



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 66.970/1
van 9 maart 2020

avis 66.970/1
du 9 mars 2020

over

sur

een voorontwerp van wet
‘houdende diverse bepalingen
inzake de detachering van
werknemers’

un avant-projet de loi ‘portant
diverses dispositions
concernant le détachement de
travailleurs’

Op 29 januari 2020 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet ‘houdende diverse bepalingen inzake de detachering van werknemers’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 20 februari 2020. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Tim CORTHAUT, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 9 maart 2020.

*

Le 29 janvier 2020, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi ‘portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs’.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 20 février 2020. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Wouter PAS, conseillers d'État, et Annemie GOOSSENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Tim CORTHAUT, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 9 mars 2020.

*

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

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot de omzetting van richtlijn (EU) 2018/957², die het kader voor de detachering van werknemers binnen de Europese Unie moderniseert.

2.2. Hoofdstuk 1 van het voorontwerp bevat inleidende bepalingen, namelijk een verwijzing naar de grondwettelijke basis (artikel 1) en een omzettingbepaling (artikel 2). Hoofdstuk 2 bevat wijzigingen aan een aantal wettelijke regelingen met betrekking tot het arbeidsrecht: de wet van 5 maart 2002 ‘betreffende de arbeids-, loon-, en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan’ (afdeling 1), het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 ‘betreffende het bijhouden van sociale documenten’ (afdeling 2), de wet van 24 juli 1987 ‘betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers’ (afdeling 3), de wet van 12 augustus 2000 ‘houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen’ (afdeling 4) en het Sociaal Strafwetboek (afdeling 5). Hoofdstuk 3 bevat de inwerkingtredingsbepaling. De aan te nemen wet treedt in werking op 30 juli 2020.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

3. Onder voorbehoud van hetgeen hierna wordt opgemerkt, kan worden aangenomen dat richtlijn (EU) 2018/957 met het voorontwerp correct wordt omgezet.

3.1. De stellers van het voorontwerp lijken als uitgangspunt te nemen dat de bepalingen van openbare orde bedoeld in artikel 1, 2, e), van richtlijn (EU) 2018/957 (nieuw artikel 3, lid 10, van richtlijn 96/71/EG³), samenvallen met de strafrechtelijk beteugelde bepalingen inzake de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden. In dat verband moet worden opgemerkt dat er ook bepalingen zijn waarvan de naleving niet via strafsancties maar wel via administratieve sancties wordt afgedwongen, wat niet noodzakelijk betekent dat ze niet van openbare orde zouden zijn.

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

² Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 ‘tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten’.

³ 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’.

Het valt bovendien niet *a priori* uit te sluiten dat ook niet-gesanctioneerde bepalingen van openbare orde kunnen zijn. Het verdient aanbeveling om het voorontwerp op dit punt nog aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

3.2. Volgens de bij het voorontwerp gevoegde omzettingstabel heeft artikel 1, 3), van richtlijn (EU) 2018/957 geen omzetting bij wet, en kan dit gebeuren bij omzendbrief. Met die werkwijze kan slechts worden ingestemd voor zover die omzetting louter betrekking heeft op de interne organisatie van de overheid, en geen rechtsgevolgen heeft voor de werkgevers of werknemers, noch voor instanties die zich buiten het kader van de eigen administratie van de federale overheid bevinden. Indien dat laatste wel degelijk het geval is, dient voor de in de richtlijn beoogde samenwerking een wettelijke basis te worden gecreëerd of zal daartoe, voor zover ook diensten van de gemeenschappen en de gewesten kunnen betrokken zijn, een samenwerkingsakkoord in de zin van artikel 92*bis* van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen' moeten worden gesloten.

