebracht, dienen drie opmerkingen te worden gemaakt.

1. De nieuwe paragraaf 1 bevat een afzonderlijke definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Een afzonderlijke definitie van deze twee begrippen is nodig omwille van de wijzigingen die door artikel 7 van dit wetsontwerp worden aangebracht aan de definities van de begrippen gedetacheerde werknemer en (detacherende) werkgever in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Ledit article 8, alinéa 3, dont l'abrogation est ainsi projetée, vise la possibilité de déterminer par arrêté royal des modalités particulières de publicité en matière d'horaire de travail applicables lorsque les données relatives à l'horaire de travail renseignées dans la déclaration de détachement préalable Limosa (visée à l'article 139 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006) ne correspondent plus à l'horaire réel des travailleurs salariés détachés.

Cependant, il revêt un caractère obsolète compte tenu de la possibilité, prévue par l'article 7/1, paragraphe 1<sup>er</sup>, 3°, nouveau (inséré par l'article 8 du présent projet de loi) en ce qui concerne les services d'inspection, de pouvoir demander à l'employeur détachant des travailleurs en Belgique les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier des mêmes travailleurs détachés.

#### Art. 11

Cette disposition remplace les paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 de l'article 15bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, lequel article 15bis a trait aux documents à fournir aux services d'inspections en matière de rémunération des travailleurs détachés en Belgique par l'employeur de ces derniers.

Plus précisément, trois remarques doivent être faites quant à la nouvelle formulation des paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 ainsi prévue par l'article 11 du projet de loi.

1. Le nouveau paragraphe 1<sup>er</sup> définit de manière distincte les notions d'employeur et de travailleur.

Une telle formulation distincte de ces deux notions est rendue nécessaire en raison des modifications apportées par l'article 7 du présent projet de loi aux définitions prévues par l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci en ce qui concerne les notions de travailleurs détachés et d'employeur (détachant ceux-ci).

Als gevolg daarvan worden in de twee nieuwe definities van artikel 15bis, § 1, van de wet van 12 april 1965 enerzijds de notie van het verrichten van substantiële activiteiten door de detacherende werkgever in een ander land dan België, anderzijds de notie van het tijdelijk verrichten van arbeidsprestaties in België door de gedetacheerde werknemer, geïntegreerd.

2. Op dezelfde wijze als is bepaald in het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp), bepaalt paragraaf 2 van artikel 15bis van de wet van 12 april 1965 dat de werkgevers die hun personeel in België detacheren verplicht zijn om aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten die daarom verzoeken, niet alleen de documenten te bezorgen die vergelijkbaar zijn met de loonafrekening, maar ook om hen daarvan een vertaling in één van de landstalen of in het Engels te bezorgen.

Zodoende wordt opnieuw een omzetting gegeven aan artikel 9, lid 1, d), van de richtlijn 2014/67/EU.

Wat de mogelijkheid betreft om een vertaling in het Engels te vragen kan hier worden verwezen naar de commentaardie in dit verband is uitgebracht met betrekking tot artikel 8 van het ontwerp.

3. Tot slot wordt door artikel 15bis, § 3, van de wet van 12 april 1965 vanaf heden voorzien in een termijn van één jaar wat de verplichting betreft die op de detacherende werkgever rust om na het einde van de detachering, op verzoek van de inspectiediensten, de hierboven vermelde vergelijkbare documenten en/of een vertaling daarvan te bezorgen.

#### Art. 12

1. Deze bepaling, die samen moet gelezen worden met de artikelen 13 en 14 van het ontwerp, voegt in hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers een nieuwe afdeling 1/1 in met als opschrift "Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector", die de nieuwe artikelen 35/6/1 tot 35/6/5 bevat.

Dès lors, les deux nouvelles définitions de l'article 15bis, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi du 12 avril 1965 intègrent d'une part, les notions d'accomplissement d'activités substantielles dans un pays autre que la Belgique par l'employeur détachant et, d'autre part, l'accomplissement temporaire d'une prestation de travail en Belgique par le travailleur détaché.

2. Par ailleurs, de manière similaire à ce qui est prévu par l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 8 du projet de loi), le paragraphe 2 de l'article 15bis de la loi du 12 avril 1965 prévoit que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont non seulement l'obligation de fournir à ces services les documents équivalents au décompte de paie mais également l'obligation de leur fournir une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise desdits documents équivalents.

Ce faisant, il est procédé de nouveau à la transposition de l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, d), de la directive 2014/67/UE.

En ce qui concerne la possibilité de demander une traduction en langue anglaise, renvoi est fait aux commentaires effectués à cet effet relativement à l'article 8 en projet.

3. Enfin, un délai d'un an est désormais prévu par l'article 15bis, paragraphe 3, de la loi du 12 avril 1965 en ce qui concerne l'obligation, imposée aux employeurs détachant du personnel en Belgique, de fournir aux services d'inspection, à leur demande, et à compter de la fin du détachement, les documents équivalents et/ou la traduction précités.

#### Art. 12

1. Cette disposition qui doit être lue conjointement avec les articles 13 et 14 du projet de loi insère, dans le chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, une nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 intitulée «Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction» et contenant les articles 35/6/1 à 35/6/5 nouveaux.

2. Hetzelfde artikel 12 van het wetsontwerp betreft de omzetting van artikel 12, leden 1 tot 3, en 5 van de richtlijn 2014/67/EU, dat de hierna volgende principes bevat.

2.1. Lid 1 van artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU laat vooreerst toe dat regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen in het kader van relaties van rechtstreekse onderaanneming in ketens van onderaanneming worden of zullen worden ingesteld door de lidstaten "teneinde fraude en misbruik aan te pakken" op het vlak van detachering van werknemers en dit met betrekking tot het loon verschuldigd aan de gedetacheerde werknemer.

Deze toelating vloeit in ruime mate voort uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (arrest C-60/03 van 12 oktober 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG tegen José Filipe Pereira Félix).

Hetzelfde lid 1 stelt evenwel het niet-discriminatoire karakter als voorwaarde van toelaatbaarheid van dergelijke regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid.

Met andere woorden, dergelijke regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid mogen niet alleen betrekking hebben op het loon dat slechts verschuldigd is aan gedetacheerde werknemers maar moeten ten goede komen aan alle werknemers die worden tewerkgesteld op het grondgebied van een bepaalde lidstaat en die het slachtoffer zijn van een onvolledige betaling van het loon dat hen is verschuldigd (anders gezegd zonder onderscheid te maken tussen de werknemers die gedetacheerd worden in dat land door een werkgever gevestigd in een ander land en de "nationale" werknemers die op permanente wijze in dat land worden tewerkgesteld door een werkgever die er al dan niet is gevestigd).

2. Ledit article 12 du projet de loi s'inscrit dans le processus de transposition de l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, et 5, de la directive 2014/67/UE, lequel énonce les principes exposés ci-après.

2.1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 12 de la directive 2014/67/UE énonce d'abord un principe général d'admissibilité des régimes de responsabilité solidaire salariale concernant les relations de sous-traitance directe dans les chaînes de sous-traitance mis ou à mettre en oeuvre par les Etats membres «en vue de combattre les fraudes et les abus» en matière de détachement de travailleurs et ce relativement à la rémunération due au travailleur détaché.

Un tel principe d'admissibilité découle largement de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (arrêt C-60/03 du 12 octobre 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG contre José Filipe Pereira Félix).

Cependant, le même paragraphe 1<sup>er</sup> pose comme condition d'admissibilité des régimes de responsabilité solidaire ainsi adoptés leur caractère non-discriminatoire.

En d'autres termes, de tels régimes de responsabilité solidaire ne peuvent concerner uniquement la rémunération due aux seuls travailleurs détachés mais doivent bénéficier à tous les travailleurs occupés sur le territoire d'un Etat membre déterminé et qui sont victimes d'un paiement insuffisant de la rémunération qui leur est due (autrement dit sans distinguer selon que ces travailleurs soient des travailleurs détachés dans cet Etat par un employeur établi dans un autre Etat ou des travailleurs «nationaux», occupés de manière permanente dans cet Etat par leur employeur qui y est établi ou non).

2.2. Rekening houdende met het bovenstaande en, in het bijzonder, van de voorwaarde van niet-discriminatie, bepaalt artikel 12, lid 2, van de richtlijn 2014/67/EU het principe volgens hetwelk, wat betreft de activiteiten bedoeld in de bijlage van de richtlijn 96/71/EG, de lidstaten maatregelen nemen die waarborgen dat, in onderaannemingsketens, gedetacheerde werknemers de aannemer waarvan de werkgever een rechtstreekse onderaannemer is, naast of in de plaats van de werkgever, aansprakelijk kunnen houden voor de naleving van de rechten van de gedetacheerde werknemers bedoeld in lid 1 (van hetzelfde artikel 12).

Uit artikel 12, leden 1 en 2, van de richtlijn 2014/67/EU vloeit voort dat de lidstaten een regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen moeten instellen:

- voor de relaties van rechtstreekse onderaanneming in ketens van onderaanneming, en

- voor wat betreft de activiteiten in de bouwsector die overeenstemmen met deze beschreven in de bijlage van richtlijn 96/71/EG, maar

- die betrekking hebben op de loonachterstallen waarvan zowel de "nationale" werknemers die op permanente wijze tewerkgesteld zijn op het grondgebied van een bepaalde lidstaat als de werknemers die gedetacheerd zijn door een werkgever gevestigd in een andere lidstaat, slachtoffer zijn.

2.3. De beoogde hoofdelijke aansprakelijkheid is beperkt tot de rechten verworven door de werknemer in het kader van contractuele relatie die bestaat tussen zijn werkgever (rechtstreekse onderaannemer) en de contractspartij van deze werkgever, die hoofdelijk aansprakelijk is.

2.4. Bovendien, betreft de hoofdelijke aansprakelijkheid gevisieerd door de leden 1 tot 3 van artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU een onmiddellijke en niet in de tijd beperkte hoofdelijke aansprakelijkheid.

2.2. Compte tenu de ce qui précède et, en particulier, de la condition de non-discrimination, l'article 12, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE énonce alors le principe selon lequel, en ce qui concerne les activités visées à l'annexe de la directive 96/71/CE, les États membres mettent en place des mesures garantissant que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché du respect des droits des travailleurs détachés visés au paragraphe 1 (du même article 12).

Il découle de l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive 2014/67/UE que les États membres doivent mettre en œuvre un régime de responsabilité solidaire salariale:

- pour les relations de sous-traitance directe dans les chaînes de sous-traitance, et

- en ce qui concerne les activités dans le domaine de la construction correspondant à celles décrites dans l'annexe de la directive 96/71/CE, mais

- concernant les arriérés en matière de rémunération dont seraient victimes tant les travailleurs «nationaux» occupés de manière permanente sur le territoire d'un État membre déterminé que les travailleurs qui y sont détachés par un employeur établi dans un autre État membre.

2.3. La responsabilité solidaire envisagée est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle existant entre son employeur (sous-traitant direct) et le contractant de cet employeur et qui est responsable solidaire.

2.4. Par ailleurs, la responsabilité solidaire telle qu'envisagée par les paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 de l'article 12 de la directive 2014/67/UE consiste en une responsabilité immédiate et non limitée dans le temps.

- 2.5. Ten slotte laat artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU de Lidstaten eveneens toe om in de gevallen bedoeld met name in de leden 1 en 2 van hetzelfde artikel 12, te bepalen dat een contractant die zich aan de door het nationale recht voorgeschreven zorgvuldigheidseisen heeft gehouden, evenwel niet (hoofdelijk) aansprakelijk is.
3. Rekening houdende met de principes vermeld in punt 2 van deze commentaar, dient te worden vastgesteld dat de algemene regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen die actueel voorzien is in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (en voorzien in de afdeling 1 "Algemene regeling") tweegrotere verschillen vertoont in vergelijking met de regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid die geïmplementeerd wordt door de uitvoeringsrichtlijn in artikel 12, leden 1 tot 3, en lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.
- 3.1. Een eerste verschil bestaat in het feit dat, in tegenstelling tot de hoofdelijke aansprakelijkheid geïmplementeerd door de richtlijn, de hoofdelijke aansprakelijkheid van de "Algemene regeling" voorzien door de artikelen 35/1 tot 35/6 van de wet van 12 april 1965 niet onmiddellijk is aangezien zij een voorafgaande schriftelijke kennisgeving vereist van de inspectie, bedoeld in artikel 49/1 van het Sociaal Strafwetboek (zonder welke de hoofdelijke aansprakelijkheid niet kan ingaan).
- 3.2. Het tweede verschil is bovendien dat de hoofdelijke aansprakelijkheid in de zin van de artikelen 35/1 tot 35/6 een duur kent die beperkt is tot een jaar terwijl de hoofdelijke aansprakelijkheid geïmplementeerd door de richtlijn 2014/67/EU niet beperkt is in de tijd.
4. Rekening houdende met voormelde verschillen en teneinde over te gaan tot een correcte omzetting van artikel 12, leden 1 tot 3 van de richtlijn 2014/67/EU, is een aanpassing van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 noodzakelijk.
- 2.5. Enfin, l'article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE permet également aux Etats membres de prévoir que dans les cas visés notamment aux paragraphes 1 et 2 du même article 12, un contractant qui a assumé des obligations de diligence telles que définies par leur droit national n'est cependant pas (solidairement) responsable.
3. Compte tenu des principes énoncés au point 2 de ce commentaire, il est constaté que le régime général de responsabilité solidaire salariale actuellement prévu par les articles 35/1 à 35/6 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (et prévue dans la section 1<sup>re</sup> «Régime général») présente deux différences majeures par rapport au régime de responsabilité envisagé par la directive d'exécution en son article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, et paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.
- 3.1. Une première différence consiste dans le fait que, contrairement à la responsabilité solidaire envisagée par la directive, la responsabilité solidaire «régime général» prévue par les articles 35/1 à 35/6 de la loi du 12 avril 1965 n'est pas immédiate dans la mesure où elle nécessite une notification écrite préalable de l'inspection, visée à l'article 49/1 du Code pénal social (sans laquelle aucune responsabilité solidaire salariale ne peut donc être mise en œuvre).
- 3.2. Par ailleurs, deuxième différence, la responsabilité solidaire au sens des articles 35/1 à 35/6 a une durée limitée à un an alors que la responsabilité solidaire envisagée par la directive 2014/67/UE ne fait pas l'objet d'une telle limitation dans le temps.
4. Compte tenu de l'existence des différences précitées et aux fins d'une transposition correcte de l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, de la directive 2014/67/UE, une adaptation du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 est donc nécessaire.