3.3. In het kader van het onderzoek van het voorliggend voorontwerp heeft de gemachtigde gewezen op een verschil in interpretatie tussen de stellers van het voorontwerp en de Europese werkgroep die toeziet op het omzettingsproces met betrekking tot de manier waarop de termijn van 12 maanden, waarin enkel de basisbescherming geldt, kan worden opgetrokken tot 18 maanden:

« La disposition concernée est plus précisément l'article 5, § 2, alinéa 5 nouveau, deuxième tiret de la loi du 5 mars 2002, telle qu'insérée par l'article 6 de l'avant-projet de loi.

La problématique d'incompatibilité de cette disposition avec la directive 2018/957 est présentée ci-après.

1° L'article 3.1*bis*, alinéa 1^{er} nouveau de la directive 96/71, inséré par l'article 1^{er}. 2, b) de la directive 2018/957, prévoit, lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois, l'application par l'Etat sur le territoire duquel le détachement a lieu, d'un corps étendu de règles (par rapport à celles applicables aux périodes de détachement n'excédant pas douze mois)

Toutefois, par dérogation à ce principe, l'article 3.1*bis*, alinéa 3 prévoit que lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'État membre dans lequel le service est fourni porte à dix-huit mois la période visée au premier alinéa précité.

- Tels que formulés, les alinéas 1^{er} et 3 de l'article 3.1*bis* nouveau prévoient donc uniquement deux périodes à l'expiration desquelles le corps étendu de règles est rendu applicable : une période de détachement de 12 mois ou, en lieu et place de cette dernière et sous condition de la soumission d'une notification motivée soumise par l'employeur, une période de détachement de 18 mois.

Les considérants 10 et 11 de la directive 2018/957, relativement à l'application du corps étendu de règles visé par l'article 3.1*bis*, ne se réfèrent qu'à deux durées de détachement supérieures, respectivement, à 12 et 18 mois.

Le projet de rapport au Comité d'experts sur le détachement de travailleurs, actuellement en cours de rédaction dans le cadre des travaux du groupe de travail sur la transposition de la directive 2018/957, institué par la Commission européenne, est rédigé dans les mêmes termes :

'The new paragraph 1a regulates the terms and conditions of employment of the host Member State that are to be granted to workers when the effective duration of their posting exceeds 12 months or 18 months following a motivated notification submitted by the service provider. (...)

The subgroup agrees that the effective duration to take into account when calculating the length of the posting is, in principle, 12 months. It is only in case the service provider makes the 'motivated notification' that the effective duration is extended to 18 months.

The subgroup considers that the extension by motivated notification is automatic, requiring and allowing for no formal authorisation of the host Member State.' (...)

- Compte tenu de ce qui précède, l'article 3. 1*bis*, alinéas 1^{er} et 3 nouveaux de la directive 96/71 est considéré comme impliquant qu'une notification motivée soumise par un employeur conformément au même alinéa 3 entraîne automatiquement par elle-même la prolongation à dix-huit mois de la période de douze mois prévue par son alinéa 1^{er}.

2° Tel que formulé dans le projet de loi, l'article 5, § 2, alinéa 5 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (article 6 du projet) prévoit la possibilité pour un employeur de déroger à l'application du corps étendu de règles applicable en vertu de son alinéa 1^{er} lorsque la durée du détachement excède douze mois, pendant une période complémentaire maximale de six mois si cet employeur fournit une déclaration motivée dans les délais prévus par son alinéa 5.

Cette période complémentaire maximale prend cours le 1^{er} jour du treizième mois du détachement.

- En ce qui concerne particulièrement le délai prévu par l'alinéa 5, 2^{ème} tiret, celui-ci implique, pour l'employeur qui souhaite bénéficier de l'application de la totalité de la période complémentaire de six mois, l'obligation de refournir une ou plusieurs notifications supplémentaires en cas de prolongations successives du détachement ayant lieu après la première période de douze mois (et ce avant la fin de la prolongation précédente qui a fait l'objet d'une notification motivée, pour autant que la période complémentaire maximale ne soit pas encore échue).

Une telle disposition était destinée à prendre en compte le cas d'un employeur prolongeant à plusieurs reprises la durée d'un même détachement mais n'ayant pas, dans le cadre d'une première notification motivée, déjà indiqué une période de non-application complémentaire (totale) de six mois.

- Compte tenu de l'obligation décrite ci-dessus de devoir fournir plusieurs notifications (en cas de prolongations successives), l'article 5, § 2, alinéa 5, deuxième tiret nouveau de la loi du 5 mars 2002 paraît contraire à l'article 3.1 *bis*, alinéa 3 nouveau de la directive 96/71 interprété comme portant automatiquement à 18 mois, en cas de notification motivée, la période à partir de laquelle le corps étendu de règles prévu à son alinéa 1^{er} devient applicable.

Par ailleurs, en cas de prolongations successives d'un même détachement par un employeur et, à défaut pour celui-ci d'introduire une notification supplémentaire dans le délai prévu à l'article 5, § 2, alinéa 5, deuxième tiret nouveau, il est à noter que le noyau étendu de règles prévu par l'alinéa 1^{er} du même article 5, § 2 deviendrait alors immédiatement applicable, autrement dit avant l'expiration du délai de dix-huit mois prévu par l'article 3.1bis, alinéa 3 nouveau de la directive 96/71. Une telle hypothèse paraît également non conforme au prescrit de cette disposition de la directive.

3° Compte tenu de ce qui précède, aux fins de conformité avec l'article 3.1bis alinéas 1^{er} et 3 nouveaux de la directive 96/71, il paraît préférable que le mécanisme prévu par l'article 5, paragraphe 2, alinéa 5, deuxième tiret nouveau de la loi du 5 mars 2002 soit supprimé et que le texte de l'article 5, § 2, alinéas 4 et 5 soit donc adapté en conséquence (v. proposition d'adaptation du texte fournie en attachement).

Dans le cas d'une telle suppression, l'employeur souhaitant obtenir une prolongation de la période de douze mois conformément à l'article 5, § 2, alinéa 4 nouveau de la loi du 5 mars 2002 ne devrait alors fournir à cet effet qu'une seule notification introduite, soit, selon le cas, avant la fin du douzième mois d'occupation du travailleur détaché (conformément à l'article 5, § 2, alinéa 5, 1^{er} tiret), ou le 30 juillet 2020 dans le cas spécifique prévu à l'article 5, § 2, alinéa 5, 3^{ème} tiret figurant actuellement dans le texte soumis à l'avis du Conseil d'Etat. »

Teneinde aan dat probleem tegemoet te komen, stelt de gemachtigde voor om in het ontworpen artikel 5, § 2, vierde lid, van de wet van 5 maart 2002 (artikel 6 van het voorontwerp) te schrijven “een bijkomende [niet: bijkomstige] periode van zes maanden” in de plaats van “een bijkomstige periode van maximum zes maanden”, en in het vijfde lid van dezelfde paragraaf de bepaling na het tweede streepje te schrappen.

Met dat voorstel kan worden ingestemd.

3.4. De ontworpen bepalingen gelden met betrekking tot detacheringen en terbeschikkingstellingen tussen België en andere landen van de EER of Zwitserland. Gedurende de transitieperiode bedoeld in artikel 126 van het Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie⁴, is het overgrote deel van het Unierecht overeenkomstig artikel 127 van dat Akkoord van toepassing op en in het Verenigd Koninkrijk. Artikel 7, lid 1, van dat Akkoord bepaalt dat een verwijzing naar de lidstaten van de Europese Unie gedurende die transitieperiode geacht moet worden ook een verwijzing in te houden naar het Verenigd Koninkrijk. Zonder bijkomende wetgevend optreden zal de voorliggende regeling echter na afloop van die transitieperiode, bij de huidige stand van het recht na 31 december 2020, niet meer van toepassing zijn op detacheringen en andere vormen van terbeschikkingstelling waarbij het Verenigd Koninkrijk is betrokken.

⁴ Pb 2020, L 29/7.