4.1. Bijgevolg voert dit wetsontwerp via een nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1, m.b.t. de activiteiten in de bouwsector in de zin van de bijlage bij richtlijn 96/71/EU, een afwijkende en bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid in voor wat de rechtstreekse contractuele relatie betreft, die betrekking heeft op het loon dat aan alle in België tewerkgestelde werknemers verschuldigd is (m.a.w. zowel die werknemers die op permanente wijze in België werkzaam zijn, als de werknemers die in België gedetacheerd zijn).

Dergelijke afwijkende en bijzondere regeling zal eigenlijk allereerst betrekking hebben op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever in zijn rechtstreekse contractuele verhouding met zijn aannemer.

Bovendien zal dezelfde regeling eveneens betrekking hebben op de relatie van rechtstreekse onderaanneming tussen enerzijds een aannemer en zijn rechtstreekse onderaannemer en anderzijds een intermediaire aannemer (onderaannemer) en de rechtstreekse onderaannemer van deze laatste.

4.2. Er wordt tenslotte ook gebruik gemaakt in dit wetsontwerp van het beginsel van de «vereiste zorgvuldigheid» dat toelaat om onder bepaalde voorwaarden een rechtstreekse contractant die te goeder trouw is, vrij te stellen van een dergelijke rechtstreekse hoofdelijke aansprakelijkheid. In dit opzicht werd de mogelijkheid aangewend zoals in deze zin bepaald door artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

#### Art. 13

Deze bepaling, die specifiek het artikel 12, leden 1 en 2, van de richtlijn 2014/67/EU omzet, voegt een artikel 35/6/1 in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers in en definieert de begrippen gebruikt in de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van dezelfde wet.

4.1. En conséquence, dans le cadre du présent projet, un régime dérogatoire et particulier de responsabilité solidaire immédiate concernant la relation contractuelle directe et valant pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique (autrement dit tant de manière permanente que dans le cadre d'un détachement), pour les activités dans le domaine de la construction au sens de l'annexe de la directive 96/71/CE est donc introduit comme précité par la nouvelle section 1re/1 du chapitre VI/1.

Plus précisément, un tel régime dérogatoire et particulier concernera tout d'abord, la responsabilité solidaire du donneur d'ordres dans son rapport contractuel direct avec son entrepreneur.

En outre, ce même régime concernera également la relation de sous-traitance directe entre, d'une part, un entrepreneur et son sous-traitant direct et, d'autre part, un entrepreneur intermédiaire (sous-traitant) et le sous-traitant direct de ce dernier.

4.2. Enfin, il est également fait usage, dans le présent projet de loi, du principe de «due diligence» permettant, sous certaines conditions, d'exonérer un contractant direct de bonne foi d'une telle responsabilité solidaire immédiate. A cet égard, il est fait application de la possibilité prévue en ce sens par le paragraphe 5 de l'article 12 de la directive 2014/67/UE.

#### Art. 13

Cette disposition, qui transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive 2014/67/UE, insère un article 35/6/1 dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et définit les notions énoncées dans la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 en projet du chapitre VI/1 de cette même loi.

1. Het nieuwe artikel 35/6/1 bepaalt in zijn punt 1° wat wordt verstaan onder het begrip activiteiten in de bouwsector waar de specifieke hoofdelijke aansprakelijkheid van de nieuwe afdeling 1/1 zich toe beperkt.

Deze activiteiten in de bouwsector komen overeen met de activiteiten vermeld in de bijlage bij de richtlijn 96/71/EG.

Bijgevolg, en met het oog op een correcte omzetting van voormeld artikel 12, leden 1 tot 2, van de richtlijn 2014/67/EU, worden de activiteiten in de bouwsector gedefinieerd door het nieuwe artikel 35/6/1, 1°, van de wet van 12 april 1965, namelijk de activiteiten die overeenstemmen met de werken of diensten vermeld in de koninklijke besluiten die de bevoegdheid bepalen van vijf specifieke paritaire comités of subcomités.

Het gaat in de eerste plaats om werken of diensten vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité nr. 124 voor het bouwbedrijf.

Daarnaast gaat het ook om de werken of diensten vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van respectievelijk het Paritair Comité nr. 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair nr. 121 voor de schoonmaak, het Paritair Comité nr. 126 voor de stoffering en de houtbewerking en het Paritair Subcomité nr. 149.01 voor de elektriciens: installatie en distributie maar, wat betreft deze laatste vier paritaire organen, enkel indien deze werken of diensten beschouwd worden als werken in onroerende staat in de zin van artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde.

2. Het punt 2° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip "rechtstreekse contractant" gebruikt in de titel van de nieuwe afdeling 1/1 evenals in het nieuw artikel 35/6/2 van de wet van 12 april 1965.

Een dergelijke rechtstreekse contractant is dus de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer, personen die hoofdelijk aansprakelijk kunnen gehouden worden binnen de grenzen en de voorwaarden bepaald in het nieuw artikel 35/6/3.

1. Le nouvel article 35/6/1 détermine en son point 1° en quoi consiste la notion d'activités dans le domaine de la construction auxquelles se limite la responsabilité solidaire particulière de la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1.

De telles activités dans le domaine de la construction se rapportent aux activités figurant à l'annexe de la directive 1996/71/CE.

En conséquence, et aux fins d'une transposition correcte de l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 2, de la directive 2014/67/UE précités, les activités dans le domaine de la construction sont définies par l'article 35/6/1, 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965 comme étant celles correspondant aux travaux ou services mentionnés dans les arrêtés royaux déterminant les compétences de cinq commissions ou sous-commissions paritaires spécifiques.

Il s'agit d'abord ainsi des travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal déterminant la compétence de la Commission paritaire n° 124 de la construction.

Par ailleurs, il s'agit également des travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal qui détermine la compétence, respectivement, de la Commission paritaire n° 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission paritaire n° 121 pour le nettoyage, de la Commission paritaire n° 126 de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et de la Sous-commission paritaire n° 149.01 des électriciens: installation et distribution mais, relativement à ces quatre derniers organes paritaires, uniquement si ces travaux ou services constituent des travaux immobiliers au sens de l'article 20, paragraphe 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatifs aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.

2. Le point 2° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de «contractant direct» utilisée dans le titre de la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 ainsi que dans l'article 35/6/2 nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Un tel contractant direct est donc le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, personnes pouvant être tenues solidairement responsables dans les limites et conditions prévues à l'article 35/6/3 nouveau.



Het gebruiken van dergelijk begrip «rechtstreekse contractant» heeft als doel nadruk te leggen op de specifieke draagwijdte van de afwijkende regeling die is ingevoerd, voor de activiteiten in de bouwsector, door de nieuwe afdeling 1/1, ingevoerd door dit wetsontwerp.

Zoals reeds werd vermeld, heeft de nieuwe afdeling 1/1 betrekking op de rechtstreekse contractuele relatie van de drie vermelde hoofdelijk aansprakelijken met hun contractant-werkgever.

Wat betreft een dergelijke rechtstreekse contractuele relatie, en voor de activiteiten in de bouwsector, neemt ze dus de plaats in van de regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid die van toepassing is (op een dergelijke rechtstreekse contractuele relatie) krachtens de «Algemene regeling» van afdeling 1 van hoofdstuk VI/I van de wet van 12 april 1965.

De nieuwe afdeling 1/1 komt daarentegen geenszins terug op de toepassing van afdeling 1 «Algemene regeling» wat betreft de relaties van onrechtstreekse onderaanneming.

Met andere woorden, de hoofdelijke aansprakelijkheid inzake loon in geval van onrechtstreekse onderaanneming, die niet geregeld wordt door de afwijkende regeling van de nieuwe afdeling 1/1, blijft geregeld door afdeling 1 «Algemene regeling», onder de hierin vastgestelde voorwaarden.

Bijvoorbeeld, in geval van een opeenvolging van onderaannemers (keten), kan de aannemer die rechtstreeks met een opdrachtgever is verbonden voor de uitvoering van activiteiten in de bouwsector, eveneens hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld (indirect) voor de betaling van de loonschulden aan bv. de werknemers van de laatste onderaannemer in de keten van onderaanneming (dewelke dus niet de rechtstreekse onderaannemer is van de aannemer), zij het dan wel opnieuw binnen de grenzen en voorwaarden gesteld in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de «Algemene regeling» van de wet van 12 april 1965.

3. Het punt 3° van het nieuwe artikel 35/6/1 definieert het begrip opdrachtgever in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Le recours à pareille notion de «contractant direct» a pour objet d'insister sur la portée spécifique du régime dérogatoire introduit, pour les activités dans le domaine de la construction, par la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 introduite par le présent projet de loi.

Comme déjà énoncé, la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 concerne la relation contractuelle directe des trois responsables solidaires précités avec leur contractant-employeur.

En ce qui concerne une telle relation contractuelle directe, et pour des activités dans le domaine de la construction, elle se substitue donc au régime de responsabilité solidaire applicable (à une telle relation contractuelle directe) en vertu du «Régime général» de la section 1<sup>re</sup> du chapitre VI/I de la loi du 12 avril 1965.

Par contre, la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 ne remet aucunement en cause l'application de la section 1<sup>re</sup> «Régime général» en ce qui concerne les relations de sous-traitance indirecte.

Autrement dit, la responsabilité solidaire salariale en cas de relation de sous-traitance indirecte, qui n'est pas réglée par le régime dérogatoire de la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1, continue à être régie par la section 1<sup>re</sup> «Régime général», aux conditions que cette dernière détermine.

Par exemple, en cas de succession de sous-traitants (chaîne), l'entrepreneur, lié directement à un donneur d'ordres pour l'exécution d'activités dans le domaine de la construction, peut également voir sa responsabilité solidaire salariale engagée (à titre indirect) pour le paiement de la rémunération impayée, par exemple, aux travailleurs du dernier sous-traitant de la chaîne de sous-traitance (qui n'est donc pas le sous-traitant direct de l'entrepreneur) mais alors, de nouveau, dans les limites et conditions prévues aux articles 35/1 à 35/6 du «Régime général» de la loi du 12 avril 1965.

3. Le point 3° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de donneur d'ordre au sens de la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als eenieder die aan een aannemer opdracht geeft om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren.

In deze hypothese zal de opdrachtgever, in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn aannemer (rechtstreekse contractant-werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de beperkingen voorgeschreven door het nieuw artikel 35/6/3.

4. Het punt 4° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip aannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Het gaat om eenieder die er zich jegens een opdrachtgever rechtstreeks toe verbindt om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren ten voordele van deze opdrachtgever.

In deze hypothese zal de aannemer, in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn rechtstreekse onderaannemer (werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de grenzen voorgeschreven door het nieuw artikel 35/6/3.

5. Het punt 5° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip intermediaire aannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als iedere onderaannemer ten overstaan van de na hem komende onderaannemer.

Deze hypothese betreft dus de onderaannemer, die in het kader van een keten van onderaannemers, (rechtstreeks) beroep doet op een onderaannemer (werkgever), om door deze laatste activiteiten in de bouwsector te laten uitvoeren in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, 1°, van de wet van 12 april 1965.

Celui-ci est défini comme quiconque donne à un entrepreneur ordre d'exécuter ou de faire exécuter des activités dans le domaine de la construction pour un prix.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son entrepreneur (contractant direct-employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de cet entrepreneur), le donneur-d'ordres pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites prescrites par l'article 35/6/3 nouveau.

4. Le point 4° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion d'entrepreneur au sens de la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Il s'agit de quiconque s'engage directement envers un donneur d'ordres à exécuter ou à faire exécuter, pour un prix, des activités dans le domaine de la construction au bénéfice de ce donneur d'ordres.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son sous-traitant direct (employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de ce sous-traitant), l'entrepreneur pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites prescrites par l'article 35/6/3 nouveau.

5. Le point 5° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion d'entrepreneur intermédiaire au sens de la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Celui-ci est défini comme étant chaque sous-traitant par rapport au sous-traitant succédant immédiatement après lui.

Cette hypothèse concerne donc le sous-traitant qui, dans le cadre d'une chaîne de sous-traitance, recourt (directement) à un sous-traitant (employeur), aux fins de faire exécuter par ce dernier des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965.

In deze hypothese zal de intermediaire aannemer (die dus zelf een onderaannemer is), in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn rechtstreekse onderaannemer (werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de beperkingen en voorwaarden voorgeschreven door het nieuw artikel 35/6/3.

6. Het punt 6° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip onderaannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als eenieder die er zich jegens, naar gelang het geval, een aannemer of een intermediaire aannemer rechtstreeks toe verbindt, in welk stadium ook, tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren die waren toevertrouwd aan deze aannemer of deze intermediaire aannemer.

Met andere woorden kan de onderaannemer, bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1, zijn:

- ofwel de rechtstreekse onderaannemer van een aannemer die zelf rechtstreekse contractspartij is van een opdrachtgever,
- ofwel de rechtstreekse onderaannemer van een andere onderaannemer die zelf als intermediaire aannemer kan beschouwd worden in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, punt 5°.

7. Er wordt ook gepreciseerd in punt 9° wat moet worden verstaan onder "verschuldigd loon" in de zin van de nieuwe afdeling hier besproken.

Een dergelijk begrip betreft derhalve het loon dat verschuldigd is aan de werknemer door zijn werkgever (in een rechtstreekse contractuele relatie met, naargelang het geval, de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer of intermediaire aannemer in de zin van artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965) maar dat nog niet door deze werkgever werd betaald, met uitzondering van de vergoedingen waarop deze werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son sous-traitant direct (employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de ce sous-traitant), l'entrepreneur intermédiaire (qui est donc lui-même un sous-traitant) pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites et conditions prescrites par l'article 35/6/3 nouveau.

6. Le point 6° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de sous-traitant au sens de la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Celui-ci est défini comme étant quiconque s'engage directement, à quelque stade que ce soit, envers, selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, à exécuter pour un prix, des activités dans le domaine de la construction confiées audit entrepreneur ou entrepreneur intermédiaire.

Autrement dit, le sous-traitant visé par la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 peut être:

- soit le sous-traitant direct d'un entrepreneur qui est lui-même contractant direct d'un donneur d'ordres,
- soit le sous-traitant direct d'un autre sous-traitant, ce dernier étant alors qualifié d'entrepreneur intermédiaire au sens de l'article 35/6/1, point 5°, nouveau.

7. Il est également précisé au point 9° ce qu'il faut entendre par «rémunération due» au sens de la nouvelle section ici commentée.

Une telle notion vise donc la rémunération qui est due au travailleur par son employeur (en relation contractuelle directe avec, selon le cas, le donneur d'ordres, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, responsables solidaires au sens de l'article 35/6/3 de la loi du 12 avril 1965) mais qui n'a pas encore été payée par cet employeur, à l'exception des indemnités auxquelles ce travailleur a droit à la suite de la rupture du contrat de travail.

7.1. Op die manier wordt het subsidiaire karakter van de hoofdelijke aansprakelijkheid verduidelijkt: de hoofdelijk aansprakelijke moet slechts tussenkomen in betaling van loon indien de werkgever van de werknemer zijn verplichting tot betaling van dit loon zelf niet heeft vervuld.

7.2. Men beperkt overigens ook het voorwerp van de hier bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid, door de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever uit te sluiten van het voorwerp van deze aansprakelijkheid.

7.3 Wanneer de werkgever die in gebreke blijft om het verschuldigde loon te betalen, in staat van faillissement verkeert of het voorwerp uitmaakt van een insolventieprocedure in de zin van de bijlage bij richtlijn 2008/94/EG betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever, moet de onbetaalde werknemer, vooraleer de hoofdelijke aansprakelijkheid in te roepen als bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1, zich eerst richten tot het waarborgfondsdat overeenkomstig dezelfde richtlijn 2008/94/EG werd ingesteld (op Belgisch niveau, het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers).

Na vergoed te zijn door het waarborgfonds, kan de voormelde werknemer slechts een beroep doen op de hoofdelijke aansprakelijkheid als bedoeld in de nieuwe afdeling (dit volgens de principes ingesteld door deze afdeling) voor wat het gedeelte van het onbetaalde loon betreft dat hij niet heeft kunnen recupereren via het waarborgfonds.

#### Art. 14

Deze bepaling, die specifiek artikel 12, leden 1 tot 3, en 5, van de richtlijn 2014/67/EU omzet, voegt een nieuw artikel 35/6/2 in de wet van 12 april 1965 in.

7.1. On précise ainsi le caractère subsidiaire de la responsabilité solidaire envisagée, une telle rémunération ne devant être payée par le responsable solidaire que si l'employeur du travailleur n'a lui-même pas rempli son obligation de payer la rémunération due à ce travailleur.

7.2. Par ailleurs, on vise également à délimiter l'objet de la responsabilité salariale ici envisagée en excluant de son objet les indemnités dues en raison de la rupture par l'employeur du contrat de travail de son travailleur.

7.3. Il y a encore lieu de préciser que lorsque l'employeur en défaut de payer la « rémunération due », est en faillite ou fait l'objet d'une procédure d'insolvabilité au sens de l'annexe de la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur impayé, avant tout engagement de la responsabilité solidaire des responsables solidaires visés par la nouvelle section 1re/1, doit d'abord préalablement s'adresser aux Fonds de garantie institués conformément à la même directive 2008/94/CE (au niveau belge, le fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises).

Après avoir été indemnisé par le Fonds de garantie le concernant, le travailleur précité ne pourrait alors engager la responsabilité solidaire des responsables solidaires visés par la nouvelle section (et ce conformément aux principes énoncés par cette dernière) que pour la partie de sa rémunération impayée qui n'aurait pas été couverte par l'intervention en garantie du Fonds compétent.

#### Art. 14

Pareille disposition qui transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, et 5, de la directive 2014/67/UE, insère un article 35/6/2 nouveau dans la loi du 12 avril 1965.

1. Zoals reeds vermeld in de commentaar van artikel 12 van dit wetsontwerp, heeft de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, en met name het nieuw artikel 35/6/3, tot doel een afwijkende en specifieke regeling in te voeren op het vlak van een hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant (met andere woorden inzake de rechtstreekse contractuele relatie, al naargelang het geval, van de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer met hun contractant-werkgever), voor het loon verschuldigd aan alle in België tewerkgestelde werknemers, voor de activiteiten in de bouwsector in de zin van artikel 35/6/1, 1°, van dezelfde wet van 12 april 1965, binnen de beperkingen en voorwaarden vastgesteld door genoemd artikel 35/6/3.

In dat verband bepaalt het nieuw artikel 35/6/2 dat, in afwijking van afdeling 1, de hoofdelijke aansprakelijkheid van dezelfde rechtstreekse contractant bedoeld in artikel 35/6/3 uitsluitend wordt geregeld door de nieuwe afdeling 1/1.

Met andere woorden, voor de activiteiten in de bouwsector in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, 1°, van de wet van 12 april 1965 en ingevolge het afwijkend karakter van de regeling bepaald door artikel 35/6/3 van deze wet, kan de algemene regeling bepaald door de artikelen 35/1 tot 35/6 niet meer worden toegepast voor de hoofdelijke aansprakelijkheid van een dergelijke (rechtstreekse) contractant in het kader van zijn rechtstreekse relatie met zijn contractant-werkgever.

2. In het verlengde hiervan is het echter eveneens belangrijk te preciseren dat de draagwijdte van deze nieuwe afwijkende regeling strikt beperkt blijft tot de enige bouwactiviteiten en de enige rechtstreekse contractuele relatie, overeenkomstig het nieuw artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965.

Met andere woorden en zoals reeds werd vermeld, komt de nieuwe afdeling 1/1 geenszins terug op de toepassing van afdeling 1 «Algemene regeling» wat betreft de relaties van onrechtstreekse onderaanneming.

3. Het tweede lid van het nieuw artikel 35/6/2 bepaalt expliciet dat de artikelen 1200 tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn op de door voormeld artikel bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid.

2. Comme déjà évoqué dans le commentaire de l'article 12 du présent projet de loi, la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, et notamment son article 35/6/3 nouveau, a pour objet d'introduire un régime dérogatoire et particulier de responsabilité solidaire du contractant direct (autrement dit concernant la relation contractuelle directe, selon le cas, du donneur d'ordres, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire avec leur contractant-employeur) et valant pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique, pour des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1°, de la même loi du 12 avril 1965, selon les limites et conditions déterminées prévues par ledit article 35/6/3.

A cet égard, l'article 35/6/2 nouveau précise donc que, par dérogation à la section 1<sup>ère</sup>, la responsabilité solidaire de ce même contractant direct visée à l'article 35/6/3 est régie exclusivement par la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1.

En d'autres termes, pour des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965 et du fait de pareil caractère dérogatoire du régime réglé par l'article 35/6/3 de cette même loi, le régime général régi par les articles 35/1 à 35/6, ne peut donc plus être appliqué aux fins d'engagement de la responsabilité solidaire salariale d'un tel contractant (direct) dans le cadre de sa relation contractuelle directe avec son contractant-employeur.

2. Par contre, dans le prolongement de ce qui précède, il est également important de préciser que la portée de pareil nouveau régime dérogatoire doit être strictement circonscrite aux seules activités en matière de construction et à la seule relation contractuelle directe, conformément à l'article 35/6/3 nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Autrement dit, et comme déjà énoncé, la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 ne remet aucunement en cause l'application de la section 1<sup>re</sup> «Régime général» en ce qui concerne les relations de sous-traitance indirecte.

3. Le deuxième alinéa du nouvel article 35/6/2 précise explicitement que les articles 1200 à 1216 du Code civil sont applicables à la responsabilité solidaire visée par ledit article.

De artikelen 1200 tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek regelen de privaatrechtelijke gevolgen van de hoofdelijke aansprakelijkheid.

#### Art.15

Deze bepaling voegt een artikel 35/6/3 in de wet van 12 april 1965 in en zet hierdoor specifiek artikel 12, leden 1 tot 3, en 5 van de richtlijn 2014/67/EU om.

Artikel 35/6/3 beschrijft de specifieke regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen ingevoerd door de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Zoals reeds vermeld, gaat het om een hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen die slechts betrekking heeft op activiteiten in de bouwsector zoals gedefinieerd in het nieuwe artikel 35/6/1, punt 1°, van de wet van 12 april 1965.

1. De eerste paragraaf van het nieuwe artikel 35/6/3 regelt de hoofdelijk aansprakelijkheid van de opdrachtgever als rechtstreekse contractant.

1.1. In dat kader formuleert het eerste lid van dezelfde eerste paragraaf het algemeen beginsel krachtens hetwelk de opdrachtgever in de zin van artikel 35/6/1, punt 3°, hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het volledige of gedeeltelijke loon dat verschuldigd is aan de door zijn aannemer tewerkgestelde werknemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze weknemer heeft verricht voor die opdrachtgever.

Wordt hier geïnviseerd, elke aannemer die de hoedanigheid van werkgever heeft ongeacht of hij in België is gevestigd.

Met de woorden "met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor" wordt bedoeld dat de hoofdelijk aansprakelijkheid hier bedoeld enkel betreft de betaling van het loon verschuldigd voor de arbeidsprestaties die werden geleverd in het kader van de overeenkomst gesloten tussen de rechtstreekse contractant- hoofdelijk aansprakelijke en de werkgever.

Les articles 1200 à 1216 régissent les conséquences de la responsabilité solidaire en termes de droit privé.

#### Art.15

Cette disposition insère un article 35/6/3 dans la loi du 12 avril 1965 et, ce faisant, transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, et paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

L'article 35/6/3 décrit le régime particulier de responsabilité solidaire salariale inséré par la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Comme déjà évoqué, il s'agit d'une responsabilité solidaire salariale ne concernant que l'exercice d'activités dans le domaine de la construction telles que définies à l'article 35/6/1, point 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965.

1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 35/6/3 nouveau règle la responsabilité solidaire du donneur d'ordres en tant que contractant direct.

1.1. Dans ce cadre, l'alinéa 1<sup>er</sup> de ce même paragraphe 1<sup>er</sup> énonce le principe général en vertu duquel le donneur d'ordres au sens de l'article 35/6/1, point 3°, est solidairement responsable du paiement de tout ou partie de la rémunération due au travailleur occupé par son entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres.

- Est ici visé tout entrepreneur ayant la qualité d'employeur, qu'il soit établi ou non en Belgique.

L'utilisation des mots «aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de» a pour but de montrer que la responsabilité solidaire ici visée concerne uniquement le paiement de la rémunération due pour les prestations de travail qui ont été effectuées dans le cadre du contrat conclu entre le contractant direct-responsable solidaire et l'employeur.

1.2. Zoals bepaald door het tweede lid van hetzelfde artikel 35/6/1, § 1, is de bovenvermelde opdrachtgever echter niet hoofdelijk aansprakelijk, indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hem en door zijn (tewerkstellende) aannemer waarin:

- genoemde opdrachtgever aan zijn aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- de aannemer van genoemde opdrachtgever bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan zijn werknemers betaalt en zal betalen.

Er wordt hier verduidelijkt dat voormelde schriftelijke verklaring niet noodzakelijk als een afzonderlijk document moet bestaan, maar eventueel ook een clause in de aannemingsovereenkomst die de twee voormelde partijen bindt, kan uitmaken.

Er wordt eveneens verduidelijkt dat deze vrijstellende verklaring natuurlijk een mogelijkheid is en geen verplichting.

De opdrachtgever kan perfect van oordeel zijn dat een dergelijke verklaring kan worden vermeden in het geval dat de betrokken contractuele relatie naar zijn oordeel geen enkel risico op onregelmatigheid in hoofde van de aannemer inhoudt (bv.: een opdrachtgever en zijn aannemer met frequente contractuele relaties sinds twintig jaar).

Alles zal dus afhangen van de appreciatie die de opdrachtgever zal hebben inzake de situatie die in casu op hem betrekking heeft.

1.3. Om echter te vermijden dat de opdrachtgever, op basis van een dergelijke verklaring in het geheel niet hoofdelijk aansprakelijk zou zijn in de situatie waarin hij op de hoogte was van het feit dat zijn (tewerkstellende) aannemer, met wie hij de aannemingsovereenkomst heeft gesloten, zijn verplichting om het verschuldigd loon te betalen (aan de werknemers van genoemde aannemer) niet nakwam, wordt een dergelijke hoofdelijke aansprakelijkheid toch bepaald in dergelijk geval voor de toekomst in het derde lid van het nieuwe artikel 35/6/3, § 1.