Bijzondere opmerkingen

Artikel 6

4. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 5, § 2, eerste lid, tweede streepje, van de wet van 5 maart 2002 geeft het gebruik van de woorden “enerzijds” en “anderzijds” aanleiding tot verwarring. Het verdient aanbeveling de betrokken bepaling te redigeren als volgt:

“- de conventionele bepalingen die algemeen verbindend verklaard zijn door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met uitzondering van, enerzijds, de bepalingen over de procedures, de formaliteiten en de voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het concurrentiebeding en, anderzijds, de bepalingen die voorzien in bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen”.

Artikel 14

5. In de inleidende zin van artikel 14 van het voorontwerp moeten tussen de woorden “wordt” en “een artikel” de zinsnede “in hoofdstuk 2, afdeling 3,” worden ingevoegd.

*

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

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2.1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de transposer la directive (UE) 2018/957 ² qui modernise le cadre du détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne.

2.2. Le chapitre 1^{er} de l'avant-projet comporte des dispositions introductives, notamment une référence à la base constitutionnelle (article 1^{er}) et une disposition de transposition (article 2). Le chapitre 2 modifie un certain nombre de régimes légaux relatifs au droit du travail : 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' (section 1^{re}), l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 'relatif à la tenue des documents sociaux' (section 2), la loi du 24 juillet 1987 'sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs' (section 3), la loi du 12 août 2000 'portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses' (section 4) et le Code pénal social (section 5). Le chapitre 3 contient la disposition d'entrée en vigueur. La loi dont l'adoption est envisagée entre en vigueur le 30 juillet 2020.

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale

3. Sous réserve des observations formulées ci-dessous, il peut être admis que l'avant-projet transpose correctement la directive (UE) 2018/957.

3.1. Il semble que les auteurs de l'avant-projet se fondent sur le principe que les dispositions d'ordre public visées à l'article 1^{er}, 2, e), de la directive (UE) 2018/957 (nouvel article 3, paragraphe 10, de la directive 96/71/CE ³) coïncident avec les dispositions sanctionnées pénalement relatives aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi. À cet égard, il y a lieu d'observer qu'il existe également des dispositions dont le respect est imposé non par des sanctions pénales mais par des sanctions administratives, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'elles ne seraient pas d'ordre public. En outre, il ne peut être exclu *a priori* que des dispositions

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

² Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 'modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services'.

³ 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'.

non sanctionnées peuvent être elles aussi d'ordre public. Il est recommandé de soumettre encore l'avant-projet à un examen complémentaire sur ce point.

3.2. Selon le tableau de transposition joint à l'avant-projet, l'article 1^{er}, 3), de la directive (UE) 2018/957 ne nécessite pas de transposition par la loi, cette transposition pouvant se faire par circulaire. Ce procédé ne peut être admis que dans la mesure où cette transposition porte uniquement sur l'organisation interne de l'autorité et n'a pas d'effets juridiques pour les employeurs ou les travailleurs, ni pour les instances qui se trouvent en dehors du cadre de l'administration propre de l'autorité fédérale. Si tel est effectivement le cas, il y a lieu de créer une base légale pour la collaboration visée dans la directive ou il conviendra à cet effet de conclure un accord de coopération au sens de l'article 92*bis* de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles' dans la mesure où des services des communautés et des régions peuvent y être également associés.

3.3 Dans le cadre de l'examen de l'avant-projet soumis pour avis, le délégué a relevé une divergence d'interprétation entre les auteurs de l'avant-projet et le groupe de travail européen qui veille au processus de transposition, en ce qui concerne la manière dont la période de 12 mois, durant laquelle seule la protection de base s'applique peut être portée à 18 mois :

« La disposition concernée est plus précisément l'article 5, § 2, alinéa 5 nouveau, deuxième tiret de la loi du 5 mars 2002, telle qu'insérée par l'article 6 de l'avant-projet de loi.

La problématique d'incompatibilité de cette disposition avec la directive 2018/957 est présentée ci-après.