1.2. Cependant, et comme prévu par le deuxième alinéa du même article 35/6/1, § 1<sup>er</sup>, le donneur d'ordres susmentionné n'est pas solidairement responsable s'il est en possession d'une déclaration écrite signée par lui et son entrepreneur (employeur) dans laquelle:

- ledit donneur d'ordres communique à son entrepreneur les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

- l'entrepreneur dudit donneur d'ordres certifie qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

Il est ici précisé que la déclaration précitée ne doit pas nécessairement constituer un document spécifique mais peut bien entendu également consister en une clause du contrat d'entreprise liant les deux parties précitées.

Il est également précisé que cette déclaration exonératoire consiste bien entendu en une faculté et non en une obligation.

Le donneur d'ordres peut en effet être parfaitement d'avis qu'une telle déclaration peut être évitée dans le cas où la relation contractuelle concernée ne présenterait à son estime aucun risque d'irrégularité dans le chef de l'entrepreneur (ex.: un donneur d'ordres et son entrepreneur ayant des relations contractuelles fréquentes depuis vingt ans).

Tout reposera donc sur l'appréciation qu'aura le donneur d'ordres de la situation le concernant en l'espèce.

1.3. Toutefois, aux fins d'éviter que le donneur d'ordres ne puisse être exonéré, sur base d'une telle déclaration, de toute responsabilité solidaire alors qu'il était au courant du fait que son entrepreneur (employeur), avec qui il a conclu le contrat d'entreprise, manquait à son obligation de payer la rémunération due (aux travailleurs dudit entrepreneur), une telle responsabilité solidaire est cependant quand même prévue en pareil cas pour le futur par le troisième alinéa du nouvel article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>.

Zo zal krachtens artikel 35/6/3, § 1, derde lid, de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever die in het bezit is van de verklaring, weer gelden voor de periode die begint vanaf het verstrijken van een termijn van veertien werkdagen die zelf begint te lopen op het ogenblik waarop deze opdrachtgever kennis heeft van het feit dat zijn aannemer het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet volledig of gedeeltelijk betaalt.

- Dergelijke kennis in hoofde van de opdrachtgever is bijvoorbeeld bewezen wanneer hij door de inspectie in kennis is gesteld door middel van de geschreven kennisgeving bepaald door het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, van het feit dat zijn aannemer zijn verplichting om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen, niet nakomt.

Het bewijs van dergelijke kennis kan echter door alle andere middelen van recht worden geleverd.

Daar het een termijn van veertien werkdagen betreft die een aanvang neemt op het ogenblik van de kennisname door de opdrachtgever, werd een dergelijke termijn vastgesteld om deze laatste toe te laten de nodige maatregelen te nemen om eveneens te ontsnappen aan zijn aansprakelijkheid voor alle toekomstige loonschulden (bv. door de inbreuk te laten stoppen door zijn tussenkomst bij zijn aannemer of door een ontbindend beding aan te wenden).

Kortom, in een dergelijke hypothese is de opdrachtgever die in het bezit is van een schriftelijke verklaring in de zin van artikel 35/6/3, § 1, dus enkel hoofdelijk aansprakelijk voor de toekomstige loonschulden: hij is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het nog door zijn aannemer verschuldigd loon dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties die zullen worden uitgevoerd (voor deze opdrachtgever) vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die een aanvang neemt op het ogenblik waarop hij kennis had van de afwezigheid of van de ontoereikendheid van de betaling door genoemde aannemer.

1.4. Het is echter nog zeer belangrijk op te merken dat het laatste lid van paragraaf 1 preciseert dat voormelde regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevers, voorzien door artikel 35/6/3, §1, niet van toepassing is op de opdrachtgever-natuurlijke persoon (klant) die werken of diensten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren.

Ainsi, en vertu de l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, la responsabilité solidaire du donneur d'ordres en possession de la déclaration sera rétablie pour la période commençant à partir de l'expiration d'un délai de quatorze jours ouvrables prenant lui-même cours au moment où ce donneur d'ordres a connaissance du fait que son entrepreneur ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ses travailleurs.

- Une telle connaissance dans le chef du donneur d'ordres est, par exemple, prouvée quand il est informé par l'inspection, par le biais de la notification écrite prévue par le nouvel article 49/3 du code pénal social, que son entrepreneur manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Par ailleurs, la preuve d'une telle connaissance peut également être apportée par toutes autres voies de droit.

S'agissant du délai de quatorze jours ouvrables prenant cours au moment de la prise de connaissance par le donneur d'ordres, un tel délai est prévu pour permettre à ce dernier de prendre les mesures nécessaires afin d'échapper également à sa responsabilité pour toutes dettes salariales futures (ex.: en faisant cesser l'infraction par son intervention auprès de son entrepreneur ou en mettant en œuvre une clause contractuelle résolutoire).

En conclusion, en pareille hypothèse, le donneur d'ordres en possession d'une déclaration écrite au sens de l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, est donc uniquement solidairement responsable pour les dettes salariales futures: il est solidairement responsable pour le paiement de la rémunération encore due par son entrepreneur et qui est relative aux prestations de travail qui seront effectuées (au bénéfice de ce donneur d'ordres) à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours au moment où il avait connaissance de l'absence ou de l'insuffisance de paiement par ledit entrepreneur.

1.4. Cependant, il est encore très important de noter que le dernier alinéa du paragraphe 1<sup>er</sup> précise que le régime de responsabilité solidaire précité des donneurs d'ordre prévu par l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, n'est pas d'application au donneur d'ordres personne physique (client) qui fait effectuer des travaux ou des services à des fins exclusivement privées.



Hieruit vloeit dus voort dat de opdrachtgever-natuurlijke persoon (klant) die werken of diensten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren, nooit hoofdelijk aansprakelijk zal zijn noch in het kader van de "Algemene Regeling" van afdeling 1 noch in het kader van de bijzondere regeling ingevoerd door de nieuwe afdeling 1/1.

1.5. Tot slot wordt, in overeenstemming met het advies nr. 1982 van de Nationale Arbeidsraad, een evaluatie voorzien van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever, als bepaald door het nieuwe artikel 35/6/3, § 1, één jaar na de inwerkingtreding van deze maatregel.

2. De tweede paragraaf van het nieuwe artikel 35/6/3 regelt de hoofdelijke aansprakelijkheid van de aannemer en de intermediaire aannemer als rechtstreekse contractanten.

2.1. In dat kader formuleert het eerste lid van dezelfde tweede paragraaf het algemeen beginsel krachtens hetwelk de aannemer, bij gebreke aan een keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsectorberoep doet op een onderaannemer, is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

Wordt hier geïllustreerd, elke rechtstreekse onderaannemer die de hoedanigheid van werkgever heeft, ongeacht of hij in België is gevestigd.

Met de woorden "met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht voor" wordt bedoeld dat de hoofdelijke aansprakelijkheid hier bedoeld enkel betreft de betaling van het loon verschuldigd voor de arbeidsprestaties die werden geleverd in het kader van de overeenkomst gesloten tussen de rechtstreekse contractant- hoofdelijk aansprakelijke en de werkgever.

Il en résulte que le donneur d'ordre personne physique (client) qui fait effectuer des travaux ou des services à des fins exclusivement privées ne sera donc jamais solidairement responsable ni dans le cadre du «Régime général» de la section 1<sup>re</sup> ni dans le cadre du régime particulier introduit par la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1.

1.5. Enfin, conformément à l'avis n° 1982 du Conseil national du Travail, une évaluation de la responsabilité solidaire du donneur d'ordres ainsi prévue par le nouvel article 35/6/3, paragraphe 1<sup>er</sup>, est envisagée après un an de mise en œuvre de pareille mesure.

2. Le paragraphe 2 de l'article 35/6/3 nouveau règle la responsabilité solidaire de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire, en tant que contractants directs.

2.1. Dans ce cadre, l'alinéa 1<sup>er</sup> de ce même paragraphe 2 énonce le principe général en vertu duquel l'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

Est ici visé tout sous-traitant direct ayant la qualité d'employeur, qu'il soit établi ou non en Belgique.

L'utilisation des mots «aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice» a pour but de montrer que la responsabilité solidaire ici visée concerne uniquement le paiement de la rémunération due pour les prestations de travail qui ont été effectuées dans le cadre du contrat conclu entre le contractant direct-responsable solidaire et l'employeur.

Twee hypothesen van onderaanneming kunnen dus worden onderscheiden. Ofwel heeft men te maken met één enkele onderaannemer, ofwel is er sprake van een keten van onderaannemers (één of meerdere intermediaire aannemers).

2.2. Zoals bepaald door het tweede lid van dezelfde tweede paragraaf, zijn bovenvermelde aannemer en intermediaire aannemer echter niet hoofdelijk aansprakelijk, indien zij in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring, ondertekend enerzijds en naargelang het geval, door de aannemer of de intermediaire aannemer en anderzijds, door hun eigen onderaannemer (de tewerkstellende rechtstreekse onderaannemer), waarin:

- naargelang het geval genoemde aannemer of genoemde intermediaire aannemer aan hun (rechtstreekse) onderaannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

- de onderaannemer van, naargelang het geval, genoemde aannemer of genoemde intermediaire aannemer bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan zijn werknemers betaalt en zal betalen.

Dergelijke mogelijkheid om zich vrij te stellen van de hoofdelijke aansprakelijkheid op basis van dergelijke verklaring is bepaald overeenkomstig artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

Er wordt hier verduidelijkt dat voormelde schriftelijke verklaring niet noodzakelijk als een afzonderlijk document moet bestaan, maar eventueel ook een clausule in de aannemingsovereenkomst, die de twee voormelde partijen bindt, kan uitmaken.

Er wordt eveneens verduidelijkt dat deze vrijstellende verklaring natuurlijk een mogelijkheid is en geen verplichting.

Deux hypothèses de sous-traitance peuvent donc être distinguées. Soit on se trouve en présence d'un seul sous-traitant, soit on se trouve en présence d'une chaîne de sous-traitants (un ou plusieurs entrepreneurs intermédiaires).

2.2. Cependant, et comme prévu par le deuxième alinéa du même paragraphe 2, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire susmentionnés ne sont pas solidairement responsables s'ils sont en possession d'une déclaration écrite signée, d'une part et selon le cas, par l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire et, d'autre part, leur propre sous-traitant (le sous-traitant direct employeur) dans laquelle:

- selon le cas, ledit entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire communiquent à leur sous-traitant (direct) les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

- le sous-traitant, selon le cas, dudit entrepreneur ou dudit entrepreneur intermédiaire certifie qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

Une telle possibilité de s'exonérer de la responsabilité solidaire sur base de pareille déclaration est prévue conformément à l'article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

Il est ici précisé que la déclaration précitée ne doit pas nécessairement constituer un document spécifique mais peut bien entendu également consister en une clause du contrat d'entreprise liant les deux parties précitées.

Il est également précisé que cette déclaration exonératoire consiste bien entendu en une faculté et non en une obligation.

Naargelang het geval, kunnen de aannemer of de intermediaire aannemer perfect van oordeel zijn dat een dergelijke verklaring kan worden vermeden in het geval dat de betrokken relatie van onderaanneming naar hun oordeel geen enkel risico op onregelmatigheid inhoudt (bv.: een aannemer of een intermediaire aannemer en zijn rechtstreekse onderaannemer met frequente contractuele relaties sinds twintig jaar).

Alles zal dus afhangen van de appreciatie die, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer zullen hebben inzake de situatie die in casu op hen betrekking heeft.

- 2.3. Om echter te vermijden dat, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer, op basis van een dergelijke verklaring in het geheel niet hoofdelijk aansprakelijk zouden zijn in de situatie waarin zij op de hoogte waren van het feit dat hun rechtstreekse onderaannemer (tewerkstellende onderaannemer), met wie zij de aannemingsovereenkomst hebben gesloten, zijn verplichting om het verschuldigd loon te betalen (aan de werknemers van genoemde onderaannemer) niet nakwam, wordt een dergelijke hoofdelijke aansprakelijkheid toch bepaald in dergelijk geval voor de toekomst, in het derde lid van het nieuw artikel 35/6/3, § 2.

Zo zal krachtens voormeld artikel 35/6/3, § 2, derde lid, de hoofdelijke aansprakelijkheid, naargelang het geval, van de aannemer en de intermediaire aannemer die in het bezit zijn van de verklaring, weer gelden voor de periode die begint vanaf het verstrijken van een termijn van veertien werkdagen die zelf een aanvang neemt op het ogenblik waarop, naargelang het geval, deze aannemer en deze intermediaire aannemer kennis hebben van het feit dat hun eigen (rechtstreekse) onderaannemer het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet volledig of gedeeltelijk betaalt.

Selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire peuvent en effet parfaitement être d'avis qu'une telle déclaration peut être évitée dans le cas où la relation de sous-traitance concernée ne présenterait à leur estime aucun risque d'irrégularité dans le chef du sous-traitant concerné (ex.: un entrepreneur ou un entrepreneur intermédiaire et son sous-traitant direct ayant des relations contractuelles fréquentes depuis vingt ans).

Tout reposera donc sur l'appréciation qu'auront, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire de la situation les concernant en l'espèce.

- 2.3. Toutefois, aux fins d'éviter que, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire puissent être exonérés, sur base d'une telle déclaration, de toute responsabilité solidaire alors qu'ils étaient au courant du fait que leur sous-traitant direct (sous-traitant employeur), avec qui ils ont conclu le contrat d'entreprise, manquait à son obligation de payer la rémunération due (aux travailleurs dudit sous-traitant), une telle responsabilité solidaire est cependant quand même prévue en pareil cas pour le futur par le troisième alinéa du nouvel article 35/6/3, § 2.

Ainsi, en vertu de l'article 35/6/3, § 2, alinéa 3 précité, la responsabilité solidaire, selon le cas, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire qui sont en possession de la déclaration sera rétablie pour la période commençant à partir de l'expiration d'un délai de quatorze jours ouvrables prenant lui-même cours au moment où, selon le cas, cet entrepreneur et cet entrepreneur intermédiaire ont connaissance du fait que leur propre sous-traitant (direct) ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ses travailleurs.

- Dergelijke kennis in hoofde van, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer, is bijvoorbeeld bewezen wanneer deze hoofdelijk aansprakelijke personen door de inspectie in kennis zijn gesteld door middel van de geschreven kennisgeving bepaald door het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, van het feit dat hun rechtstreekse onderaannemer zijn verplichting om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen, niet nakomt.

Het bewijs van dergelijke kennis kan echter door alle andere middelen van recht worden geleverd.

- Daar het een termijn van veertien werkdagen betreft die een aanvang neemt op het ogenblik van de kennisname door, naar gelang het geval, de aannemer of de intermediaire aannemer, werd een dergelijke termijn vastgesteld om deze hoofdelijk aansprakelijke personen, elk wat hem betreft, toe te laten de nodige maatregelen te nemen om eveneens te ontsnappen aan hun aansprakelijkheid voor alle toekomstige loonschulden (bv. door de inbreuk te laten stoppen door hun tussenkomst bij hun eigen rechtstreekse onderaannemer of door een ontbindend beding aan te wenden).

- Kortom, in een dergelijke hypothese zijn de aannemer en de intermediaire aannemer die in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring in de zin van artikel 35/6/3, § 2, elk wat hem betreft dus enkel hoofdelijk aansprakelijk voor de toekomstige loonschulden: ze zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het (door hun eigen rechtstreekse onderaannemer) nog verschuldigd loon dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties die zullen worden uitgevoerd (in hun voordeel) vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die een aanvang neemt op het ogenblik waarop zij kennis hadden van de afwezigheid of van de ontoereikendheid van de betaling door genoemde rechtstreekse onderaannemer.

3 Ten slotte bepaalt de derde paragraaf van artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965 welke artikelen van deze wet van toepassing zijn op de betalingsplicht van de hoofdelijk aansprakelijke.

- Une telle connaissance dans le chef, selon le cas, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire est, par exemple, prouvée quand ces responsables solidaires sont informés par l'inspection, par le biais de la notification écrite prévue par le nouvel article 49/3 du code pénal social, que leur sous-traitant direct manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Par ailleurs, la preuve d'une telle connaissance peut également être apportée par toutes autres voies de droit.

- S'agissant du délai de quatorze jours ouvrables prenant cours au moment de la prise de connaissance par, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, un tel délai est prévu pour permettre à ces responsables solidaires, chacun pour ce qui les concerne, de prendre les mesures nécessaires afin d'échapper également à leur responsabilité pour toutes dettes salariales futures (ex.: en faisant cesser l'infraction par son intervention auprès de leur propre sous-traitant direct ou en mettant en œuvre une clause contractuelle résolutoire).

- En conclusion, en pareille hypothèse, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire qui sont en possession d'une déclaration écrite au sens de l'article 35/6/3, § 2, sont donc, chacun pour ce qui les concerne, uniquement solidairement responsables pour les dettes salariales futures: ils sont solidairement responsables pour le paiement de la rémunération encore due (par leur propre sous-traitant direct) et qui est relative aux prestations de travail qui seront effectuées (à leur bénéfice) à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant court au moment où ils avaient connaissance de l'absence ou de l'insuffisance de paiement par ledit sous-traitant direct.

3. Enfin, le paragraphe 3 de l'article 35/6/3 de la loi du 12 avril 1965 précise quels articles de cette loi sont d'application relativement à l'obligation de paiement du responsable solidaire.

Zo wordt o.a. verzekerd dat er geen onterechte inhoudingen gebeuren op de betaling.

Ook wat betreft de betaling van de interesten op basis van artikel 10 van de wet van 12 april 1965 wordt de hoofdelijk aansprakelijke gelijkgesteld met de werkgever. Hierdoor zal de hoofdelijk aansprakelijke, wanneer hij tot betaling wordt aangesproken, op het gevraagde loon ook de interesten dienen te betalen die op basis van artikel 10 van de wet van 12 april 1965 van rechtswege verschuldigd zijn met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar is geworden ten aanzien van de eigenlijke werkgever.

#### Art. 16

Dit artikel voegt een nieuw artikel 35/6/4 in de wet van 12 april 1965 in.

Op grond van deze bepaling is de werkgever waarop de in het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving van de inspectie betrekking heeft (m.a.w. de werkgever die, naargelang het geval, de aannemer van een hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever of de rechtstreekse onderaannemer van een hoofdelijk aansprakelijke aannemer of van een hoofdelijk aansprakelijke intermediaire aannemer is en die het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet betaalt), gehouden om een afschrift van de kennisgeving, die hij in kopie vanwege de inspectie ontvangt, aan te plakken op de plaats waar deze inspectie heeft vastgesteld dat hij deze werknemers heeft tewerkgesteld in het kader van activiteiten in de bouwsector (die voormelde hoofdelijk aansprakelijke personen door deze werkgever laat uitvoeren).

Indien voormelde werkgever dit niet doet, dienen de voormelde hoofdelijk aansprakelijke personen aan wie de kennisgeving door de inspectie werd verzonden, deze verplichting tot aanplakking op zich te nemen door de ontvangen kennisgeving aan te plakken op dezelfde plaats.

Op die manier wordt verzekerd dat alle werknemers die daar werkzaam zijn, alsook hun vertegenwoordigers, in kennis worden gesteld van de inbreuk (van de werkgever) en de identiteit van de hoofdelijk aansprakelijke persoon.

#### Art.17

De cette manière, il est notamment garanti qu'il n'y ait pas de retenues illégalement effectuées sur le paiement.

Par ailleurs, le responsable solidaire est également assimilé à l'employeur en ce qui concerne le paiement des intérêts sur base de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965. De ce fait, lorsque le paiement est demandé au responsable solidaire, ce dernier sera également tenu de payer les intérêts sur la rémunération demandée qui seront dus de plein droit, sur base de l'article 10 précité, à partir du moment où elle devenue exigible dans le chef de l'employeur.

#### Art. 16

Cet article insère un nouvel article 35/6/4 dans la loi du 12 avril 1965.

En vertu de cette disposition, l'employeur concerné par la notification écrite de l'inspection visée à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social (autrement dit, l'employeur qui est, selon le cas, l'entrepreneur d'un donneur d'ordres responsable solidaire ou le sous-traitant direct d'un entrepreneur ou d'un entrepreneur intermédiaire, responsables solidaires, et qui ne paie pas la rémunération due à ses travailleurs), est tenu d'afficher une copie de ladite notification, dont il a reçu copie par l'inspection, sur les lieux où la même inspection a constaté qu'il a occupé ces travailleurs dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction (que les responsables solidaires précités font effectuer par ce même employeur).

Si l'employeur précité ne procède pas à un tel affichage, les responsables solidaires précités, à qui la notification a été envoyée par l'inspection, doivent se charger de l'affichage de la notification reçue au même endroit.

De cette façon, il est garanti que tous les travailleurs qui y sont occupés, ainsi que leurs représentants, sont informés de l'infraction (de l'employeur) et de l'identité du responsable solidaire.

#### Art. 17

Dit artikel voegt een artikel 35/6/5 in, in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en zet in het kader van de hoofdelijke aansprakelijkheid bedoeld door artikel 12, de leden 1 tot 3, en lid 5 van de richtlijn 2014/67/EU, de verplichting om bepaald in artikel 11, lid 3, van dezelfde richtlijn.

Een dergelijke bepaling laat de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van zowel de privésector als de representatieve vakorganisaties van de publieke sector toe om in rechte op te treden, met het oog op de verdediging van de rechten van de werknemers, in het kader van rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de bepalingen, door dit ontwerp ingevoegd in de wet van 12 april 1965, met betrekking tot de verplichting van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen van de rechtstreekse contractant zoals bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1, aanleiding zou kunnen geven.

De instelling van een dergelijk actierecht door de voormelde organisaties is echter afhankelijk van de toestemming van de betrokken werknemers overeenkomstig artikel 11, lid 3, van de richtlijn 2014/67/EG.

Tot slot dient te worden opgemerkt dat het optreden van deze organisaties het recht van de werknemer, onverkort laat om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

#### Art. 18

Deze bepaling heeft een zuiver technisch karakter.

Rekening houdende met de invoering van een nieuwe afdeling 1/1 in hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 door de artikelen 12 tot 17 van dit wetsontwerp, die een bijzondere regeling voorziet die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, is het nodig om artikel 35/8 van dezelfde wet aan te vullen, zodat duidelijk wordt gemaakt dat afdeling 2 van hetzelfde hoofdstuk VI/1, dat betrekking heeft op de bijzondere regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land, voortaan niet alleen afwijkt van de algemene regeling voorzien door afdeling 1 maar ook afwijkt van de nieuwe bijzondere regeling ingevoerd door afdeling 1/1.

Cet article insère un article 35/6/5 dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et, dans le cadre de la responsabilité solidaire envisagée par l'article 12, paragraphes 1 à 3, et paragraphe 5 de la directive 2014/67/UE, transpose l'obligation prévue par l'article 11, paragraphe 3, de la même directive.

Une telle disposition vise à permettre aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur privé et aux organisations syndicales représentatives du secteur public d'ester en justice dans le cadre des litiges auxquels pourrait donner lieu, en vue de la défense des droits des travailleurs, l'application des dispositions insérées par le présent projet dans la loi du 12 avril 1965 et ce relativement à l'engagement de la responsabilité solidaire salariale particulière du contractant direct telle que visée par la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1.

Cependant, la mise en oeuvre d'un tel droit d'action par les organisations précitées est subordonnée, conformément à l'article 11, § 3, de la directive 2014/67/UE, à l'approbation des travailleurs concernés.

Enfin, il y a lieu de noter que l'action de ces organisations ne porte pas atteinte au droit des travailleurs d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir à la cause.

#### Art. 18

Cette disposition revêt un caractère purement technique.

Compte tenu de la création par les articles 12 à 17 du présent projet de loi, dans le chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, d'une section 1<sup>re</sup>/1 prévoyant un régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction, il y a lieu de compléter l'article 35/8 de la même loi afin de faire apparaître clairement que, dorénavant, la section 2 du même chapitre VI/1 concernant le régime particulier de responsabilité salariale en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal dérogera, non seulement, au régime général prévu par la section 1<sup>re</sup>, mais aussi au nouveau régime particulier introduit par la section 1<sup>re</sup>/1.

Met andere woorden, een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land zal nooit onderworpen zijn aan het toepassingsgebied van de reeds bestaande afdeling 1 van hoofdstuk VI/1 en de nieuwe afdeling 1/1 van het ontwerp, maar zal daarentegen uitsluitend onderworpen zijn aan het toepassingsgebied van afdeling 2.

#### Art. 19 en 20

Deze twee bepalingen vervangen respectievelijk artikel 6ter en artikel 6quinquies van het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, dewelke betrekking hebben op de documenten aangaande het loon van de gedetacheerde werknemers die door de werkgever aan de inspectiediensten moeten worden bezorgd.

Dezelfde opmerkingen als deze die in het kader van artikel 11 van dit wetsontwerp worden gemaakt m.b.t. de wijziging van artikel 15bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gelden ook in het raam van de nieuwe formulering van de artikelen 6ter en 6quinquies van het voormelde KB nr. 5, zoals doorgevoerd door de artikelen 19 en 20 van dit wetsontwerp.

1. Het aldus ingevoerde nieuwe artikel 6ter bevat een afzonderlijke definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Een afzonderlijke definitie van deze twee begrippen is nodig omwille van de wijzigingen die door artikel 7 van dit wetsontwerp worden aangebracht aan de definities van de begrippen gedetacheerde werknemer en (detacherende) werkgever in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Als gevolg daarvan worden in de twee nieuwe definities van artikel 6ter van het KB nr. 5 enerzijds de notie van het verrichten van substantiële activiteiten door de detacherende werkgever in een ander land dan België, en anderzijds de notie van het tijdelijk verrichten van arbeidsprestaties in België door de gedetacheerde werknemer, geïntegreerd.

En d'autres termes, un travailleur ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal ne sera jamais soumis au champ d'application ni de la section 1re du chapitre VI/1 déjà existante ni de la nouvelle section 1re/1 en projet mais sera, au contraire exclusivement soumis au champ d'application de la section 2.

#### Art. 19 et 20

Ces deux dispositions remplacent, respectivement, l'article 6ter et l'article 6quinquies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, relatifs aux documents à fournir aux services d'inspections en matière de rémunération des travailleurs détachés en Belgique par l'employeur de ces derniers.

Le même type de remarques que celles formulées en ce qui concerne la modification de l'article 15bis de la loi du 12 avril 1965 par l'article 11 du projet de loi doivent également être faites ici quant à la nouvelle formulation des articles 6ter et 6quinquies de l'arrêté royal n°5 prévue par les articles 19 et 20 du projet de loi.

1. Le nouvel article 6ter tel que remplacé définit de manière distincte les notions d'employeur et de travailleur.

Une telle formulation distincte de ces deux notions est rendue nécessaire en raison des modifications apportées par l'article 7 du présent projet de loi aux définitions prévues par l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci en ce qui concerne les notions de travailleurs détachés et d'employeur (détachant ceux-ci).