1° L'article 3.1*bis*, alinéa 1^{er} nouveau de la directive 96/71, inséré par l'article 1^{er}. 2, b) de la directive 2018/957, prévoit, lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois, l'application par l'Etat sur le territoire duquel le détachement a lieu, d'un corps étendu de règles (par rapport à celles applicables aux périodes de détachement n'excédant pas douze mois)

Toutefois, par dérogation à ce principe, l'article 3.1*bis*, alinéa 3 prévoit que lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'Etat membre dans lequel le service est fourni porte à dix-huit mois la période visée au premier alinéa précité.

- Tels que formulés, les alinéas 1^{er} et 3 de l'article 3.1*bis* nouveau prévoient donc uniquement deux périodes à l'expiration desquelles le corps étendu de règles est rendu applicable : une période de détachement de 12 mois ou, en lieu et place de cette dernière et sous condition de la soumission d'une notification motivée soumise par l'employeur, une période de détachement de 18 mois.

Les considérants 10 et 11 de la directive 2018/957, relativement à l'application du corps étendu de règles visé par l'article 3.1*bis*, ne se réfèrent qu'à deux durées de détachement supérieures, respectivement, à 12 et 18 mois.

Le projet de rapport au Comité d'experts sur le détachement de travailleurs, actuellement en cours de rédaction dans le cadre des travaux du groupe de travail sur la transposition de la directive 2018/957, institué par la Commission européenne, est rédigé dans les mêmes termes :

'The new paragraph 1a regulates the terms and conditions of employment of the host Member State that are to be granted to workers when the effective duration of their posting exceeds 12 months or 18 months following a motivated notification submitted by the service provider. (...)

The subgroup agrees that the effective duration to take into account when calculating the length of the posting is, in principle, 12 months. It is only in case the service provider makes the 'motivated notification' that the effective duration is extended to 18 months.

The subgroup considers that the extension by motivated notification is automatic, requiring and allowing for no formal authorisation of the host Member State.' (...)

- Compte tenu de ce qui précède, l'article 3. 1*bis*, alinéas 1^{er} et 3 nouveaux de la directive 96/71 est considéré comme impliquant qu'une notification motivée soumise par un employeur conformément au même alinéa 3 entraîne automatiquement par elle-même la prolongation à dix-huit mois de la période de douze mois prévue par son alinéa 1^{er}.

2° Tel que formulé dans le projet de loi, l'article 5, § 2, alinéa 5 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (article 6 du projet) prévoit la possibilité pour un employeur de déroger à l'application du corps étendu de règles applicable en vertu de son alinéa 1^{er} lorsque la durée du détachement excède douze mois, pendant une période complémentaire maximale de six mois si cet employeur fournit une déclaration motivée dans les délais prévus par son alinéa 5.

Cette période complémentaire maximale prend cours le 1^{er} jour du treizième mois du détachement.

- En ce qui concerne particulièrement le délai prévu par l'alinéa 5, 2^{ème} tiret, celui-ci implique, pour l'employeur qui souhaite bénéficier de l'application de la totalité de la période complémentaire de six mois, l'obligation de refournir une ou plusieurs notifications supplémentaires en cas de prolongations successives du détachement ayant lieu après la première période de douze mois (et ce avant la fin de la prolongation précédente qui a fait l'objet d'une notification motivée, pour autant que la période complémentaire maximale ne soit pas encore échue).

Une telle disposition était destinée à prendre en compte le cas d'un employeur prolongeant à plusieurs reprises la durée d'un même détachement mais n'ayant pas, dans le cadre d'une première notification motivée, déjà indiqué une période de non-application complémentaire (totale) de six mois.

- Compte tenu de l'obligation décrite ci-dessus de devoir fournir plusieurs notifications (en cas de prolongations successives), l'article 5, § 2, alinéa 5, deuxième tiret nouveau de la loi du 5 mars 2002 paraît contraire à l'article 3.1 *bis*, alinéa 3 nouveau de la directive 96/71 interprété comme portant automatiquement à 18 mois, en cas de notification motivée, la période à partir de laquelle le corps étendu de règles prévu à son alinéa 1^{er} devient applicable.

Par ailleurs, en cas de prolongations successives d'un même détachement par un employeur et, à défaut pour celui-ci d'introduire une notification supplémentaire dans le délai prévu à l'article 5, § 2, alinéa 5, deuxième tiret nouveau, il est à noter que le noyau étendu de règles prévu par l'alinéa 1^{er} du même article 5, § 2 deviendrait alors immédiatement applicable, autrement dit avant l'expiration du délai de dix-huit mois prévu par l'article 3.1*bis*, alinéa 3 nouveau de la directive 96/71. Une telle hypothèse paraît également non conforme au prescrit de cette disposition de la directive.

3° Compte tenu de ce qui précède, aux fins de conformité avec l'article 3.1*bis* alinéas 1^{er} et 3 nouveaux de la directive 96/71, il paraît préférable que le mécanisme prévu par l'article 5, paragraphe 2, alinéa 5, deuxième tiret nouveau de la loi du 5 mars 2002 soit supprimé et que le texte de l'article 5, § 2, alinéas 4 et 5 soit donc adapté en conséquence (v. proposition d'adaptation du texte fournie en attachement).

Dans le cas d'une telle suppression, l'employeur souhaitant obtenir une prolongation de la période de douze mois conformément à l'article 5, § 2, alinéa 4 nouveau de la loi du 5 mars 2002 ne devrait alors fournir à cet effet qu'une seule notification introduite, soit, selon le cas, avant la fin du douzième mois d'occupation du travailleur détaché (conformément à l'article 5, § 2, alinéa 5, 1^{er} tiret), ou le 30 juillet 2020 dans le cas spécifique prévu à l'article 5, § 2, alinéa 5, 3^{ème} tiret figurant actuellement dans le texte soumis à l'avis du Conseil d'Etat. »

Afin de remédier à ce problème, le délégué propose d'écrire à l'article 5, § 2, alinéa 4, en projet, de la loi du 5 mars 2002 (article 6 de l'avant-projet) « une période complémentaire de six mois » au lieu de « une période complémentaire maximale de 6 mois », et de supprimer à l'alinéa 5 du même paragraphe la disposition en regard du deuxième tiret.

On peut se rallier à cette proposition.

3.4. Les dispositions en projet s'appliquent aux détachements et mises à disposition entre la Belgique et les autres pays de l'EEE ou la Suisse. Pendant la période de transition visée à l'article 126 de l'Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique⁴, la grande majorité du droit de l'Union, conformément à l'article 127 de cet Accord, s'applique au Royaume-Uni et dans celui-ci. L'article 7, paragraphe 1, de cet Accord dispose qu'une référence aux États membres de l'Union européenne pendant cette période de transition doit s'entendre comme incluant également le Royaume-Uni. Sans une intervention complémentaire du législateur, le régime à l'examen ne s'appliquera cependant plus, à l'issue de cette période de transition, dans l'état actuel du droit après le 31 décembre 2020, aux détachements et aux autres formes de mise à disposition auxquels est associé le Royaume-Uni.

Observations particulières

Article 6

4. Dans le texte néerlandais de l'article 5, § 2, alinéa 1^{er}, deuxième tiret, en projet, de la loi du 5 mars 2002, l'utilisation des mots « enerzijds » et « anderzijds » prête à confusion. Il est recommandé de rédiger la disposition concernée comme suit :

« - de conventionele bepalingen die algemeen verbindend verklaard zijn door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met uitzondering van, enerzijds, de bepalingen over de procedures, de formaliteiten en de voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het concurrentiebeding en, anderzijds, de bepalingen die voorzien in bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen ».

⁴ J.O 2020, L 29/7.

Article 14

5. Dans la phrase liminaire de l'article 14 de l'avant-projet, il convient d'insérer le segment de phrase «, dans le chapitre 2, section 3, » entre les mots « inséré » et « un article ».

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Annemie GOOSSENS

Marnix VAN DAMME