Dès lors, les deux nouvelles définitions de l'article 6ter de l'arrêté royal n°5 intègrent d'une part, les notions d'accomplissement d'activités substantielles dans un pays autre que la Belgique par l'employeur détachant et, d'autre part, l'accomplissement temporaire d'une prestation de travail en Belgique par le travailleur détaché.

2. Op dezelfde wijze als is bepaald in het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp), bepaalt het nieuwe artikel 6ter van het KB nr. 5 dat de werkgevers die hun personeel in België detacheren verplicht zijn om aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten die daarom verzoeken, niet alleen de documenten te bezorgen die vergelijkbaar zijn met de individuele rekening, maar ook om hen daarvan een vertaling in één van de landstalen of in het Engels te bezorgen.

Zodoende wordt opnieuw een omzetting gegeven aan artikel 9, lid 1, d), van de richtlijn 2014/67/EU.

Wat de mogelijkheid betreft om een vertaling in het Engels te vragen kan hier worden verwezen naar de commentaar die is uitgebracht met betrekking tot artikel 8 van het ontwerp.

#### Art. 21

Deze bepaling vervangt artikel 6sexies van het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Zij wijzigt deze door te voorzien in een termijn van één jaar wat de verplichting betreft die op de detachende werkgever rust om na het einde van de detachering aan de inspectiediensten, op hun verzoek, de met de individuele rekening vergelijkbare documenten, bedoeld in artikel 6quinquies, en/of een vertaling daarvan te bezorgen.

#### Art. 22

Overeenkomstig artikel 19, lid 1, van voormelde richtlijn komen de naar aanleiding van de in hoofdstuk VI vermelde sancties en/of boeten ingevorderde bedragen toe aan de aangezochte instantie. Dit betekent dat de door de Belgische instanties ingevorderde bedragen van de door een ander lidstaat opgelegde sancties of boeten toekomen aan de Belgische Schatkist. De door de instanties van een andere lidstaat ingevorderde bedragen van de door Directie van de administratieve geldboeten opgelegde boeten, komen toe aan de betreffende lidstaat.

2. Par ailleurs, de manière similaire à ce qui est prévu par l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 8 du projet de loi), le nouvel article 6ter de l'arrêté royal n° 5 prévoit que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont non seulement l'obligation de fournir à ces services les documents équivalents au compte individuel mais dorénavant également l'obligation de leur fournir une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise desdits documents équivalents.

Ce faisant, il est procédé de nouveau à la transposition de l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, d), de la directive 2014/67/UE.

En ce qui concerne la possibilité de demander une traduction en langue anglaise, renvoi est également fait aux commentaires effectués à cet effet relativement à l'article 8 en projet.

#### Art. 21

Cette disposition remplace l'article 6sexies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Elle modifie essentiellement celui-ci en prévoyant un délai d'un an en ce qui concerne l'obligation, imposée aux employeurs détachant du personnel en Belgique, de fournir aux services d'inspection, à leur demande, et à compter de la fin du détachement, les documents équivalents au compte individuel et/ou la traduction, visés à l'article 6quinquies.

#### Art. 22

Conformément à l'article 19, alinéa 1<sup>er</sup>, de la directive précitée, les montants recouverts suite aux sanctions et/ou aux amendes mentionnées dans le Chapitre VI sont acquis à l'autorité requise. Cela signifie que les montants des sanctions et amendes infligés par un autre état membre et recouverts par les instances belges sont transmis au Trésor Belge. Les montants des amendes infligées par la Direction des amendes administratives et recouverts par les instances d'un autre état membre sont acquis à l'état membre concerné.



Hiertoe dient artikel 22, § 2, a), veertiende streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers aangepast te worden.

#### Art. 23

Deze bepaling kadert in de omzetting van artikel 12 van richtlijn 2014/67/EU.

Deze wijziging heeft tot doel om in artikel 2 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht een verwijzing in te voeren naar het nieuw artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, dat zelf in dit Sociaal Strafwetboek werd ingevoegd door artikel 26 van het ontwerp.

De invoeging, hier aangebracht, van een verwijzing naar artikel 49/3 zorgt ervoor dat de hoofdelijk aansprakelijke personen bedoeld in artikelen 35/6/1 tot en met 35/6/5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers eveneens een beroep in de zin van hetzelfde artikel 2 kunnen instellen tegen de maatregelen die genomen worden in uitvoering van dat artikel 49/3.

#### Art. 24

Deze bepaling voegt een nieuw punt 4°/3 in artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek in. Hierdoor wordt de bevoegdheid voor de inspectie om de schriftelijke kennisgeving bedoeld in het nieuw artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek te verrichten, toegevoegd aan de maatregelen die de inspectie reeds kan nemen krachtens ditzelfde artikel 21. In het kader van dit artikel beschikken de inspectiediensten over een beoordelingsbevoegdheid betreffende de te nemen maatregelen.

#### Art. 25

Dit artikel voegt de titel van een nieuwe afdeling 3/3 in Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2 van het Sociaal Strafwetboek in, luidende "Bijzondere bevoegdheid van de sociaal inspecteurs op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector."

#### Art. 26

A cet effet, l'article 22, paragraphe 2, a), quatorzième tiret, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés doit être adapté.

#### Art. 23

Cette disposition s'inscrit dans le processus de transposition de l'article 12 de la directive 2014/67/UE.

Une telle modification a pour objet l'insertion, dans l'article 2 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, d'une référence à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social, lui-même introduit dans ce même Code par l'article 26 du présent projet.

L'insertion ici projetée d'une référence audit article 49/3 vise à permettre aux responsables solidaires visés aux articles 35/6/1 à 35/6/5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs de pouvoir également former un recours au sens de ce même article 2 contre les mesures qui seraient prises en exécution dudit article 49/3.

#### Art. 24

Cette disposition insère un nouveau point 4°/3 dans l'article 21 du Code pénal social. Par ce biais, la compétence de l'inspection de procéder à la notification visée à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social est ajoutée aux mesures que celle-ci peut prendre en vertu de ce même article 21. Dans le cadre de cet article, les services d'inspection disposent d'un pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les mesures à prendre.

#### Art. 25

Cette disposition insère l'intitulé de la nouvelle section 3/3 dans le Livre premier, Titre 2, chapitre 2, du Code pénal social: «La compétence spéciale des inspecteurs sociaux en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction.»

#### Art. 26

Dit artikel strekt ertoe een wettelijke basis en omkadering te geven betreffende de in de artikelen 35/6/1 tot 35/6/5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde kennisgeving die de bevoegde inspectie kan verrichten, nadat zij heeft vastgesteld dat een werkgever, aannemer of rechtstreekse onderaannemer in de zin van de voormelde bepalingen, in het kader van activiteiten in de bouwsector, zijn verplichting niet nakomt om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen.

Bepaald wordt dat deze kennisgeving een aantal verplichte vermeldingen dient te bevatten zodat degene die de kennisgeving ontvangt weet, bijvoorbeeld, welke de omvang is van de inbreuk die werd vastgesteld (met name het niet betalen van het verschuldigd loon) en bij welke werkgever deze inbreuk werd vastgesteld.

De opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer die, naargelang het geval, deze kennisgeving overeenkomstig de artikelen 35/6/1 tot 35/6/4 van de wet van 12 april 1965 ontvangen, worden aldus hoofdelijk aansprakelijk (rekening houdend met de termijn van 14 werkdagen bepaald in artikel 35/6/3, § 1, lid 3, en § 2, lid 3, van dezelfde wet).

Een kopie van elke kennisgeving wordt door de inspectie verstuurd naar de werkgever bij wie voormelde inbreuk werd vastgesteld.

#### Art. 27

Als gevolg van de reorganisatie van de FOD Financiën is de algemene administratie van de inning en de invordering bevoegd voor de niet-fiscale invordering. Dit artikel brengt artikel 89 van het Sociaal Strafwetboek in overeenstemming met deze evolutie.

#### Art. 28

Er wordt in het eerste boek, titel 4, hoofdstuk 3, van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 7 ingevoegd, die hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 omzet in Belgisch recht.

Cet article vise à offrir une base et un encadrement légal à la notification visée aux articles 35/6/1 à 35/6/5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, à laquelle l'inspection compétente peut procéder, après qu'elle ait constaté qu'un employeur, entrepreneur ou sous-traitant direct au sens des dispositions précitées, dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction, manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Il est précisé que cette notification doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires de sorte que celui qui reçoit celle-ci sait, par exemple, quelle est l'importance de l'infraction qui a été constatée (à savoir le non-paiement de la rémunération due) et auprès de quel employeur cette infraction a été constatée.

Le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire qui, selon le cas, reçoivent pareille notification conformément aux articles 35/6/1 à 35/6/4 de la loi du 12 avril 1965 sont donc solidairement responsables (en tenant compte du délai de 14 jours ouvrables prévu à l'article 35/6/3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, et § 2, alinéa 3, de la même loi).

Une copie de chaque notification est transmise par l'inspection à l'employeur chez qui l'infraction a été constatée.

#### Art. 27

Consécutivement à la réorganisation du SPF Finances, l'administration générale de la perception et du recouvrement est compétente en matière de recouvrement non-fiscal. Cet article met l'article 89 du Code Pénal Social en adéquation avec cette évolution.

#### Art. 28

Dans le livre 1<sup>er</sup>, titre 4, Chapitre 3, du Code Pénal Social, il est inséré une nouvelle section 7 qui transpose le Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 en droit belge.

Het doel van dit hoofdstuk VI is de doeltreffende handhaving van de materiële regels inzake de detachering van werknemers voor het verrichten van diensten te waarborgen door een specifiek optreden dat is toegespitst op de grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van financiële administratieve sancties en/of boeten. Onderlinge toenadering van de wetgeving van de lidstaten op dit gebied is derhalve een wezenlijke vereiste voor een hoger, gelijkwaardiger en vergelijkbaarder beschermingsniveau dat voor de goede werking van de interne markt noodzakelijk is (considerans 40 van voormelde richtlijn).

De vaststelling van gemeenschappelijke regels voor de verstrekking van wederzijdse bijstand en hulp voor handhavingsmaatregelen en de daaraan verbonden kosten, alsmede de vaststelling van uniforme vereisten voor de kennisgeving van beslissingen inzake administratieve sancties en/of boeten in verband met de niet-naleving van Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn, moet een oplossing bieden voor een aantal problemen bij de grensoverschrijdende handhaving en moet zorgen voor een betere communicatie en betere handhaving van dergelijke beslissingen uit andere lidstaten (considerans 41 van voormelde richtlijn).

Ook in België is inderdaad gebleken dat de invordering van aan buitenlandse overtreders opgelegde administratieve geldboeten bijzondere problemen biedt.

#### Art. 29

In het kader van de omzetting van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU regelt dit artikel de kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers. Indien deze kennisgeving niet kan gebeuren overeenkomstig artikel 85 van het Sociaal Strafwetboek, kan de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO via het IMI-systeem hiervoor beroep doen op door de betreffende lidstaat aangeduide bevoegde instantie.

#### Art. 30

Le but de ce chapitre VI est d'assurer l'exécution effective des règles de fond régissant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires imposées. Le rapprochement des législations des États membres en la matière est donc une condition préalable essentielle afin de garantir, aux fins du bon fonctionnement du marché intérieur, un niveau de protection plus élevé, équivalent et comparable (considérant 40 de la directive précitée).

L'adoption de règles communes en matière d'assistance mutuelle et de soutien à l'égard des mesures d'exécution et des coûts y afférents, ainsi que l'adoption d'exigences uniformes pour la notification des décisions relatives aux sanctions et/ou aux amendes administratives infligées pour le non-respect de la directive 96/71/CE, ainsi que de la présente directive, devraient résoudre plusieurs problèmes pratiques liés à l'exécution transfrontalière et garantir l'amélioration de la communication et de l'exécution des décisions de ce type émanant d'un autre État membre (considérant 41 de la directive précitée).

Il est en effet apparu que l'exécution d'amendes administratives infligées à des contrevenants étrangers posait également des problèmes particuliers en Belgique.

#### Art. 29

Dans le cadre de la transposition du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée, cet article règle la notification de la décision infligeant une amende administrative à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'UE en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs. Si cette notification ne peut se dérouler conformément à l'article 85 du Code Pénal Social, la Direction des amendes administratives du SPF ETCS peut faire appel, via le système IMI, à l'instance compétente désignée par l'état membre concerné.

#### Art. 30

In het kader van de omzetting van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU regelt dit artikel de invordering van de administratieve geldboete opgelegd aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers. Indien het bevoegde Kantoor Niet-fiscale Invordering van de FOD Financiën laat weten dat de invordering van een dergelijke geldboete niet kan gebeuren overeenkomstig de bepalingen van artikel 89 van het Sociaal Strafwetboek, kan de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO via het IMI-systeem hiertoe een verzoek overmaken aan de door de betreffende lidstaat aangeduide bevoegde instantie.

#### Art. 31

Dit artikel wijst de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO aan als bevoegde instantie om kennis te nemen van de verzoeken van andere EU-lidstaten tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

Deze directie gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI. Zij onderzoekt o.a. of het verzoek de in artikel 16, leden 1 en 2, van de in voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en of het strookt met de onderliggende beslissing (zie artikel 17, lid 1, van voormelde richtlijn).

In bevestigend geval, gaat zij over tot de kennisgeving van de beslissing overeenkomstig de bepalingen van artikel 85, eerste en derde lid. De beslissing heeft uitvoerbare kracht.

#### Art. 32

Dit artikel wijst de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO aan als bevoegde instantie om kennis te nemen van de verzoeken van andere EU-lidstaten tot invordering van een financiële administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

Dans le cadre de la transposition du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée, cet article règle le recouvrement d'une amende administrative infligée à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'UE en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs. Si le Bureau de Recouvrement non-fiscal compétent du SPF Finances signale que le recouvrement d'une telle amende ne peut se dérouler conformément à l'article 89 du Code Pénal Social, la Direction des Amendes Administratives du SPF ETCS peut transmettre, via le système IMI, une demande d'exécution à l'instance compétente désignée par l'état membre désigné.

#### Art. 31

Cet article désigne la Direction des amendes administrative du SPF ETCS en tant qu'instance compétente pour prendre connaissance des demandes provenant des autres états membres de l'UE et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à un prestataire de service établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Cette direction vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le Chapitre VI précité sont remplies. Elle analyse e.a. si la demande contient les données mentionnées dans l'article 16, alinéas 1 et 2, de la directive précitée et si elle est conforme à la décision qui y est liée (voir article 17, alinéa 1, de la directive précitée).

Si tel est le cas, elle procède à la notification de la décision conformément aux dispositions de l'article 85, alinéas 1 et 3. La décision a force exécutoire.

#### Art. 32

Cet article désigne la Direction des amendes administratives du SPF ETCS en tant qu'instance compétente pour prendre connaissance des demandes provenant des autres états membres de l'UE et ayant pour objet l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Deze directie gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI. Zij onderzoekt o.a. of het verzoek de in artikel 16, leden 1 en 2, van de in voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en of het strookt met de onderliggende beslissing (zie artikel 17, lid 1, van voormelde richtlijn).

In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89 aanhangig bij het bevoegde Kantoor Niet-fiscale Invordering van de FOD Financiën, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete.

Dit kantoor kan weigeren om uitvoering te geven aan het invorderingsverzoek indien:

- uit onderzoek duidelijk blijkt dat de verwachte kosten of middelen van de invordering van de sanctie en/of boete niet in verhouding staan tot het in te vorderen bedrag of grote moeilijkheden zouden opleveren;
- de geldelijke sanctie en/of boete in totaal bedraagt minder dan 350 EUR (artikel 17, lid 2, van voormelde richtlijn).

#### Art. 33

Dit artikel heeft enkel tot doel het toepassingsgebied van artikel 171/2 van het Sociaal Strafwetboek uit te breiden in die zin dat de sanctie voorzien in dat artikel ook kan worden toegepast bij miskenning van de aanplakkingsverplichting bepaald door het nieuw artikel 35/6/4 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

#### Art. 34

Deze bepaling voegt in boek 2, hoofdstuk 3, afdeling 2, van het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 171/2/1 in.

Dit nieuw artikel 171/2/1 bepaalt de strafsanctie voor de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer en intermediaire aannemer bij activiteiten in de bouwsector, bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, die, wat ieder van hen betreft, het nog verschuldigd loon, waarvoor zij hoofdelijk aansprakelijk zijn overeenkomstig voormelde afdeling, niet hebben betaald.

Cette direction vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le Chapitre VI précité sont remplies. Elle analyse e.a. si la demande contient les données mentionnées dans l'article 16, alinéas 1 et 2, de la directive précitée et si elle est conforme à la décision qui y est liée (voir article 17, alinéa 1, de la directive précitée).

Si tel est le cas, conformément à l'article 89, elle soumet la demande d'exécution au Bureau de Recouvrement Non-fiscal compétent du SPF Finances en vue du recouvrement du montant de cette sanction et/ou de cette amende administrative pécuniaire.

Ce bureau peut refuser de mettre en oeuvre la demande d'exécution si:

- il ressort clairement de l'analyse que les frais et les moyens nécessaires à l'exécution de la sanction et/ou de l'amende ne sont pas proportionnés au montant à recouvrer ou qu'ils engendreraient de grandes difficultés;
- la sanction et/ou l'amende pécuniaire s'élève à un montant moindre que 350 EUR (article 17, alinéa 2, de la directive précitée).

#### Art. 33

Cette disposition a uniquement pour objectif d'élargir le champ d'application de l'article 171/2 du Code pénal social en ce sens que la sanction prévue par cet article peut également être appliquée en cas de méconnaissance de l'obligation d'affichage prévue par l'article 35/6/4 nouveau de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

#### Art. 34

Cette disposition insère dans le livre 2, chapitre 3, section 2, du Code pénal social, un nouvel article 171/2/1.

Pareil article 171/2/1 nouveau prévoit la sanction punissant le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire responsables solidaires pour des activités dans le domaine de la construction, visés par la nouvelle section 1<sup>re</sup>/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 et qui, chacun pour ce qui les concernent, n'ont pas payé la rémunération encore due pour le paiement de laquelle ils sont solidairement responsables conformément à cette même section.

Naar analogie met de hoofdelijke aansprakelijkheden van hetzelfde type bepaald in de afdelingen 1 en 2 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, is voormelde sanctie van niveau 2.

#### Art. 35 en 36

Deze twee bepalingen hebben betrekking op de instelling van een specifieke sanctie ter bestraffing van de werkgever die werknemers in België detacheert en die nalaat om aan de inspectiediensten de aanduiding van een verbindingspersoon mee te delen overeenkomstig de modaliteiten die daartoe bij koninklijk besluit zullen worden bepaald (zoals voorzien wordt door het nieuwe artikel 7/2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan).

In het nieuwe artikel 184/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd door artikel 36 van dit wetsontwerp, wordt in dergelijk geval geopteerd voor een sanctie van niveau 2.

De instelling van deze nieuwe specifieke sanctie maakt het noodzakelijk om in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuw hoofdstuk 5/1 in te voegen, met als titel "De mededeling van de aanwijzing van een verbindingspersoon in geval van detachering van werknemers in België". Dit gebeurt via artikel 35 van dit wetsontwerp.

#### Art. 37 en 38

1. Deze twee bepalingen hebben betrekking op de instelling van een specifieke sanctie ter bestraffing van de werkgever die werknemers in België detacheert of heeft gedetacheert en die geen gevolg geeft aan een vraag van de inspectiediensten om hen de documenten te bezorgen die kunnen worden opgevraagd door of krachtens het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Par analogie avec les responsabilités solidaires du même type prévues dans les sections 1<sup>ère</sup> et 2 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, la sanction précitée est de niveau 2.

#### Art. 35 et 36

Ces deux dispositions ont trait à la création d'une sanction spécifique punissant l'employeur détachant des travailleurs en Belgique et qui n'a pas communiqué aux services d'inspection conformément aux modalités qui seront déterminées par arrêté royal la désignation de la personne de liaison (comme prévu à l'article 7/2 nouveau de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci).

Dans l'article 184/1 nouveau, inséré par l'article 36 du présent projet, il est opté en pareil cas pour une sanction de niveau 2.

La création de cette nouvelle sanction spécifique nécessite l'établissement, par l'article 35 du présent projet de loi, dans le livre 2 du Code pénal social, d'un nouveau chapitre 5/1 intitulé «La communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique» et contenant ledit article 184/1 nouveau.

#### Art. 37 et 38

1. Ces deux dispositions ont trait à la création d'une sanction spécifique punissant l'employeur détachant ou ayant détaché des travailleurs en Belgique et qui n'a pas satisfait à la demande des services d'inspection de lui fournir les documents pouvant lui être demandés par ou en vertu de l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

2. Het door artikel 38 van dit wetsontwerp ingevoerde nieuwe artikel 188/2 van het Sociaal Strafwetboek voorziet in een sanctie van niveau 2 voor de detacherende werkgever die zijn verplichtingen niet naleeft in het licht van artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002, dit naar analogie met hetzelfde sanctieniveau dat krachtens artikel 187, § 2 van het Sociaal Strafwetboek van toepassing is voor de werkgever die niet de nodige voorzieningen treft opdat de individuele rekening te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren en beambten wordt gehouden.

Aangezien de in voornoemd artikel 7/1 vermelde documenten geen sociale documenten zijn in de zin van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, wordt in hethoofdstuk 6 eveneens een nieuwe afdeling 6 ingevoegd, dat het nieuwe artikel 188/2 bevat en dat de titel "Andere documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers" draagt, zoals voorgeschreven door artikel 37 van dit wetsontwerp.

#### Art. 39

Hiervoor wordt verwezen naar de commentaar bij de artikelen 5 en 6.

2. L'article 188/2 nouveau créé par l'article 38 du présent projet prévoit une sanction de niveau 2 en cas de non-respect par l'employeur détachant de ses obligations au regard de l'article 7/1 de la loi du 5 mars 2002 et ce par analogie avec un tel niveau de sanction applicable en vertu de l'article 187, paragraphe 2, du Code pénal social pour l'employeur qui ne prend pas les dispositions nécessaires afin que le compte individuel soit tenu en tout temps à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance.

Les documents mentionnés dans l'article 7/1 précité n'étant pas des documents sociaux au sens de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, une nouvelle section 6 intitulée «Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs» et contenant l'article 188/2 nouveau est également insérée dans le chapitre 6, comme prescrit par l'article 37 du présent projet de loi.

#### Art. 39

Il est renvoyé aux commentaires des articles 5 et 6.

# **AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS CONCERNANT LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS PRESENTATION CNT 22.02.2016**

## **A) EN CE QUI CONCERNE LA DIRECTIVE 2014/67**

La directive 2014/67 relative à l'exécution de la directive 96/71 concernant le détachement doit être transposée au plus tard pour le 18 juin 2016.

Cette directive vise à renforcer l'application de certains principes prévus par la directive 96/71.

## **B) LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS CONCERNANT LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS**

**Un tel avant-projet de loi s'articule essentiellement autour de quatre groupes de dispositions.**

**1. Un premier groupe de dispositions, composé des articles 3 et 4, concerne la protection du travailleur détaché à partir de la Belgique vers un autre Etat de l'Espace économique européen ou vers la Suisse.**

Ces deux dispositions transposent une exigence prévue à l'article 11 de la directive 2014/67.

**2. Le deuxième groupe de dispositions, composé essentiellement des articles 7 à 11 et 19 à 21 de l'avant-projet, concerne la notion de détachement et son corollaire c.à.d. la problématique du contrôle des conditions de travail au sens large.**

Dans ce cadre, le projet de loi modifie les lois du 5 mars 2002 concernant le détachement, du 12 avril 1965 et enfin l'arrêté n° 5 sur les documents sociaux.

**2.1. L'article 7 de l'avant-projet de loi transpose tout d'abord dans de la loi du 5 mars 2002 les deux listes non-exhaustives prévues par l'article 4 de la directive.**

Ces listes contiennent des éléments de faits qui visent à mieux appréhender la notion de détachement et à disqualifier des situations qui, en réalité, ne sont pas des détachements.

En raison de l'introduction de ces listes, des adaptations ont également du être apportées, d'une part, à la loi de 1965 (article 11 de l'avant-projet) et, d'autre part, à l'arrêté n° 5 (article 19 de l'avant-projet).

**2.2. Par ailleurs, les articles 7 à 11 et 19 à 21 de l'avant-projet introduisent en droit du travail belge plusieurs nouvelles mesures de contrôles, d'une part, dans les lois du 5 mars 2002 et du 12 avril 1965 et, d'autre part dans l'arrêté royal n°5 sur les documents sociaux.**

De cette manière, il est procédé à la transposition de l'article 9 de la directive.



L'article 9 de la directive prévoit une liste non-exhaustive d'exigences administratives et de mesures de contrôle auxquelles peuvent recourir les Etats pour contrôler le respect des conditions de travail en cas de détachement de travailleurs sur leur territoire

Il est important de préciser que la Cour de Justice a déjà confirmé la validité, par rapport au droit communautaire, de chacune de ces mesures prévues par l'article 9 de la directive.

**2.2.1.** Concrètement, l'avant-projet de loi introduit d'abord en droit du travail belge la possibilité pour les services d'inspection de demander à un employeur détachant des travailleurs en Belgique quatre types de documents :

- la copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent,
- diverses informations concernant les conditions du détachement,
- les relevés d'heures,
- les preuves du paiement des salaires.

**2.2.2.** Par ailleurs, l'avant-projet de prévoit aussi, conformément à la directive, la possibilité, pour les mêmes services d'inspection, d'exiger l'envoi par l'employeur d'une traduction en langue anglaise des quatre documents précités.

Une telle possibilité d'exiger une traduction en langue anglaise est également étendue aux documents équivalents au compte individuel et à la fiche de paie pouvant être déjà actuellement demandés par les services d'inspection.

**2.2.3.** De plus, conformément à la directive, l'avant-projet établit dans le chef de l'employeur détachant l'obligation de désigner une personne de liaison qui sera chargée de transmettre aux services d'inspection les documents précités.

**2.2.4.** Les obligations de communication de documents et de désignation de la personne de liaison sont donc des mesures complémentaires aux instruments existants cad. la déclaration LIMOSA et la communication des documents équivalents en matière de rémunération.

**2.2.5.** Enfin, l'avant-projet de loi prévoit également en ses articles 35 à 39 un régime de sanctions spécifiques dans le code pénal social en cas de non-respect des obligations précitées.

### **3. Le troisième groupe de dispositions, constitué essentiellement par les articles 12 à 18 de l'avant-projet de loi, introduit dans la loi du 12 avril 1965 un régime spécifique de responsabilité solidaire salariale du contractant direct pour les activités dans le domaine de la construction.**

On ne vise ici que la responsabilité solidaire salariale.

#### **3.1. En ce qui concerne le régime de responsabilité solidaire prévu par l'article 12 de la directive 2014/67.**

Les Etats membres ont l'obligation de prévoir un régime de responsabilité solidaire salariale qui présente les caractéristiques suivantes :

- il concerne les relations de sous-traitance directe dans les chaînes de sous-traitance,
- il vise les activités dans le domaine de la construction au sens de la directive 96/71/CE,

- il est non-discriminatoire : donc il vise les arriérés de rémunération dus tant aux travailleurs détachés qu'aux travailleurs « nationaux » occupés de manière permanente dans un Etat.
- il est limité aux droits acquis par le travailleur sur base de la relation contractuelle existant entre son employeur et son contractant (càd. le responsable solidaire).
- La responsabilité solidaire est immédiate et non limitée dans le temps.
- La responsabilité solidaire peut être étendue par les Etats à d'autres secteurs que la construction.

Enfin, les Etats peuvent prévoir qu'un contractant qui a assumé des obligations de diligence n'est cependant pas (solidairement) responsable.

### **3.2. Avant de décrire le nouveau régime spécifique « construction » inséré dans la loi de 65, rappelons le cadre légal existant pour la responsabilité solidaire salariale.**

Le chapitre VI/I de la loi de 1965 prévoit actuellement deux régimes de responsabilité solidaire à savoir, d'une part, un régime dit « général » établi par sa section 1 et, d'autre part, un régime particulier pour les ressortissants de pays tiers en séjour illégal, établi par sa section 2 dans le cadre de la transposition de la directive 2009/52 « Sanctions ».

#### **3.1.1. Le régime général nécessite une demande émanant des commissions paritaires et il concerne les relations de sous-traitance directe ET indirecte.**

Par ailleurs, tous les acteurs professionnels d'une chaîne de sous-traitance sont visés: sont responsables solidaires : le donneur d'ordres professionnel, l'entrepreneur et les sous-traitants intermédiaires.

Ce régime ne concerne que les dettes salariales futures : il ne peut jamais être mis en œuvre sans une notification de l'inspection.

Le régime prévoit un délai d'attente (14 jours à compter de la notification) et est limité dans le temps (un an).

#### **3.1.2 Quant au régime particulier concernant les personnes en séjour illégal, il vise toutes les commissions paritaires ET tous les acteurs professionnels de la chaîne de sous-traitance.**

De plus, ce régime ne concerne que les dettes futures sauf dans certains cas où le responsable solidaire n'a pas fait diligence.

Enfin, c'est une responsabilité sans délai et non limitée dans le temps.

### **3.3. Compte tenu des principes précités, le régime de responsabilité solidaire prévu par la directive 2014/67 présente des différences par rapport aux deux régimes déjà prévus par la loi de 1965.**

#### **3.3.1. Par rapport au régime général de responsabilité solidaire de la loi de 1965.**

- Le régime de la directive 2014/67 ne vise que les activités dans le domaine de la construction alors que le régime général vise également d'autres secteurs (l'alimentaire, le gardiennage...).
- La directive 2014/67 ne vise à titre obligatoire que la relation de sous-traitance directe alors que le régime général actuel vise aussi la relation de sous-traitance indirecte.

- La directive 2014/67 prévoit une responsabilité solidaire immédiate et non limitée dans le temps, contrairement à la responsabilité solidaire « régime général » de la section 1.

### **3.3.2. Par rapport au régime particulier de responsabilité solidaire pour les personnes en séjour illégal**

- Le régime de la directive 2014/67 ne vise que les activités dans le domaine de la construction alors que le régime concernant les personnes en séjour illégal vise tous les secteurs d'activité.

- Enfin, la directive ne vise à titre obligatoire que la relation de sous-traitance directe alors que le régime particulier pour les personnes en séjour illégal vise aussi la relation de sous-traitance indirecte.

### **3.4. La transposition par l'avant-projet de loi dans la loi de 1965 du régime de responsabilité solidaire « construction » prévu par la directive 2014/67.**

Compte tenu des différences précitées, le projet de loi introduit donc dans la loi de 1965 un second régime particulier et dérogatoire de responsabilité solidaire pour les activités dans le domaine de la construction au sens de la directive 96/71.

Concrètement, une section 1ère/1 est donc introduite dans le chapitre VI/1 de la loi de 1965.

Les principales caractéristiques de ce régime spécifique « construction » sont les suivantes :

**3.4.1.** Il s'agit d'un régime visant uniquement les activités dans le domaine de la construction c.à.d. relevant de 5 Commissions et sous-commissions paritaires : 111, 121, 124, 126 et 149.01.

**3.4.2.** Ce régime vaut pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique, cad. nationaux ET détachés.

**3.4.3.** C'est une responsabilité subsidiaire : le responsable solidaire ne doit payer la rémunération que si son contractant-employeur n'a pas lui-même rempli son obligation de la payer à son propre travailleur.

**3.4.4.** Elle concerne uniquement la relation contractuelle directe.

Elle désigne donc trois responsables solidaires potentiels :

- le donneur d'ordres professionnel par rapport aux travailleurs de son entrepreneur direct.
- l'entrepreneur par rapport aux travailleurs de son sous-traitant direct
- l'entrepreneur intermédiaire par rapport aux travailleurs de son sous-traitant direct.

Autrement dit, le régime « construction » se substitue, en ce qui concerne le rapport contractuel direct, à la responsabilité solidaire actuellement applicable en vertu du « Régime général » de la loi de 1965.

Par contre, il est capital de préciser que la responsabilité solidaire salariale en cas de relation de sous-traitance indirecte, qui n'est pas visée par le nouveau régime dérogatoire « construction », continue à être intégralement régie par le « Régime général » actuel.

**3.4.5.** La nouvelle responsabilité solidaire « construction » est limitée à la rémunération due pour les prestations effectuées dans le cadre du contrat d'entreprise conclu entre le responsable solidaire et son contractant-employeur des travailleurs concernés.

**3.4.6. Dans le respect des principes que je viens d'annoncer, le nouveau régime « construction » instaure donc un mécanisme de responsabilité solidaire salariale en « trois temps ».**

Ce mécanisme « en trois temps » est introduit dans l'article 15 de l'avant-projet de loi.

**I)** Dans un premier temps, l'article 15 de l'avant-projet énonce d'abord le principe général de responsabilité solidaire.

Le responsable solidaire (cad. le donneur d'ordres professionnel, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire) est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur de l'employeur avec qui le responsable est en relation contractuelle directe.

**II)** Cependant, dans un deuxième temps, l'article 15 de l'avant-projet prévoit un principe d'exonération de la responsabilité solidaire sur base de l'accomplissement d'obligations de diligence.

Ce sera le cas si le responsable solidaire est en possession d'une déclaration écrite signée par lui et l'employeur dans laquelle :

- ce responsable solidaire communique à l'employeur les coordonnées du site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale où sont reprises les informations relatives à la rémunération, et
- l'employeur certifie qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

**III)** Cependant, dans un troisième temps, l'article 15 de l'avant-projet prévoit un mécanisme rétablissant la responsabilité solidaire stoppée sur base de la déclaration.

La responsabilité sera en effet rétablie en cas de connaissance par le responsable solidaire du fait que son contractant - employeur manquait à son obligation de paiement de la rémunération.

Une telle connaissance dans le chef du responsable solidaire est prouvée quand il est informé, par notification écrite de l'inspection, que son contractant-employeur manquait à son obligation de paiement de la rémunération.

Cependant, elle peut également être prouvée par toutes autres voies de droit.

Afin de permettre une ultime régularisation éventuelle, il est cependant prévu un délai d'attente de quatorze jours ouvrables prenant cours à partir du moment où le responsable solidaire avait une telle connaissance.

**3.4.7.** L'avant-projet de loi institue aussi dans son article 17 un droit d'action en justice dans le chef des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur privé et ce en ce qui concerne l'engagement de la nouvelle responsabilité solidaire « construction ».

Ce faisant, on transpose une obligation prévue à l'article 11 de la directive 2014/67.

**3.4.8.** Enfin, l'avant-projet complète, en ses articles 24 à 26 et 33 à 34, le régime de sanctions du code pénal social en la matière.

**4. Le quatrième groupe de dispositions, constitué essentiellement par les articles 27 à 32 de l'avant-projet de loi, concerne la mise en place d'un système européen d'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives**

Dans la pratique, de nombreux problèmes ont en effet été soulevés dans le recouvrement d'une pénalité financière administrative ou d'une amende imposée à un prestataire de services établi à l'étranger, ainsi que la notification d'une décision d'imposer une amende ou une sanction pécuniaire administrative à un prestataire de services établi à l'étranger.

Le chapitre VI de la directive couvre également l'application transfrontalière des sanctions et/ou des amendes administratives et financières.

Dans l'article 28 de l'avant-projet il est signalé comme condition que dans le livre I, titre 4, chapitre 3 du Code pénal social un nouveau chapitre 7 soit inséré, intitulé "Dispositions particulières relatives à l'application transfrontalière des sanctions et des amendes administratives et financières" .

Ce nouveau chapitre se compose de quatre éléments:

- L'article 29 de l'avant-projet prévoit la notification de la décision d'imposer une amende administrative aux prestataires de services établis dans un autre État membre pour non-respect des règles relatives au détachement. Si une telle notification ne peut pas se faire via la voie normale (article 85 du CPS), la direction des amendes administratives peut faire appel à l'autorité compétente de l'État membre du prestataire.
- L'article 30 de l'avant-projet prévoit que le recouvrement de l'amende administratives soit imposée à un prestataire de services établi dans un autre État membre pour le non-respect des règles relatives au détachement. Si le service de recouvrement d'impôts du SPF Finances informe que la collecte de cette peine ne peut pas être faite en conformité avec l'article 89 du CPS, la direction des amendes administratives peut faire une demande à l'autorité compétente de l'État membre du prestataire.
- L'article 31 désigne la direction des amendes administratives comme l'autorité compétente pour prendre note des demandes d'autres États membres et pour notifier une décision d'imposer une pénalité financière administrative et/ou amende à un prestataire de services établi en Belgique. La direction des amendes administratives doit examiner le respect des conditions d'éligibilité prévues au chapitre VI. Si tel est le cas, celle-ci procède à la notification du jugement fait à l'étranger.
- L'article 32 désigne la direction des amendes administratives comme l'autorité compétente pour prendre note des demandes d'autres États membres pour le recouvrement d'une pénalité financière administrative et/ou amende imposée au prestataire de services établi en Belgique. La direction des amendes administratives doit examiner le respect des conditions d'éligibilité prévues au chapitre VI et, si tel est le cas, il en fait la demande au bureau compétent de recouvrement d'impôts du SPF Finances. Celui-ci peut refuser d'exécuter la demande de recouvrement, si la recherche montre que les coûts probables ou les moyens de récupération ne sont pas en proportion avec le montant à récupérer ou si cela causerait une grande difficulté à récupérer, ou si la sanction et/ou l'amende totale est inférieure à 350 EUR.

**KONINKRIJK BELGIE**

---

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
WERKGELEGENHEID, ARBEID  
EN SOCIAAL OVERLEG**

---

**Voorontwerp van wet**

**FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,  
Onze Groet.**

Op de voordracht van de Minister van  
Werk en op het advies van de in Raad  
vergaderde Ministers,

**HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN  
WIJ:**

De Minister van Werk is ermee belast in  
onze naam bij de Kamer van  
volksvertegenwoordigers het ontwerp  
van wet in te dienen waarvan de tekst  
hierna volgt:

**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als  
bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Art. 2**

**ROYAUME DE BELGIQUE**

---

**SERVICE PUBLIC FEDERAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALE**

---

**Avant-projet de loi**

**PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.**

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi  
et de l'avis des Ministres qui en ont  
délibéré en Conseil,

**NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:**

Le Ministre de l'Emploi est chargé de  
présenter, en Notre nom, à la Chambre  
des représentants, le projet de loi dont la  
teneur suit:

**Article 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière visée à  
l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2**

Voor de toepassing, naargelang het geval, van artikel 6, § 2, a) van de wet van 14 juli 1987 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, van het Protocol en van twee Gemeenschappelijke Verklaringen, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980 en van artikel 8.2. van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), wordt de werknemer, die in België een transportwerkzaamheid verricht voor een werkgever die er niet is gevestigd, verondersteld zijn arbeid gewoonlijk in België of vanuit België te verrichten wanneer, rekening houdend met alle elementen die zijn werkzaamheid kenmerken, hij het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever in België of vanuit België vervult.

Met het oog op de toepassing van de eerste paragraaf zijn de elementen die de werkzaamheid van de werknemer kenmerken onder andere:

- de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, alsmede de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden;
- de plaatsen waar het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht, de plaatsen waar, naargelang het geval, de goederen worden gelost of de personen uitstappen, alsook de plaats waarnaar de werknemer na zijn opdrachten terugkeert.

Aux fins de l'application, selon le cas, de l'article 6, § 2, a), de la loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes, faits à Rome le 19 juin 1980 et de l'article 8.2. du Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), le travailleur, occupé dans le cadre d'une activité de transport en Belgique par un employeur qui n'y est pas établi, est considéré comme accomplissant habituellement son travail en Belgique ou à partir de la Belgique si, en tenant compte de l'ensemble des éléments caractérisant l'activité du travailleur, ce dernier s'acquitte de l'essentiel de ses obligations, en Belgique ou à partir de la Belgique, à l'égard de son employeur.

Aux fins de l'alinéa 1er, les éléments caractérisant l'activité du travailleur sont, entre autres, les suivants :

- le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail ;
- les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux, selon le cas, de déchargement de la marchandise ou de débarquement des personnes ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions.

Gegeven te \_\_\_\_\_ ,

Donné à \_\_\_\_\_ , le

VAN KONINGSWEGE:  
De Minister van Werk,

PAR LE ROI:  
Le Ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS