

KONINKRIJK BELGIE

ROYAUME DE BELGIQUE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID
EN SOCIAAL OVERLEG

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION

29-01-2020

RAAD VAN STATE
WETGEVING

SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen
inzake de detachering van werknemers

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

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

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:

La Ministre de l'Emploi est chargée de présenter en
notre nom à la Chambre des représentants le projet
de loi dont la teneur suit:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Chapitre 1^{er}. Dispositions introductives

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als
bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée
à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. Deze wet voorziet in de omzetting van de
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.

Art. 2. La présente loi transpose la 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.

Hoofdstuk 2. Wijzigingsbepalingen

Chapitre 2. Dispositions modificatives

**Afdeling 1. Wijzigingen aan de wet van 5 maart
2002 betreffende de arbeids-, loon- en
tewerkstellingsvoorwaarden in geval van
detachering van werknemers in België en de
naleving ervan**

**Section 1^{re}. Modifications 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**

Art. 3. Artikel 1/1 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,
ingevoegd bij de wet van 11 december 2016, wordt
aangevuld met de bepaling onder 3°, luidende:

Art. 3. L'article 1^{er}/1 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,
inséré par la loi du 11 décembre 2016, est complété
par un 3°, rédigé comme suit :

«3° de 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.».

Art 4. Artikel 2 van dezelfde wet wordt aangevuld met de bepaling onder 5°, luidende:

«5° Activiteiten in de sector van het wegvervoer: activiteiten van wegvervoer voor rekening van derden die onder de bevoegdheid vallen het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek. De Koning kan de definitie bepaald in 5° aanpassen, na advies van de Nationale Arbeidsraad.».

Art. 5. In de titel van Hoofdstuk II van dezelfde wet wordt het woord "terbeschikkingstelling" vervangen door het woord "detachering".

Art. 6. Artikel 5 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 5. § 1. De werkgever die in België een gedetacheerde werknemer tewerkstelt, is ertoe gehouden, voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden, alsook door conventionele bepalingen die door de Koning algemeen verbindend verklaard zijn overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van het eerste lid worden 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 en die voorzien in de betaling van toeslagen of een vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn, slechts beschouwd als arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in zoverre zij betrekking hebben op toeslagen of een vergoeding voor de reis-, maaltijd- en verblijfkosten die gedetacheerde werknemers maken wanneer zij moeten reizen van en naar hun gewone werkplaats in België, of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

«3° la 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.».

Art. 4. L'article 2 de la même loi est complété par un 5°, rédigé comme suit:

«5° Activités dans le domaine du transport routier: les activités de transport routier pour le compte de tiers relevant de la compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique. Le Roi peut modifier la définition mentionnée au présent point 5°, après avis du Conseil national du Travail.».

Art. 5. Dans la version néerlandaise de l'intitulé du chapitre II de la même loi, le mot «terbeschikkingstelling» est remplacé par le mot «detachering».

Art. 6. L'article 5 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

«Art. 5. § 1^{er}. L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales et réglementaires, sanctionnées pénalement, ainsi que par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, lorsque des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoient le paiement d'allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles, ces dispositions conventionnelles ne sont considérées comme des conditions de travail, de rémunération et d'emploi que dans la mesure où elles s'appliquent à des dépenses de voyage, de logement et de nourriture qui sont encourues par un travailleur détaché lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail.

In afwijking van het eerste lid worden de conventionele bepalingen die door de Koning algemeen verbindend verklaard zijn overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en voorzien in bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen, niet beschouwd als arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden.

Onverminderd het tweede en derde lid kan de Koning andere maatregelen treffen met betrekking tot de in het eerste lid bedoelde arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, voor zover het maatregelen van openbare orde betreft.

§ 2. Wanneer de daadwerkelijke duur van de detachering in België twaalf maanden overschrijdt, moet de werkgever, voor wat de arbeidsprestaties betreft die na deze twaalf maanden worden gepresteerd, vanaf 30 juli 2020 de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden naleven die zijn neergelegd in:

- de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, met uitzondering van de bepalingen over de procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van het concurrentiebeding, en
- 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 de bepalingen over de procedures, de formaliteiten en de voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het concurrentiebeding enerzijds en de bepalingen die voorzien in bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen anderzijds.

Voor de toepassing van het eerste lid moet men, indien de werkgever een gedetacheerde werknemer vervangt door een andere gedetacheerde werknemer, die op dezelfde plaats dezelfde taak uitvoert, voor de duur van de tewerkstelling van de vervangende werknemer de tewerkstellingsperiodes in België van elke afzonderlijke, betrokken gedetacheerde werknemer bij elkaar optellen.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, lorsque des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoient des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels, ces dispositions conventionnelles ne sont pas considérées comme des conditions de travail, de rémunération et d'emploi.

Sans préjudice des alinéas 2 et 3, le Roi peut déterminer d'autres dispositions relatives aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi que celles visées à l'alinéa 1^{er}, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public.

§ 2. Lorsque la durée effective du détachement en Belgique excède douze mois, l'employeur est tenu de respecter, en ce qui concerne les prestations de travail qui sont effectuées après ces douze mois, à partir du 30 juillet 2020, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par:

- des dispositions légales et réglementaires, à l'exclusion de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence, et
- des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion, d'une part, de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence et, d'autre part, de celles prévoyant des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels.

Aux fins d'application de l'alinéa 1^{er}, lorsque l'employeur remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché, effectuant la même tâche au même endroit, la durée de l'occupation du travailleur remplaçant correspond à la durée cumulée des périodes d'occupation en Belgique de chacun des travailleurs détachés concernés.

Om te bepalen of de in het tweede lid bedoelde gedetacheerde werknemer daadwerkelijk dezelfde taak uitvoert op dezelfde plaats als de gedetacheerde werknemer die hij vervangt, wordt er onder andere rekening gehouden met de aard van de te verrichten diensten, de uit te voeren werkzaamheden en het adres of de adressen van de plaats van tewerkstelling.

Het eerste lid is niet van toepassing op een bijkomstige periode van maximum zes maanden die begint te lopen op de eerste dag van de dertiende maand van de detachering zoals bedoeld in het eerste lid, voor zover de werkgever van de gedetacheerde werknemer of zijn lasthebber, binnen de termijnen voorzien in het vijfde lid, een gemotiveerde kennisgeving verstrekt aan de door de koning aangewezen ambtenaren.

De kennisgeving, zoals bepaald in het vierde lid moet worden gedaan:

- voor het einde van de twaalfde maand van de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemer, of
- in geval van opeenvolgende verlengingen van de periode van twaalf maanden, voor het einde van de voorgaande verlenging die eveneens het voorwerp uitmaakte van een gemotiveerde kennisgeving, voor zover de maximale verlenging van zes maanden, zoals vermeld in het vierde lid nog niet uitgeput is, of
- op 30 juli 2020, in het geval dat de detachering op die datum reeds langer dan twaalf maanden duurt, maar nog geen achttien maanden.

De Koning bepaalt de wijze van mededeling en de gegevens die moeten worden opgenomen in de kennisgeving, zoals bedoeld in het vierde lid.

Deze paragraaf is slechts van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer vanaf een door de Koning vastgestelde datum.

§ 3. Onder loonvoorwaarden, zoals bedoeld in paragrafen 1 en 2 wordt verstaan: de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk gesanctioneerd worden, alsook door conventionele bepalingen die door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend zijn verklaard, met uitzondering van bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen.».

Aux fins de déterminer si le travailleur détaché visé à l'alinéa 2 effectue effectivement la même tâche au même endroit que le travailleur détaché qu'il remplace, il est tenu compte, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

L'alinéa 1^{er} n'est cependant pas applicable pendant une période complémentaire maximale de 6 mois prenant cours le premier jour du treizième mois du détachement visé à l'alinéa 1^{er}, si l'employeur du travailleur détaché ou son mandataire fournit, dans les délais prévus à l'alinéa 5, une notification motivée aux fonctionnaires désignés par le Roi.

La notification visée à l'alinéa 4 doit être fournie, selon le cas:

- avant la fin du douzième mois d'occupation du travailleur détaché, ou
- en cas de prolongations successives ayant lieu après la première période de douze mois, avant la fin de la prolongation précédente qui a fait l'objet d'une notification motivée, pour autant que la période complémentaire maximale visée à l'alinéa 4 ne soit pas encore échue, ou
- le 30 juillet 2020, en cas de détachement excédant déjà douze mois au 30 juillet 2020 mais n'atteignant pas dix-huit mois à cette même date.

Le Roi détermine les modalités de communication de la notification visée à l'alinéa 4, ainsi que les données devant figurer dans pareille notification.

Le présent paragraphe n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier qu'à partir d'une date fixée par le Roi.

§ 3. On entend par conditions de rémunération au sens des paragraphes 1^{er} et 2, les rémunérations, avantages et indemnités dus en vertu de dispositions légales et réglementaires, sanctionnées pénalement, ainsi qu'en vertu de dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels.».

Art. 7. In dezelfde wet wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 6/1. § 1. De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de detachering, betaald door de werkgever aan de gedetacheerde werknemer, worden gezien als een onderdeel van de loonvoorwaarden voor zover zij niet worden betaald ter vergoeding van werkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- of verblijfkosten.

Indien niet kan worden vastgesteld of de onderdelen van een toeslag die in verband met de detachering wordt uitgekeerd door de werkgever overeenkomstig het eerste lid, gelden als vergoeding voor daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten of als elementen die deel uitmaken van het loon overeenkomstig het eerste lid, wordt het volledige bedrag van de bovengenoemde toeslag beschouwd als vergoeding van kosten.

§ 2. Paragraaf 1, tweede lid, is slechts van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer vanaf een door de Koning vastgestelde datum.».

Art. 8. In artikel 8bis van dezelfde wet worden de woorden "ter beschikking gesteld" vervangen door het woord "gedetacheerd".

Art. 9. In dezelfde wet wordt een hoofdstuk III/1 ingevoegd, luidende «Hoofdstuk III/1. Toezicht».

Art. 10. In hoofdstuk III/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij artikel 9 van deze wet wordt een artikel 9/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 9/1. De inbreuken op artikelen 7/1 en 7/2 van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.».

Art. 11. In de artikelen 3, 7 en 8ter van dezelfde wet worden de woorden "ter beschikking gestelde" vervangen door het woord "gedetacheerde".

Afdeling 2. Wijzigingen aan het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten

Art. 7. Dans le chapitre II, de la même loi, il est inséré un article 6/1, rédigé comme suit:

«Art.6/1. § 1^{er}. Les allocations directement liées au détachement, qui sont payées par l'employeur à son travailleur détaché, sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération payées par celui-ci à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Lorsqu'il ne peut être déterminé quels éléments d'une allocation directement liée au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues à cause du détachement ou quels éléments de cette même allocation font partie des conditions de rémunération payées conformément à l'alinéa 1^{er}, l'intégralité de l'allocation précitée est alors considérée comme payée à titre de remboursements des dépenses.

§ 2. Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier qu'à partir d'une date qui est fixée par le Roi.».

Art. 8. Dans la version néerlandaise de l'article 8bis de la même loi, les mots «ter beschikking gesteld» sont remplacés par le mot «gedetacheerd».

Art. 9. Dans la même loi, il est inséré un chapitre III/1 intitulé «Chapitre III/1. Surveillance».

Art. 10. Dans le chapitre III/1 de la même loi, inséré par l'article 9 de la présente loi, il est inséré un article 9/1, rédigé comme suit:

«Art. 9/1. Les infractions aux articles 7/1 et 7/2 de la présente loi et à leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.».

Art. 11. Dans la version néerlandaise des articles 3, 7 et 8ter de la même loi, les mots «ter beschikking gestelde» sont chaque fois remplacés par le mot «gedetacheerde».

Section 2. Modifications de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Art. 12. In de titel van Hoofdstuk IIBis van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordende woorden "ter beschikking stellen" vervangen door het woord "detacheren".

Afdeling 3. Wijzigingen aan de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 13. Artikel 18 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, opgeheven bij de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (1), wordt hersteld als volgt:

«Art. 18. Wanneer de uitzendkracht vanuit een ander land ter beschikking wordt gesteld aan een gebruiker gevestigd in België, informeert de gebruiker het uitzendkantoor, via geschrift op papier of op elektronische wijze, van de arbeids-, en tewerkstellingsvoorwaarden die van toepassing zijn in zijn onderneming en die betrekking hebben op de arbeidstijd, overwerk, pauze, rusttijden, nachtarbeid, vakantie, feestdagen, loon, bescherming van zwangere vrouwen en moeders tijdens de lactatie, bescherming van kinderen en jongeren, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en alle maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.".

Art. 14. In dezelfde wet wordt een artikel 20quater ingevoegd, luidende:

«Art. 20quater. Wanneer arbeidsprestaties moeten worden verricht in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, door een uitzendkracht die ter beschikking gesteld wordt door een in België gevestigde gebruiker, dan moet de gebruiker het uitzendbureau, voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties, via geschrift op papier of op elektronische wijze meedelen in welke andere staat of staten dan België deze arbeidsprestaties zullen worden verricht.

Art. 12. Dans la version néerlandaise de l'intitulé du chapitre IIBis de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, les mots «ter beschikking stellen» sont remplacés par le mot «detacheren».

Section 3. Modifications de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs

Art. 13. L'article 18 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, abrogé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (1), est rétabli dans la rédaction suivante:

«Art. 18. Lorsque l'intérimaire est mis à partir d'un autre pays à disposition d'un utilisateur établi en Belgique, cet utilisateur informe l'entreprise de travail intérimaire, par écrit ou par voie électronique, des conditions de travail et d'emploi qui sont applicables dans son entreprise et qui sont relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés, à la rémunération, à la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement, à la protection des enfants et des jeunes ainsi qu'à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. ».

Art. 14. Dans la même loi, il est inséré un article 20quater rédigé comme suit:

«Art. 20quater. Lorsque des prestations de travail doivent être exécutées dans un État membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur intérimaire, mis à disposition d'un utilisateur établi en Belgique, ledit utilisateur communique, par écrit ou par voie électronique, à l'entreprise de travail intérimaire dans quel(s) État(s) autre(s) que la Belgique les prestations de travail précitées seront exécutées, préalablement à une telle exécution.

Het eerste lid is slechts vanaf een door de Koning vastgestelde datum van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, 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.».

Art. 15. Artikel 32 van dezelfde wet wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

«§ 5. Wanneer arbeidsprestaties moeten worden verricht in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België door een werknemer die, overeenkomstig paragraaf 1, ter beschikking werd gesteld van een in België gevestigde gebruiker, dan moet de gebruiker de werkgever van de werknemer voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties, via geschrift op papier of op elektronische wijze, meedelen in welke andere staat of staten dan België deze arbeidsprestaties zullen worden verricht.

Het eerste lid is slechts vanaf een door de Koning vastgestelde datum van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, 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.».

Art. 16. Artikel 32bis van dezelfde wet wordt aangevuld met een paragraaf 8, luidende:

«§ 8. Wanneer arbeidsprestaties moeten worden verricht in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België door een werknemer die, overeenkomstig paragraaf 1, ter beschikking werd gesteld van een in België gevestigde gebruiker, dan moet de gebruiker de werkgever van de werknemer voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties, via geschrift op papier of op elektronische wijze, meedelen in welke andere staat of staten dan België deze arbeidsprestaties zullen worden verricht.

Het eerste lid is slechts vanaf een door de Koning vastgelegde datum van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, 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.».

L'alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi. ».

Art. 15. L'article 32 de la même loi est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit:

«§ 5. Lorsque des prestations de travail doivent être exécutées dans un État membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur mis à disposition, conformément au paragraphe 1^{er}, d'un utilisateur établi en Belgique, ledit utilisateur communique, par écrit ou par voie électronique, à l'employeur du travailleur dans quel(s) État(s) autre(s) que la Belgique les prestations de travail précitées seront exécutées, préalablement à une telle exécution.

L'alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi.».

Art. 16. L'article 32bis de la même loi est complété par un paragraphe 8, rédigé comme suit:

«§ 8. Lorsque des prestations de travail doivent être exécutées dans un État membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur mis à disposition, conformément au paragraphe 1^{er}, d'un utilisateur établi en Belgique, ledit utilisateur communique à l'employeur du travailleur, par écrit ou par voie électronique, dans quel(s) État(s) autre(s) que la Belgique les prestations de travail précitées seront exécutées, préalablement à une telle exécution.

L'alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi.».

Afdeling 4. Wijzigingen aan de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen

Art. 17. In de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wordt een artikel 192/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 192/1. Wanneer de arbeidsprestaties van een werknemer, die ter beschikking werd gesteld aan een gebruiker moeten worden uitgevoerd in Zwitserland of een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, dan informeert de gebruiker de werkgeversgroepering, via geschrift op papier of op elektronische wijze, voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties over de andere staat of staten dan België waar de arbeidsprestaties moeten worden verricht.

Het eerste lid is slechts vanaf een door de Koning vastgelegde datum van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, 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.

De inbreuken op het eerste lid worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.».

Afdeling 5. Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek

Art. 18. Artikel 110 van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:

Section 4. Modifications de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses

Art. 17. Dans la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, il est inséré un article 192/1, rédigé comme suit:

«Art. 192/1. Lorsque des prestations de travail doivent être effectuées dans un État membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur mis à disposition d'un utilisateur, ledit utilisateur communique au groupement d'employeurs, par écrit ou par voie électronique, dans quel(s) État(s) autre(s) que la Belgique les prestations de travail précitées seront exécutées, préalablement à une telle exécution.

L'alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi.

Les infractions à l'alinéa 1^{er} sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.».

Section 5 Modifications du Code pénal social

Art. 18. L'article 110 du Code pénal social est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

«In geval van niet-naleving van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden voorzien in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden of in conventionele bepalingen die door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend zijn verklaard en die van toepassing zijn overeenkomstig artikel 5 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, indien de enige officiële nationale website, in de zin van artikel 5 van 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"), geen melding maakt van de bovenvermelde arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, wordt er rekening gehouden met dit gebrek aan informatie bij het bepalen van de sanctie overeenkomstig het eerste en derde lid van dit artikel.».

Art. 19. Artikel 115 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:

«En cas de non-respect des conditions de travail, de rémunération et d'emploi, prévues par des dispositions légales ou réglementaires sanctionnées pénalement ou par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et qui sont applicables conformément à l'article 5 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, si le site internet national officiel unique au sens de l'article 5 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») n'indiquait pas d'informations sur les conditions de travail, de rémunération et d'emploi précitées, pareille absence d'informations est prise en compte lors de la détermination de la sanction, dans le respect des alinéas 1^{er} et 3 du présent article.».

Art. 19. L'article 115 du même Code est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

«In geval van niet-naleving van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden voorzien in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden of in conventionele bepalingen die door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend zijn verklaard en die van toepassing zijn overeenkomstig artikel 5 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, indien de enige officiële nationale website, in de zin van artikel 5 van 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"), geen melding maakt van de bovenvermelde arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, wordt er rekening gehouden met dit gebrek aan informatie bij het bepalen van de administratieve geldboete overeenkomstig het eerste lid van dit artikel.».

Art. 20. Artikel 176, § 3, eerste lid, van hetzelfde wetboek, gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016, wordt aangevuld met de bepalingen onder 4° en 5°, luidende:

«4° het uitzendkantoor niet, schriftelijk of op elektronische wijze, de informatie, bedoeld in artikel 18 van de voormelde wet van 24 juli 1987, meegedeeld heeft;

5° het uitzendkantoor niet, vóór de aanvang van de uitvoering van de arbeidsprestaties bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 24 juli 1987, schriftelijk of op elektronische wijze de informatie bedoeld in hetzelfde artikel 20quater meegedeeld heeft.».

Art. 21. In artikel 177 van hetzelfde wetboek, gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden «§ 1.» ingevoegd voor de woorden «Met een sanctie»;

2° hetzelfde artikel wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

«§ 2. Wordt gestraft met een sanctie van niveau 2, de gebruiker, zijn aangestelde of lasthebber die:

«En cas de non-respect des conditions de travail, de rémunération et d'emploi, prévues par des dispositions légales ou réglementaires sanctionnées pénalement ou par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et qui sont applicables conformément à l'article 5 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, si le site internet national officiel unique au sens de l'article 5 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») n'indiquait pas d'informations sur les conditions de travail, de rémunération et d'emploi précitées, pareille absence d'informations est prise en compte lors de la détermination de l'amende administrative, dans le respect de l'alinéa 1^{er} du présent article.».

Art. 20. L'article 176, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du même Code, modifié par la loi du 29 février 2016, est complété par un 4° et un 5°, rédigés comme suit:

«4° n'a pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, à l'entreprise de travail intérimaire l'information, visée à l'article 18 de la loi précitée du 24 juillet 1987;

5° n'a pas communiqué à l'entreprise de travail intérimaire, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées à l'article 20quater de la loi précitée du 24 juillet 1987, par écrit ou par voie électronique, l'information visée à ce même article 20quater.».

Art. 21. Dans l'article 177 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots «§ 1^{er}.» sont insérés avant les mots «Est puni»;

2° le même article est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

«§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'utilisateur, son préposé ou sans mandataire qui:

1° in strijd met de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werkgever van de hem ter beschikking gestelde werknemer, niet vóór de aanvang van de uitvoering van de arbeidsprestaties bedoeld, al naar gelang het geval, in de artikelen 32, § 5, en 32bis, § 8, van de voormelde wet van 24 juli 1987, schriftelijk of op elektronische wijze, de informatie bedoeld in dezelfde artikelen 32, § 5, en 32bis, § 8, meegedeeld heeft;

2° in strijd met de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, de werkgeversgroepering die hem de werknemer ter beschikking gesteld heeft, niet vóór de aanvang van de arbeidsprestaties bedoeld in artikel 192/1, eerste lid, van de voormelde wet van 12 augustus 2000, schriftelijk of op elektronische wijze, de informatie bedoeld in hetzelfde artikel 192/1, eerste lid, van de voormelde wet van 12 augustus 2000, meegedeeld heeft;

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.».

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Art. 22. Deze wet treedt in werking op 30 juli 2020.

Gegeven te _____ ,

VAN KONINGSWEGE:
De Minister van Justitie,

1° en contravention à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, n'a pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées, selon le cas, par les articles 32, paragraphe 5, et 32bis, paragraphe 8, de la loi précitée du 24 juillet 1987, à l'employeur du travailleur mis à sa disposition, l'information visée à ces mêmes articles 32, paragraphe 5, et 32bis, paragraphe 8;

2° en contravention à la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, n'a pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées par l'article 192/1, alinéa 1^{er}, de la loi précitée du 12 août 2000, au groupement d'employeurs qui a mis le travailleur à sa disposition, l'information visée à ce même article 192/1, alinéa 1^{er}, de la loi précitée du 12 août 2000.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.».

Chapitre 3. Dispositions finales

Art. 22. La présente loi entre en vigueur le 30 juillet 2020.

Donné à _____ , le _____

PAR LE ROI:
Le Ministre de la Justice,

De Minister belast met Bestrijding van de sociale
fraude,

Le Ministre chargé de la Lutte contre la fraude
sociale,

Philippe DE BACKER

De Minister van Werk,

La Ministre de l'Emploi,



Nathalie MUYLLE



De Backer

2020/02/22

**WETSONTWERP HOUDENDE DIVERSE
BEPALINGEN INZAKE DETACHERING VAN
WERKNEMERS**

**PROJET DE LOI PORTANT DIVERSES
DISPOSITIONS CONCERNANT LE
DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS**

66970/1.

MEMORIE VAN TOELICHTING

EXPOSE DES MOTIFS

Het wetsontwerp waarvan ik de eer heb het U ter goedkeuring voor te leggen, voorziet in de omzetting van de 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.

Le projet de loi que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation vise à transposer en droit belge la 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.

1. De richtlijn (EU) 2018/957 is in werking getreden op 29 juli 2018 (Publicatieblad van de Europese Unie L 173 van 9.7.2018, p. 16 e.v.) en moet uiterlijk op 30 juli 2020 omgezet zijn.

1. Une telle directive modificatrice est entrée en vigueur le 29 juillet 2018 (Journal officiel de l'Union européenne L 173 du 9.7.2018, p. 16 et s.) et doit être transposée le 30 juillet 2020.

2. Het doel van de wijzigingen die de richtlijn 2018/957 aanbrengt in de richtlijn 96/71/EG is om ervoor te zorgen dat de richtlijn een rechtvaardig evenwicht kan blijven garanderen tussen de vrijheid van dienstverrichting en de principes van eerlijke concurrentie enerzijds en de rechten van gedetacheerde werknemers anderzijds.

2. L'objectif de la révision opérée par la directive 2018/957 est de permettre à la directive 96/71/CE de continuer à assurer un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables, d'une part, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés, d'autre part.

3. Deze richtlijn beoogt allereerst de toepassing te versterken van bepaalde principes die reeds worden voorzien in de richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, wat betreft de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers. Daarnaast voegt zij eveneens nieuwe bepalingen toe met betrekking tot de informatie over deze arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden en de werkelijke plaats van detachering, met name in geval van detachering in de vorm van terbeschikkingstelling van uitzendkrachten of andere werknemers bij een gebruiker.

3. Une telle directive vise d'abord à renforcer l'application de certains principes prévus par la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés. Elle ajoute également de nouvelles dispositions en ce qui concerne l'information sur de telles conditions de travail et d'emploi et le lieu effectif du détachement, particulièrement en cas de détachement prenant la forme d'une mise à disposition de travailleurs intérimaires ou autres auprès d'un utilisateur.

Dit wetsontwerp zal bovenstaande principes en regels invoeren in de Belgische arbeidswetgeving.

Le présent projet de loi introduira de tels principes et règles dans la législation du travail belge.

4. Bovendien versterkt de richtlijn 2018/957 de informatieverplichting die op de lidstaten rust met betrekking tot de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die van toepassing zijn wanneer werknemers op hun grondgebied worden gedetacheerd.

4. Par ailleurs, la directive 2018/957 renforce également les obligations d'information pesant sur les Etats membres relativement aux conditions de travail et d'emploi applicables en cas de détachement de travailleurs effectués sur leur territoire.

De nieuwe bepalingen met betrekking tot de informatieplicht vereisen geen aanpassing van de wetgeving, maar zullen worden uitgevoerd door een aanpassing van de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Les nouvelles dispositions concernant les obligations d'information ne nécessitent pas d'adaptation législative mais seront concrètement exécutées par une nouvelle adaptation du site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

De website van de hierboven vermelde Federale Overheidsdienst is de enige officiële, nationale website betreffende de detachering van werknemers, in de zin van artikel 5 van de richtlijn 2014/67/EU inzake de uitvoering van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Deze website bevat reeds de informatie met betrekking tot de formaliteiten en de arbeids-, tewerkstellings- en loonvoorwaarden die van toepassing zijn in geval van detachering van werknemers naar België.

5. De wijzigingen die de nieuwe richtlijn 2018/957 aanbrengt aan de richtlijn 96/71/EG versterken eveneens de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de administratieve samenwerking tussen de overheidsinstanties die belast zijn met het toezicht op de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die van toepassing zijn in het geval van detachering van werknemers.

Deze nieuwe verplichtingen vereisen evenmin een aanpassing van de wetgeving. Zij zullen door de diensten van de Belgische arbeidsinspectie binnen het kader van hun controlebevoegdheid en op basis van een administratieve omzendbrief, toegepast worden.

6. Daarenboven doet de richtlijn 96/71/EG op geen enkele manier afbreuk aan de uitoefening van fundamentele rechten die erkend zijn in de lidstaten en op het niveau van de Europese Unie, met name het recht of de vrijheid om te staken of om andere acties te ondernemen die voorzien zijn in de systemen die de arbeidsrelaties regelen in de lidstaten, in overeenstemming met het nationale recht en/of nationale praktijken. Zij doet evenmin afbreuk aan het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen, te sluiten en toe te passen of om collectieve acties te ondernemen in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijken.

7. Zowel de richtlijn 2018/957 als de richtlijn 96/71/EG hebben geen betrekking op de aspecten van sociale zekerheid. Deze aspecten worden geregeld door de verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en diens uitvoeringshandelingen.

Le site de ce même Service public fédéral est le site internet national officiel unique en matière de détachement de travailleurs au sens de l'article 5 de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, sur lequel figurent déjà les informations concernant les formalités et conditions de travail, de rémunération et d'emploi applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique.

5. De plus, les modifications apportées par la nouvelle directive 2018/957 à la directive 96/71/CE renforcent également les obligations des Etats membres en ce qui concerne la coopération administrative entre autorités publiques chargées de la surveillance des conditions de travail et d'emploi applicables en cas de détachement de travailleurs.

Les nouvelles obligations en la matière ne nécessitent pas non plus d'adaptation législative mais seront mises en œuvre par les services d'inspection du travail belges dans le cadre de leurs compétences de contrôle, sur base d'une circulaire administrative.

6. En outre, la directive 96/71/CE ne porte en aucune manière atteinte à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévues par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Elle ne porte pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.

7. La directive 2018/957 et la directive 96/71/CE modifiée par celle-ci ne concernent pas les aspects de sécurité sociale. De tels aspects sont 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.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Art. 1

Het eerste artikel verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

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

Art. 2

Dit artikel bepaalt dat het wetsontwerp in de omzetting voorziet van de 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.

Het betreft een transparantievereiste, opgelegd door de beide richtlijnen.

Art. 3

Deze bepaling vervolledigt artikel 1/1 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, door achter de reeds bestaande verwijzingen naar de richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU, een 3° in te voeren die verwijst naar de 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.

Art. 4

Met deze bepaling wordt artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957 omgezet.

1. Overeenkomstig artikel 3.3 is de richtlijn 2018/957 "van toepassing op de sector van het wegvervoer vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van richtlijn 2006/22/EG betreffende handhavingsvoorschriften en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot richtlijn 96/71/EG en richtlijn 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in de wegvervoersector", hierna genoemd "lex specialis".

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 1^{er}

L'article 1^{er} 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 (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.

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

Art. 3

Cette disposition complète l'article 1^{er}/1 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, faisant référence aux directives 96/71/CE et 2014/67/UE déjà transposées par la loi du 5 mars 2002 en y insérant un 3° faisant référence à la 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.

Art. 4

Cette disposition transpose l'article 3.3, de la directive 2018/957.

1. Conformément à pareil article 3.3, la directive 2018/957 «s'applique au secteur du transport routier à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier», ci-après dénommé «lex specialis».

Bij gebrek aan verduidelijking in artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957 met betrekking tot het begrip "sector wegvervoer", wordt het begrip zo geïnterpreteerd dat het zowel het wegvervoer van goederen als het wegvervoer van personen omvat.

Uit hetzelfde artikel 3.3 volgt bijgevolg dat, zolang dergelijke "lex specialis" niet officieel wordt toegepast op Europees niveau, de wijzigingen die de richtlijn 2018/957 aanbrengt in de richtlijn 96/71/EG niet van toepassing zijn op de sector van het wegvervoer.

2. Gelet op voorgaande overwegingen is het noodzakelijk om in de wet die richtlijn 2018/957 omzet, een tijdelijke niet-toepassing te voorzien voor de activiteiten die zich in de sector van het wegvervoer bevinden. Voor zover de detachering plaatsvindt in de sector van het wegvervoer, zijn de wijzigingen die de richtlijn 2018/957 aanbrengt in de richtlijn 96/71/EG bijgevolg tijdelijk niet van toepassing.

Zodra de lex specialis is aangenomen en omgezet in Belgisch recht, zal een koninklijk besluit de datum vastleggen waarop de wijzigingen van dit wetsontwerp (die tot deze datum het voorwerp uitmaakten van de tijdelijke niet-toepassing) van toepassing zijn op de sector van het wegvervoer.

Met het oog op de uitvoering van dergelijk principe van tijdelijke niet-toepassing voegt artikel 4 van het wetsontwerp 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, een 5° in die verduidelijkt wat men moet verstaan onder "activiteiten in de sector van het wegvervoer".

Activiteiten in de sector van het wegvervoer worden gedefinieerd als de activiteiten van wegvervoer voor rekening van derden, die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek.

Deze definitie beperkt de draagwijdte van de tijdelijke niet-toepassing van de wijzigingen die door dit wetsontwerp worden aangebracht in de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

A défaut de précisions apportées par l'article 3.3 de la directive 2018/957 sur le contenu de la notion de «secteur du transport routier», une telle notion est interprétée comme visant tant le transport routier de choses que celui de personnes.

Il découle de pareil article 3.3 de la directive 2018/957 qu'aussi longtemps qu'une telle «lex specialis» ne sera pas officiellement d'application au niveau européen, les modifications apportées par la directive 2018/957 à la directive 96/71/CE ne seront pas d'application au secteur du transport routier.

2. Compte tenu des considérations qui précèdent, il est donc nécessaire de prévoir, dans les dispositions de la loi en projet transposant des modifications apportées par la directive 2018/957, un principe de non-application temporaire de celles-ci aux activités dans le domaine du transport routier lorsque ces dispositions sont susceptibles de s'appliquer à de telles activités accomplies dans le cadre d'un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE.

A cet égard, le mécanisme prévu est celui d'un arrêté royal qui, une fois la lex specialis adoptée et transposée dans l'ordre juridique belge, déterminera la date d'application au transport routier des modifications prévues par la présente loi en projet et visées par le principe de non-application temporaire.

Aux fins de mise en œuvre d'un tel principe de non-application temporaire, l'article 4 de la loi en projet insère donc dans 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, un point 5° définissant ce qu'il faut entendre par «activités dans le domaine du transport routier».

De telles activités dans le domaine du transport routier sont définies comme : les activités de transport routier pour le compte de tiers relevant de la compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique.

Cette définition permettra de délimiter la portée du principe de non-application temporaire au transport routier en ce qui concerne plusieurs modifications apportées par le présent projet de loi à 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.

Bovendien bepaalt deze definitie eveneens de draagwijdte van de wijzigingen die worden aangebracht door dit wetsontwerp in het domein van de uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers, in de mate dat deze wijzigingen betrekking hebben op de detachering van werknemers in de zin van bovengenoemde richtlijn en vertrekkende vanuit België.

Daarenboven bepaalt artikel 4 van het wetsontwerp dat indien nodig, afhankelijk van het uiteindelijke toepassingsgebied van de *lex specialis*, de definitie kan worden gewijzigd door een koninklijk besluit, genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 5

Deze bepaling heeft een uitsluitend taalkundig karakter.

Met het oog op terminologische eenvormigheid werd het woord "terbeschikkingstelling" in de Nederlandstalige titel van hoofdstuk II van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan, vervangen door het woord "detachering".

Art. 6

Met deze bepaling wordt langs de ene kant artikel 1, 2) a), b) en e) van de richtlijn (EU) 2018/957 omgezet en langs de andere kant artikel 3.3.

Artikel 1, 2) a) van de richtlijn 2018/957 wijzigt artikel 3.1 van de richtlijn 96/71/EG terwijl artikel 1, 2), b) van de richtlijn 2018/957 een nieuw § 1bis invoegt in hetzelfde artikel 3 van de richtlijn 96/71/EG.

1. De richtlijn 96/71/EG, zoals gewijzigd door de richtlijn 2018/957, heeft in de eerste plaats als doel om te bepalen welke arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden er gerespecteerd moeten worden in geval dat een werknemer door een werkgever, die gevestigd is in een bepaalde lidstaat (zendstaat) naar een andere lidstaat (land van onthaal) gedetacheerd wordt, en dat voor alle sectoren waarin de gedetacheerde werknemers werkzaam zijn.

Daartoe voorziet de richtlijn 96/71/EG in zijn artikel 3.1 het beginsel op grond waarvan bepaalde beschermingsregels die in het land van onthaal gelden, van toepassing zijn op alle gedetacheerde werknemers.

En outre, elle déterminera également la portée des modifications apportées par le présent projet en matière de travail intérimaire et de mise à dispositions de travailleurs dans la mesure où ces modifications concernent des détachements de travailleurs au sens de la directive précitée et qui sont opérés à partir de la Belgique.

Par ailleurs, en fonction du champ d'application définitif de la *lex specialis*, l'article 4 de la loi en projet prévoit également qu'une telle définition puisse être modifiée, le cas échéant, par arrêté royal, pris après avis du Conseil national du Travail.

Art. 5

Cette disposition a un caractère uniquement linguistique.

Aux fins d'uniformisation terminologique, dans la version néerlandaise de l'intitulé du chapitre II 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, le mot «terbeschikkingstelling» est remplacé par le mot «detachering».

Art. 6

Cette disposition transpose, d'une part, l'article 1^{er}, 2. a), b) et e) de la directive (UE) 2018/957 et, d'autre part, son article 3.3.

L'article 1^{er}, 2. a) de la directive 2018/957 modifie lui-même l'article 3.1 de la directive 96/71/CE alors que l'article 1^{er}, 2, b) de la directive 2018/957 insère un § 1bis nouveau dans le même article 3 de la directive 96/71/CE.

1. En ce qui concerne la directive 96/71/CE, telle qu'amendée par la directive 2018/957, un tel acte de droit européen a pour objet principal de déterminer, en cas de détachement de travailleurs effectué par un employeur établi dans un Etat membre déterminé (Etat d'envoi) vers un autre Etat membre (Etat d'accueil), quelles conditions de travail et d'emploi applicables dans cet Etat d'accueil doivent être respectées par cet employeur et ce pour tous les secteurs d'activités de cet Etat.

A cet effet, la directive 96/71/CE, prévoit, en son article 3.1, le principe selon lequel certaines règles de protection en vigueur dans le pays d'accueil sont applicables à tout travailleur qui y est détaché.

In dit verband bepaalt voornoemd artikel 3.1 van de richtlijn 96/71/EG de aangelegenheden die deel uitmaken van deze "harde kern van dwingende bepalingen inzake minimale bescherming" en preciseert zij eveneens wat de aard van deze bepalingen moet zijn.

De dwingende bepalingen inzake minimale bescherming zijn deze die vastgelegd zijn in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechtelijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn verklaard overeenkomstig artikel 3, paragraaf 8, van de richtlijn 96/71/EG.

Zo kunnen de regels die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers van conventionele aard zijn, op voorwaarde dat zij algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van artikel 3, paragraaf 8, dit wil zeggen dat zij gerespecteerd moeten worden door alle ondernemingen die behoren tot de betrokken sector of beroep en onder het territoriale toepassingsgebied vallen of op een andere manier van toepassing zijn, overeenkomstig hetzelfde paragraaf 8.

Artikel 1, 2), a) en e), van de richtlijn 2018/957 verwijdert enerzijds de verwijzing naar de (bouw)activiteiten in artikel 3.1, eerste lid, tweede streepje van de richtlijn 96/71/EG, zoals bedoeld in de bijlage bij deze richtlijn en anderzijds artikel 3, § 10, tweede streepje, van dezelfde richtlijn. Dit heeft als effect dat voortaan het land van onthaal in alle sectoren van de economie de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, zoals bedoeld in artikel 3 van de richtlijn 96/71/EG toepast op de gedetacheerde werknemers.

1.1. Met betrekking tot de aangelegenheden die behoren tot deze harde kern van dwingende bepalingen en die opgesomd worden in artikel 3.1 van de richtlijn 96/71/EG, brengt de richtlijn 2018/957 een driedelige wijziging aan.

- Enerzijds vervangt artikel 1, 2), a), van de richtlijn 2018/957 de term "minimumlonen" in artikel 3.1, eerste lid, c), van de richtlijn 96/71/EG door de term "beloning".

Dans ce cadre, la directive 96/71/CE détermine les matières qui font partie de ce « noyau dur de règles impératives minimales » de l'article 3.1 précité et précise également quel doit être la nature de ces règles.

De telles règles impératives de protection minimales sont celles qui sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8 de l'article 3 de la directive 96/71/CE.

Ainsi les règles applicables aux travailleurs détachés peuvent avoir une nature conventionnelle à la condition qu'elles soient d'application générale au sens de l'article 3, paragraphe 8, c'est-à-dire qu'elles doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celle-ci, ou qu'elles s'appliquent à un autre titre conformément à ce même paragraphe 8.

Il y a également lieu de remarquer qu'en supprimant, d'une part, dans l'article 3.1, alinéa 1^{er}, 2^{ème} tiret, de la directive 96/71/CE, la référence aux activités (de construction) visées dans l'annexe à cette dernière et, d'autre part, l'article 3, § 10, 2^{ème} tiret, de la directive, l'article 1^{er}, 2, a) et e), de la directive 2018/957 a pour effet d'imposer dorénavant aux Etats d'accueil d'appliquer aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi énoncées dans l'article 3 de la directive 96/71/CE à tous les secteurs de l'économie de ces Etats d'accueil.

1.1. Relativement aux matières formant ce noyau dur de règles impératives et qui sont énoncées par l'article 3.1 de la directive 96/71/CE, la directive 2018/957 apporte une triple modification.

- L'article 1^{er}, 2, a), de la directive 2018/957, d'une part, remplace dans l'article 3.1, alinéa 1^{er}, c), de la directive 96/71/CE le concept de taux de salaires minimum par celui de "rémunération".

Omwille van deze vervanging bepaalt lid 2 van het nieuwe artikel 3.1 voortaan dat de beloning wordt vastgesteld overeenkomstig de wetgeving en/of praktijken van de lidstaat op wiens grondgebied de werknemer is gedetacheerd (het land van onthaal) en alle beloningscomponenten omvat die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechtelijke uitspraken overeenkomstig de richtlijn 96/71/EG.

- Anderzijds introduceert hetzelfde artikel 1, 2), a), van de richtlijn 2018/957 twee nieuwe onderwerpen in de harde kern van artikel 3.1, eerste lid, van de richtlijn 96/71/EG. Enerzijds gaat het om de voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan de werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden (nieuwe punt h)) en anderzijds betreft het toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn (nieuw punt i)).

In de mate dat dergelijke arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden voorzien zijn in de wetgeving van het land van onthaal, zijn zij ook van toepassing op werkgevers die werknemers naar die staat detacheren.

Met name wat betreft de toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn (nieuw punt i)), is het belangrijk om aan te geven dat het nieuwe artikel 3.1, lid 2, van de richtlijn 96/71/EG, zoals ingevoegd door de richtlijn 2018/957, de toepassing beperkt van dergelijke arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, voorzien door de wetgeving van het land van onthaal, door te verduidelijken dat het punt i) enkel van toepassing is voor de uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfskosten die worden gedaan door gedetacheerde werknemers wanneer zij zich moeten verplaatsen van en naar hun gewone werkplaats in de lidstaat op wiens grondgebied zij gedetacheerd zijn of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Ter aanvulling van bovenstaande overwegingen moet worden toegevoegd dat, zoals reeds voorzien in de oorspronkelijke versie, artikel 3.10 van de richtlijn 96/71/EG toestaat dat het land van onthaal andere aangelegenheden dan deze die reeds voorkomen in de lijst van artikel 3.1 toepast, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde.

Dergelijk artikel 3.10 van de richtlijn 96/71/EG wordt expliciet bevestigd door de richtlijn 2018/957 in zijn artikel 1, 2), e).

En conséquence de pareil remplacement, l'alinéa 2 nouveau du même article 3.1 précise dorénavant que la rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché (État d'accueil) et vise tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales applicables conformément à la directive 96/71/CE.

- Par ailleurs, le même article 1^{er}, 2, a), de la directive 2018/957 introduit également deux nouvelles matières dans le noyau dur de l'article 3.1, alinéa 1^{er}, à savoir, d'une part, les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel (point h) nouveau) et, d'autre part, les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles (point i) nouveau).

Dans la mesure où de telles conditions de travail et d'emploi sont prévues par le droit de l'Etat d'accueil, elles sont donc rendues applicables aux employeurs y détachant des travailleurs et à ces derniers.

Cependant, en ce qui concerne particulièrement les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles (point i) nouveau), il est important de noter que le nouvel article 3.1, alinéa 2, de la directive 96/71/CE tel qu'inséré par la directive 2018/957, limite l'application de ces conditions de travail et d'emploi prévues par le droit de l'Etat d'accueil en précisant que le point i) s'applique exclusivement aux dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues par des travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans l'Etat membre sur le territoire duquel ils sont détachés, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

En complément des considérations qui précèdent, il y a lieu d'ajouter que, comme déjà prévu dans sa version initiale, l'article 3.10 de la directive 96/71/CE permet aux Etats membres d'accueil de rendre applicables d'autres matières que celles qui figurent dans cette liste de son article 3.1, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public.

Un tel article 3.10 est expressément confirmé dans la directive 96/71/CE par la directive 2018/957 en son article 1^{er}, 2, e).

1.2 Het is echter belangrijk om aan te geven dat voortaan, wanneer de detachering effectief twaalf maanden overschrijdt, een specifieke bepaling moet worden toegepast, namelijk het nieuwe artikel 3.1bis van de richtlijn 96/71/EG, ingevoegd door artikel 1, 2), b), van de richtlijn 2018/957.

In dit verband voorziet het nieuwe artikel 3.1bis in zijn eerste en tweede lid allereerst op algemene wijze dat wanneer de detachering twaalf maanden overschrijdt, er voortaan een uitgebreider pakket aan arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden van land van onthaal moet worden toegepast.

Met andere woorden, in het geval dat de daadwerkelijke duur van de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, moet men alle andere arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden van het land van onthaal toepassen die zijn neergelegd in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard (of deze die van toepassing zijn, overeenkomstig artikel 3, § 8, van de richtlijn 96/71/EG), evenwel met uitsluiting van deze met betrekking tot de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de concurrentiebedingen en de aanvullende pensioenregelingen.

Het uitgebreider pakket aan arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden dat in dergelijk geval van toepassing is op basis van het nieuwe artikel 3.1bis, mag slechts worden toegepast op het moment dat de grens van twaalf maanden daadwerkelijk wordt overschreden en slechts voor de arbeidsprestaties die worden verricht na deze twaalf maanden. Bovenstaande geldt bovendien slechts vanaf 30 juli 2020, zoals gestipuleerd in artikel 3.1, lid 2, van de richtlijn 2018/957.

Er moet ook op gewezen dat bij gebrek aan overgangsmaatregelen in de richtlijn 2018/957 met betrekking tot de toepassing in de tijd van het nieuwe artikel 3.1bis van de richtlijn 96/71/EG, in het geval de dienstverrichting reeds gestart is voor 30 juli 2020 en zich voortzet na deze datum, ook de arbeidsprestaties die, voor deze datum hebben plaatsgevonden in rekening moeten gebracht worden om te bepalen of de grens van twaalf maanden al dan niet al overschreden is op 30 juli 2020 en bijgevolg of men vanaf die datum dan ook het uitgebreider pakket van arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, zoals voorzien in het nieuwe artikel 3.1bis van de richtlijn 96/71/EG moet toepassen.

1.2. Il est cependant important de préciser qu'en ce qui concerne les détachements excédant effectivement douze mois, de tels détachement seront dorénavant régis par une disposition spécifique, à savoir l'article 3.1bis nouveau de la directive 96/71/CE, inséré par l'article 1^{er}, 2, b), de la directive 2018/957.

A cet égard, un tel article 3.1bis nouveau prévoit d'abord de manière générale, en ses alinéas 1^{er} et 2, que lorsqu'un détachement excède effectivement douze mois, il y aura dorénavant lieu d'appliquer un corps étendu de conditions de travail et emploi de l'Etat d'accueil.

Ainsi, en cas de détachement dont la durée est effectivement supérieure à 12 mois, sont applicables toutes les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil qui sont prévues par ses dispositions législatives, administratives ou réglementaires et par ses conventions collectives déclarées d'application générale (ou celles applicables à un autre titre conformément à l'article 3, § 8, de la directive 96/71/CE), à l'exclusion, cependant, de celles relatives à la conclusion et à la terminaison du contrat, en ce compris les clauses de non-concurrence et aux régimes complémentaires de retraite professionnelles.

Le corps étendu de conditions de travail et d'emploi applicable en pareil cas sur base de l'article 3.1bis nouveau ne peut cependant s'appliquer qu'à partir du dépassement effectif de la limite de douze mois et ce pour les prestations accomplies à partir de la date d'application de cette disposition soit, conformément à l'article 3.1, alinéa 2, de la directive 2018/957, à partir du 30 juillet 2020.

Il convient également de remarquer qu'en raison de l'absence de mesures transitoires prévues par la directive 2018/957 relativement à l'application dans le temps de l'article 3.1bis nouveau de la directive 96/71/CE, en cas de prestation de services ayant débuté avant le 30 juillet 2020 et se poursuivant après cette date, les prestations de travail accomplies depuis le début de pareille prestation de services devront être prises en compte aux fins de déterminer si la limite de douze mois est ou non dépassée au 30 juillet 2020 et, corrélativement, s'il y a lieu, d'appliquer à partir de cette même date du 30 juillet 2020, le corps étendu de conditions de travail et d'emploi prévu par l'article 3.1bis nouveau de la directive 96/71/CE.

Er moet evenwel op gewezen worden dat hoewel de arbeidsprestaties van vóór 30 juli 2020 (in het kader van detacheringen die na deze datum worden verdergezet) in rekening moeten gebracht worden voor de berekening van de totale duur van de detachering, zij niet retroactief kunnen worden onderworpen aan het uitgebreider pakket aan arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, zoals voorzien in het nieuwe artikel 3.1bis van de richtlijn 96/71/EG.

De arbeidsprestaties van vóór 30 juli 2020 blijven onderworpen aan de harde kern van artikel 3.1 van de richtlijn 96/71/EG (en in voorkomend geval, de regels die van toepassing zijn op basis van artikel 3.10 van dezelfde richtlijn).

Bovendien voorziet hetzelfde nieuwe artikel 3.1bis van de richtlijn 96/71/EG in het derde lid een mogelijkheid om gedurende een bijkomende periode van maximaal zes maanden af te wijken van het toepassen van het uitgebreider pakket van arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, zoals voorzien in voornoemde eerste en tweede lid, mits een gemotiveerde kennisgeving wordt verstrekt.

Uit dergelijke bepaling volgt dan ook dat de lidstaten effectief een mechanisme van gemotiveerde kennisgeving moeten installeren.

Om te voorkomen dat de nieuwe regels inzake langdurige detachering, zoals voorzien in het nieuwe artikel 3.1bis, eerste en tweede lid, van de richtlijn 96/71/EG worden omzeild, wordt er in het vierde en vijfde lid van hetzelfde artikel 3.1bis gestipuleerd dat wanneer een gedetacheerde werknemer wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats, dezelfde taak uitvoert, men voor de berekening van de duur van de detachering, de totale duur van de perioden van detachering van de afzonderlijke betrokken gedetacheerde werknemers in acht moet nemen.

Voor dergelijk begrip "dezelfde plaats, dezelfde taak" wordt rekening gehouden met onder andere de aard van de te verlenen dienst, het uit te voeren werk en het adres of de adressen van de werkplaats.

2. Gelet op voorgaande principes wijzigt artikel 6 van het wetsontwerp artikel 5 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.

2.1. Het nieuwe artikel 5, § 1, van de wet van 5 maart 2002 is de omzetting van artikel 1, 2, a), van de richtlijn 2018/957 die artikel 3.1 van de richtlijn 96/71/EG vervangt.

Il est cependant important de souligner que tout en étant prises en compte aux fins de déterminer la durée totale du détachement concerné, les prestations de travail accomplies avant le 30 juillet 2020 (dans le cadre d'un détachement se poursuivant après cette date) ne pourront néanmoins pas se voir appliquer rétroactivement le corps étendu de conditions de travail et d'emploi prévu par l'article 3.1bis nouveau de la directive 96/71/CE.

De telles prestations de travail antérieures au 30 juillet 2020 continueront à être soumises aux règles prévues par le noyau dur de l'article 3.1 de la directive 96/71/CE (et, le cas échéant, à celles applicables sur base de l'article 3.10 de la même directive).

Par ailleurs, le même article 3.1bis nouveau de la directive 96/71/CE prévoit en son alinéa 3, une faculté de déroger, pendant une période complémentaire maximale de six mois, moyennant la fourniture d'une notification motivée, au principe d'application du corps étendu de conditions de travail et d'emploi prévu par les alinéas 1^{er} et 2 précités.

Il découle de pareille disposition que les Etats membres doivent donc effectivement mettre en place un tel mécanisme de notification motivée.

Enfin, et en vue d'éviter le contournement des nouvelles règles sur le détachement de longue durée, telles que prévues en ses alinéas 1^{er} et 2, l'article 3.1bis nouveau de la directive 96/71/CE prévoit également en ses alinéas 4 et 5 qu'en cas de remplacement d'un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs détachés concernés.

Une telle notion de "la même tâche au même endroit" visée est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

2. Compte tenu des principes précités, l'article 6 de l'avant-projet de loi modifie donc l'article 5 de la loi du 5 mars 2002 déterminant les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

2.1. L'article 5, § 1^{er} nouveau, de la loi du 5 mars 2002 transpose spécifiquement l'article 1^{er}, 2, a), de la directive 2018/957 remplaçant l'article 3.1 de la directive 96/71/CE.

Het nieuwe artikel 5, § 1, eerste lid, voorziet in het algemeen principe van de toepassing van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die bepaald worden door wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden enerzijds en anderzijds door de conventionele bepalingen die door de Koning algemeen verbindend verklaard zijn overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De verwijzing in het nieuwe artikel 5, § 1, eerste lid, naar de conventionele bepalingen die door de Koning algemeen verbindend verklaard zijn in plaats van de conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden, zoals omschreven in de oorspronkelijke versie van artikel 5, § 1, is enkel bedoeld om een beter begrip te creëren van de conventionele bepalingen die van toepassing zijn op de buitenlandse werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers.

Dergelijke terminologische aanpassing, gevraagd door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 2.147 van 26 november 2019, heeft evenwel geen gevolgen voor de aard van de conventionele bepalingen die van toepassing zijn in geval van detachering aangezien de conventionele bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard door de Koning, daardoor strafrechtelijk beteugeld worden.

Met andere woorden, de draagwijdte van het nieuwe artikel 5, § 1, eerste lid, van de wet van 5 maart 2002, zoals gewijzigd door de richtlijn 2018/957 is identiek aan de draagwijdte van het oude artikel 5, § 1.

Bovendien viseert de wet, zoals voorheen, niet alleen de aangelegenheden zoals vermeld in artikel 3.1 van de richtlijn, maar eveneens, in toepassing van artikel 3.10 andere aangelegenheden die van openbare orde zijn.

Het karakter van openbare orde kan moeilijk worden betwist aangezien het in elk geval bepalingen betreft die strafrechtelijk beteugeld worden en waarvan de toepassing onontbeerlijk wordt geacht voor de bescherming van werknemers, inclusief gedetacheerde werknemers.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'article 5 nouveau prévoit le principe général de l'application, aux travailleurs détachés et à leurs employeurs, des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi, prévues d'une part, par des dispositions légales et réglementaires, sanctionnées pénalement et d'autre part, par des dispositions conventionnelles belges rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il est précisé que la référence, faite par l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} nouveau, aux dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi en lieu et place du concept de dispositions conventionnelles sanctionnées pénalement utilisé dans la version initiale de l'article 5, paragraphe 1^{er}, a uniquement pour but d'assurer une meilleure compréhension des normes conventionnelles applicables par les employeurs étrangers ainsi que leurs travailleurs détachés en Belgique.

Une telle adaptation terminologique, demandée par le Conseil national du Travail dans son avis n° 2.147 du 26 novembre 2019, n'a cependant aucune conséquence quant à la nature des normes conventionnelles applicables en cas de détachement, puisqu'étant rendues obligatoires par le Roi, de telles dispositions conventionnelles précitées (autrement dit les conventions collectives de travail) sont de ce fait sanctionnées pénalement.

Autrement dit et en résumé, quant à son étendue, le principe général prévu par un tel alinéa 1^{er} est donc identique à celui formulé dans l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} initial de la loi du 5 mars 2002.

Par ailleurs, tel qu'ainsi formulée, la loi vise, comme auparavant, non seulement, les matières mentionnées à l'article 3.1, de la directive mais également, en application de son article 3.10, d'autres matières qui revêtent un caractère d'ordre public.

Un tel caractère d'ordre public peut difficilement être contesté puisqu'il s'agit dans tous les cas de dispositions sanctionnées pénalement dont l'application est jugée essentielle pour la protection des travailleurs, y compris les travailleurs détachés.

Aangezien het arbeidsrecht voortdurend evolueert, vermeldt de wet niet expliciet welke wettelijke, bestuursrechtelijke en conventionele bepalingen er moeten worden toegepast op de gedetacheerde werknemer en de werkgever die hem tewerkstelt, maar hanteert de wet, zoals hierboven omschreven een algemeen principe dat het mogelijk maakt om vast te stellen welke bepalingen moeten worden toegepast, met inbegrip van de toekomstige bepalingen die het onderwerp zullen uitmaken van nieuwe wettelijke bepalingen, zonder dat de wet telkens moeten worden aangepast.

De wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden zijn met name de Arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, net zoals de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, net zoals hun uitvoeringsbesluiten.

Langs de andere kant, wanneer het gaat over conventionele bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard door de Koning volgens de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met andere woorden bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten die door een koninklijk besluit verbindend worden verklaard volgens dezelfde wet van 5 december 1968, doelt men op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die worden gesloten op het niveau van de Nationale Arbeidsraad of het paritair (sub)comité, die strafrechtelijk beteugeld worden.

Voor zover enkel de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard via een koninklijk besluit van toepassing zijn in het geval van detachering van werknemers naar België, is er voldaan aan de voorwaarde van algemene toepassing van collectieve arbeidsovereenkomsten zoals bepaald in artikel 3.8 van de Richtlijn 96/71/EG.

Net zoals in de oorspronkelijke versie, is artikel 5, § 1, van de wet van 5 maart 2002 van toepassing in alle sectoren van de economie.

Le droit du travail étant en perpétuelle évolution, la loi n'énumère pas nominativement les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui doivent être appliquées à tout travailleur détaché et à l'employeur qui l'occupe mais utilise un principe général qui permet de déterminer constamment les dispositions qui doivent s'appliquer, y compris celles qui, à l'avenir feraient l'objet de nouvelles dispositions légales, sans devoir procéder à chaque fois à une modification législative.

Relativement aux dispositions légales et réglementaires sanctionnées pénalement sont donc notamment visées la loi sur du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la loi du 4 août 1996 relatif au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ainsi que leurs arrêtés d'exécution.

D'autre part, s'agissant cette fois des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, autrement dit les dispositions des conventions collectives de travail qui sont rendues obligatoires par arrêté royal en vertu de la même loi du 5 décembre 1968, il est précisé que sont donc visées les dispositions des conventions collectives de travail conclues tant au niveau du Conseil national du Travail qu'au niveau de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire compétente, et qui sont sanctionnées pénalement.

Par ailleurs et dans la mesure où seules les conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal sont d'application en cas détachement de travailleurs en Belgique, il est également satisfait à la condition d'application générale des conventions collectives qui figure dans la directive 96/71/CE en son article 3.8.

Comme dans sa version initiale, l'article 5, paragraphe 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002 est applicable à toutes les branches d'activités de l'économie.

Rekening houdend met het toepassingsgebied zoals hierboven reeds omschreven, houdt het nieuwe artikel 5, § 1, lid 1, van de wet van 5 maart 2002 rekening met de aanvulling door de richtlijn 2018/957 van de harde kern van artikel 3.1 van de richtlijn 96/71/EG wat betreft de notie 'verloning', de voorwaarden van huisvesting van werknemers indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan de werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden (nieuw artikel 3.1, lid 1, punt h)) en de toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van thuis zijn (nieuw artikel 3.1, lid 1, punt i)).

Met betrekking tot de verloning, zoals van toepassing in overeenstemming met het nieuwe artikel 3.1, lid 1, punt c), wordt verwezen naar de opmerkingen hieronder wat betreft het nieuwe artikel 5, § 3, van de wet van 5 maart 2002.

Wanneer collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend verklaard zijn bij koninklijk besluit reeds voorzien in voornoemde voorwaarden van huisvesting voor werknemers, zijn deze ook van toepassing op in België gedetacheerde werknemers op basis van artikel 5, § 1, eerste lid, van de wet van 5 maart 2002.

Hetzelfde geldt voor de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard door een koninklijk besluit en voorzien in de betaling van toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn.

Wat dit laatste betreft, rekening houdend met de begrenzing van het nieuwe artikel 3.1, lid 2, van de richtlijn 96/71/EG, voorziet het nieuwe artikel 5, eerste paragraaf, tweede lid, ingevoegd door het wetsontwerp, dat dergelijke conventionele bepalingen slechts beschouwd worden als arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in zoverre zij betrekking hebben op toeslagen of een vergoeding voor de reis-, maaltijd- en verblijfskosten die gedetacheerde werknemers maken wanneer zij moeten reizen van en naar hun gewone werkplaats in België, of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Compte tenu de son champ d'application décrit ci-avant, le nouvel article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002 prend donc en compte l'insertion effectuée par la directive 2018/957, dans le noyau dur de l'article 3.1 de la directive 96/71/CE en ce qui concerne le concept de rémunération, les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel (article 3.1, alinéa 1^{er}, point h) nouveau) et les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles (article 3.1, alinéa 1^{er}, point i) nouveau).

Relativement à la rémunération applicable conformément à l'article 3.1, alinéa 1^{er}, point c) nouveau, il est renvoyé aux commentaires effectués ci-après en ce qui concerne l'article 5, paragraphe 3 nouveau, de la loi du 5 mars 2002.

S'agissant des conditions d'hébergement des travailleurs précitées et qui sont déjà prévues par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, celles-ci sont donc applicables aux travailleurs détachés en Belgique sur base de l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002.

Il en est de même en ce qui concerne les dispositions de conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal et prévoyant le paiement d'allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Toutefois, relativement à ces dernières, aux fins de prendre en compte la limitation apportée par l'article 3.1, alinéa 2 nouveau, de la directive 96/71/CE, l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 2 nouveau, inséré par la loi en projet prévoit que de telles dispositions conventionnelles ne sont considérées comme des conditions de travail, de rémunération et d'emploi que dans la mesure où elles s'appliquent à des dépenses de voyage, de logement et de nourriture qui sont encourues par un travailleur détaché lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail.

Met andere woorden, rekening houdend met het tweede lid, moeten de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend verklaard zijn en voorzien in een toeslag of een vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn, slechts toegepast worden door werkgevers die werknemers naar België detacheren voor wat betreft twee soorten verplaatsingen:

- De verplaatsingen die de gedetacheerde werknemer maakt van zijn "gewoonlijke" plaats van tewerkstelling in België (bijvoorbeeld Antwerpen) naar een andere plaats van tewerkstelling in België (bijvoorbeeld Oostende) en omgekeerd;
- De verplaatsingen die een gedetacheerde werknemer maakt van zijn "gewoonlijke" plaats van tewerkstelling in België (bijvoorbeeld Namen) naar een andere plaats van tewerkstelling in een ander land (bijvoorbeeld Parijs) en omgekeerd.

De voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen daarentegen niet worden toegepast wanneer de gedetacheerde werknemer slechts op één plaats in België wordt tewerkgesteld, zonder zich te verplaatsen naar een andere plaats van tewerkstelling (bijvoorbeeld een werknemer wordt gedetacheerd van Polen naar België om hier te werken op één enkele bouwplaats in Charleroi).

Op vraag van de Nationale Arbeidsraad, in zijn advies nr. 2.147 van 26 november 2019, wordt in een nieuw derde lid bij artikel 5, § 1, van de wet van 5 maart 2002 uitdrukkelijk gespecificeerd dat, in afwijking van het eerste lid, 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 en die voorzien in bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen, niet beschouwd worden als arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden.

2.2. Het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, van de wet van 5 maart 2002, ingevoegd door artikel 6 van het wetsontwerp is de omzetting van artikel 1, § 2, b), van de richtlijn 2018/957 die op haar beurt een nieuw artikel 3.1bis invoegt in de richtlijn 96/71/EG wat betreft de detacheringen die langer duren dan twaalf maanden.

Autrement dit, compte tenu de pareil alinéa 2, les dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires prévoyant le paiement d'allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles ne seront rendues applicables par les employeurs détachant des travailleurs en Belgique qu'en ce qui concerne deux types de déplacements:

- les déplacements effectués par le travailleur détaché de son lieu de travail «habituel» en Belgique (ex.: Anvers) vers un autre lieu de travail situé en Belgique (ex.: Ostende) et inversement;
- les déplacements effectués à partir du lieu de travail «habituel» du travailleur détaché en Belgique (ex.: Namur) vers un autre lieu de travail situé dans un autre Etat (ex.: Paris) et inversement.

Par contre, les conventions collectives de travail précitées ne pourront être appliquées dans le cas où le travailleur détaché est occupé sur un lieu de travail situé en Belgique mais sans se déplacer vers un autre lieu de travail (ex. : travailleur détaché de Pologne en Belgique pour y travailler sur un seul chantier de construction à Charleroi).

Par ailleurs, en réponse à la demande du Conseil national du Travail dans son avis n° 2.147 du 26 novembre 2019, il est également précisé expressément dans un alinéa 3 nouveau de l'article 5, paragraphe 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002, que par dérogation à l'alinéa 1^{er} du même paragraphe 1^{er}, lorsque des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoient des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels, de telles dispositions conventionnelles ne sont pas considérées comme des conditions de travail, de rémunération et d'emploi.

2.2. L'article 5, § 2 nouveau, de la loi du 5 mars 2002, inséré par l'article 6 de la loi en projet, transpose l'article 1^{er}, § 2, b), de la directive 2018/957 qui lui-même insère un article 3.1bis nouveau dans la directive 96/71/CE concernant les détachements excédant effectivement douze mois.

Voor de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 3.1bis voorziet het nieuwe artikel 5, § 2, eerste lid, van de wet van 5 maart 2002 een afwijking op het algemeen beginsel van het nieuwe artikel 5, eerste paragraaf.

In dit verband stelt de nieuwe bepaling dat wanneer de tewerkstelling in België van een gedetacheerde werknemer door een werkgever daadwerkelijk langer duurt dan twaalf maanden, de werkgever vanaf 30 juli 2020, voor wat betreft de arbeidsprestaties die worden verricht na deze twaalf maanden, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden moet respecteren die zijn vastgelegd in:

- wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, met uitzondering van de bepalingen over de procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het concurrentiebeding, en
- de conventionele bepalingen die algemeen verbindend verklaard zijn door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités, met uitzondering van enerzijds de bepalingen over de procedures, formaliteiten en 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.

Gelet op deze bepaling moet er wat betreft de toe te passen arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds een eerste periode van detachering die overeenkomt met de eerste twaalf maanden van de tewerkstelling en anderzijds een tweede periode die de tewerkstelling na deze eerste twaalf maanden omvat.

- Gedurende de eerste twaalf maanden van de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemer is het principe, zoals voorzien in het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, eerste lid, niet van toepassing. Tijdens deze eerste periode blijft het algemeen beginsel van het nieuwe artikel 5, eerste paragraaf, integraal van toepassing (zie punt 2.1).

Aux fins de mettre en oeuvre le nouvel article 3.1bis, l'article 5, § 2, alinéa 1^{er} nouveau, de la loi du 5 mars 2002 prévoit des dispositions dérogatoires par rapport au principe général énoncé en son article 5, paragraphe 1^{er} nouveau.

A cet égard, cette nouvelle disposition énonce que lorsque la durée effective du détachement en Belgique excède douze mois, l'employeur est tenu de respecter, en ce qui concerne les prestations de travail qui sont effectuées après ces douze mois, à partir du 30 juillet 2020, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par:

- des dispositions légales et réglementaires, à l'exclusion de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence, et
- des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion, d'une part, de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence et, d'autre part, de celles prévoyant des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels

Compte tenu de pareille disposition, et plus concrètement, dans le cas d'un détachement en Belgique dont la durée est supérieure à douze mois, relativement aux conditions de travail, de rémunérations et d'emploi à appliquer par l'employeur étranger, une distinction doit être opérée, entre deux périodes d'occupation à savoir, d'une part, une première période correspondant aux douze premiers mois d'occupation du travailleur détaché, et d'autre part, une seconde période correspondant à l'occupation postérieure à ces douze mois.

- Pendant les douze premiers mois d'occupation du travailleur détaché, le principe prévu à l'article 5, paragraphe 2, alinéa 1^{er} nouveau, n'est pas d'application et, corrélativement, le régime général prévu par l'article 5, paragraphe 1^{er} nouveau, reste donc intégralement d'application (v. point 2.1).

Met andere woorden, gedurende de eerste twaalf maanden zijn de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die voorzien zijn in enerzijds de Belgische wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden en anderzijds de Belgische 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, van toepassing op de gedetacheerde werknemer en de werkgever.

- Gedurende de tewerkstellingsperiode die zich bevindt na deze eerste twaalf maanden is daarentegen het beginsel van het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, eerste lid, van de wet van 5 maart 2002, het zogenaamd uitgebreider pakket van toepassing in de plaats van het algemeen beginsel van het nieuwe artikel 5, eerste paragraaf, van dezelfde wet.

In deze tweede tewerkstellingsperiode is een uitgebreider pakket aan arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden van toepassing dan in de eerste twaalf maanden.

Vanaf de eerste dag van de dertiende maand van de detachering zijn de door de werkgever toe te passen arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden diegene die bepaald worden door wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, ongeacht of deze al dan niet strafrechtelijk worden beteugeld, maar hoe dan ook met uitzondering van de bepalingen over de procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het concurrentiebeding. Deze uitsluiting is de omzetting van het nieuwe artikel 3.1bis, tweede lid, a), van de richtlijn 96/71/EG.

Voorbeelden van wettelijke bepalingen die niet strafrechtelijk beteugeld worden en die van toepassing zijn vanaf het overschrijden van de termijn van twaalf maanden, overeenkomstig het nieuwe artikel 5, § 2, eerste lid, van de wet van 5 maart 2002, kunnen gevonden worden in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, namelijk de bepalingen met betrekking tot het gewaarborgd loon in geval van ziekte of ongeval.

Autrement dit, sont applicables pendant ces douze premiers mois, à ce travailleur détaché et à son employeur, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi, prévues d'une part, par des dispositions légales et réglementaires belges sanctionnées pénalement et d'autre part, par des dispositions conventionnelles belges rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

- Pendant la période d'occupation se situant au-delà de ces douze premiers mois, le dispositif spécifique de l'article 5, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002 nouveau prévoyant un corps étendu de règles est par contre d'application et se substitue donc au régime général de l'article 5, paragraphe 1^{er} nouveau.

Pour cette seconde période d'occupation, un corps étendu de conditions de travail, de rémunérations et d'emploi (par rapport à celles applicables pendant les douze premiers mois) est donc rendu applicable.

Ainsi, à partir du premier jour du treizième mois du détachement, les conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues qui devront être appliquées par l'employeur étranger concerné seront celles qui sont prévues des dispositions légales et réglementaires, que celles-ci soient ou non sanctionnées pénalement mais à l'exclusion, toutefois, des dispositions ayant trait aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence. Une telle exclusion constitue la transposition du nouvel article 3.1bis, alinéa 2, a), de la directive 96/71/CE.

A titre d'exemple de dispositions légales non sanctionnées pénalement et qui sont rendues applicables, à partir du franchissement de la limite de douze mois, en application de l'article 5, paragraphe 2, alinéa 1^{er} nouveau, de la loi du 5 mars 2002, on peut citer notamment les dispositions, prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qui concerne le salaire garanti en cas de maladie ou d'accident.

Bovendien zullen ook de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die neergelegd zijn in conventionele bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met andere woorden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die strafrechtelijk beteugeld worden, moeten worden toegepast.

In toepassing van het nieuwe artikel 3.1bis, lid 2, van de richtlijn 96/71/EG is er opnieuw een uitzondering voorzien voor de toepasselijke conventionele bepalingen die voorzien in bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen en de conventionele bepalingen met betrekking tot de procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het concurrentiebeding.

Daarenboven is het ook belangrijk om erop te wijzen dat het uitgebreider pakket aan arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden van artikel 5, tweede paragraaf, eerste lid, slechts van toepassing is vanaf 30 juli 2020, de datum van inwerkingtreding van het nieuwe artikel 3.1bis van de richtlijn 96/71/EG.

Om te kunnen bepalen of de grens van twaalf maanden tewerkstelling is overschreden, moet de periode van tewerkstelling die voor 30 juli 2020 heeft plaatsgevonden, bij gebrek aan overgangsbepalingen daaromtrent in het wetsontwerp, ook in rekening gebracht worden.

Ter illustratie, wanneer de tewerkstelling van een in België gedetacheerde werknemer reeds langer dan twaalf maanden duurt op 30 juli 2020 en de detachering ook na deze datum nog wordt verdergezet, dan zal de werkgever vanaf 30 juli 2020 het uitgebreider pakket aan arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden overeenkomstig artikel 5, tweede paragraaf, eerste lid, van de wet van 5 maart 2002 moeten respecteren.

Par ailleurs, seront également rendues applicables les conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires], autrement dit les dispositions des conventions collectives de travail sanctionnées pénalement.

Toutefois, en application de nouveau de l'article 3.1bis, alinéa 2 nouveau, de la directive 96/71/CE, seront exclues de cette catégorie de dispositions conventionnelles applicables, celles prévoyant des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels ainsi que celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence.

Par ailleurs, il est également important de noter que, comme énoncé par l'article 5, § 2, alinéa 1^{er}, le corps étendu de conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévu par ce même alinéa 1^{er} n'est applicable qu'à partir du 30 juillet 2020, date d'application du nouvel article 3.1bis de la directive 96/71/CE.

Cependant, aux fins de déterminer si le seuil de douze mois d'occupation de ce travailleur est ou non franchi comme déjà évoqué ci-avant, en l'absence de disposition transitoire dans la loi en projet à cet égard, il sera tenu compte de l'éventuelle période d'occupation de ce travailleur antérieure au 30 juillet 2020.

Autrement dit et à titre d'exemple illustrant ce qui précède, dans le cas où un travailleur détaché en Belgique serait en fait déjà occupé depuis plus de douze mois au 30 juillet 2020 et continuerait à l'être dans le cadre d'un même détachement après cette date, le corps étendu de conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévu par l'article 5, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002 sera donc applicable à un tel travailleur pour les prestations accomplies par ce même travailleur à partir du 30 juillet 2020.

Daar tegenover staat dat voor alle arbeidsprestaties die voor 30 juli 2020 werden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden zoals voorzien door het algemeen beginsel van het nieuwe artikel 5, eerste paragraaf, van de wet van 5 maart 2002 moeten worden gerespecteerd. Met andere woorden gaat het om de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die bepaald worden door wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden of door conventionele bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard door de Koning (met andere woorden, de collectieve arbeidsovereenkomsten die strafrechtelijk beteugeld worden).

Bovendien en nog steeds bij wijze van voorbeeld: een gedetacheerde werknemer die voor een totaalperiode van achttien maanden, beginnende op 1 januari 2024 in België wordt tewerkgesteld, zal gedurende de eerste twaalf maanden van de tewerkstellingsperiode de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, zoals voorzien in artikel 5, eerste paragraaf, van de wet van 5 maart 2002 moeten toepassen en vanaf de eerste dag van de dertiende maand van de tewerkstelling, diegene die voorzien zijn in het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, eerste lid, van dezelfde wet.

Voor de omzetting van het nieuwe artikel 3.1bis, vierde en vijfde lid, van de richtlijn 96/71/EG voorziet het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, tweede en derde lid, van de wet van 5 maart 2002 een "anti-omzeilingsmechanisme" in het geval van vervangingen van gedetacheerde werknemers.

Deze nieuwe wettelijke bepalingen voorzien, voor de toepassing van het eerste lid, dat wanneer een werkgever een gedetacheerde werknemer vervangt door een andere gedetacheerde werknemer die dezelfde taak op dezelfde plaats uitvoert, men voor de berekening van de tewerkstellingsperiode van de vervangende werknemer de verschillende tewerkstellingsperiodes in België van elke afzonderlijke, betrokken gedetacheerde werknemer moet optellen.

Om te kunnen nagaan of de gedetacheerde werknemer ook daadwerkelijk dezelfde taak op dezelfde plaats uitvoert als de gedetacheerde werknemer die hij vervangt, wordt er onder andere rekening gehouden met de aard van de te verrichten diensten, het uit te voeren werk en het adres of de adressen van de plaats van tewerkstelling.

A l'inverse, s'agissant de toutes prestations accomplies avant le 30 juillet 2020, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi applicables sont celles prévues par le principe général de l'article 5, paragraphe 1^{er} nouveau, de la loi du 5 mars 2002, autrement dit celles prévues par des dispositions légales et réglementaires sanctionnées pénalement et celles prévues par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi (autrement dit les conventions collectives de travail sanctionnées pénalement).

Par ailleurs et toujours à titre d'exemple, dans le cas d'un travailleur détaché occupé en Belgique pendant une période totale de dix-huit mois ayant pris cours le 1^{er} janvier 2024, un tel travailleur détaché se verra appliquer pour la première période d'occupation de douze mois les conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par l'article 5, § 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002 puis, à partir du 1^{er} jour du treizième mois d'occupation, celles prévues, par contre, par l'article 5, paragraphe 2, alinéa 1^{er} nouveau, de la même loi du 5 mars 2002.

Par ailleurs, aux fins de mettre cette fois en oeuvre l'article 3.1bis, alinéas 4 et 5 nouveaux, de la directive 96/71/CE, l'article 5, § 2, alinéas 2 et 3 nouveaux, de la loi du 5 mars 2002 prévoit un mécanisme «anti-contournement» en cas de remplacement de travailleurs détachés.

Ces nouvelles dispositions légales prévoient ainsi qu'aux fins d'application de l'alinéa 1^{er}, lorsque l'employeur remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée de l'occupation du travailleur remplaçant correspond à la durée cumulée des périodes d'occupation en Belgique de chacun des travailleurs détachés concernés.

Par ailleurs, il est également prévu qu'aux fins de déterminer si le travailleur détaché effectue effectivement la même tâche au même endroit que le travailleur détaché qu'il remplace, il est tenu compte, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Concreet wil dit zeggen dat, rekening houdend met het nieuwe derde en vierde lid van artikel 3.1bis van de richtlijn 96/71/EG, in het geval van een "keten" van vervangingen die gericht is op het uitvoeren van éénzelfde taak op éénzelfde plaats telkens uitgevoerd door gedetacheerde werknemers, men voor het berekenen van de tewerkstellingsperiode van de vervanger en om te bepalen of de grens van twaalf maanden bereikt is, de tewerkstellingsperiode van de detachering van de vervanger moet optellen met de tewerkstellingsperiode van de gedetacheerde werknemer die hij vervangt en in voorkomend geval met de tewerkstellingsperiodes van alle voorgaande gedetacheerde werknemers in de "keten".

Het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, alinea 4 tot 6, van de wet van 5 maart 2002 is de omzetting van het nieuwe artikel 3.1bis, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG.

In dit verband volgt uit het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, vierde lid, van de wet van 5 maart 2002 dat het uitgebreider pakket aan arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden niet van toepassing is gedurende een bijkomende periode van maximaal zes maanden die begint te lopen de eerste dag van de dertiende maand van de detachering, op voorwaarde dat de werkgever of zijn lasthebber binnen de termijnen zoals voorzien in het nieuwe vijfde lid van artikel 5, tweede paragraaf, een gemotiveerde kennisgeving verstrekt aan de door de koning aangewezen ambtenaren.

Gedurende deze periode, die gedekt wordt door een kennisgeving en die niet langer mag zijn dan zes maanden, blijft artikel 5, § 1, van de wet van 5 maart 2002 van toepassing.

Dergelijke gemotiveerde kennisgeving is uiteraard slechts een mogelijkheid en geen verplichting.

In elk geval, wanneer de gemotiveerde kennisgeving verstrekt wordt buiten de termijnen zoals voorzien in artikel 5, tweede paragraaf, vijfde lid, zal het uitgebreider pakket van arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden zoals voorzien in het eerste lid van hetzelfde artikel 5, tweede paragraaf, onverminderd moeten worden toegepast op de gedetacheerde werknemer van zodra de duur van de detachering twaalf maanden overschrijdt.

De termijnen waarbinnen de gemotiveerde kennisgeving moet worden verstrekt, zijn al naar gelang:

- voor het einde van de twaalfde maand van de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemer, of

Concrètement, compte tenu des alinéas 3 et 4 nouveaux de l'article 3.1bis de la directive 96/71/CE, en cas de «chaîne» de remplacements visant une «même tâche au même endroit» effectuée par des travailleurs détachés, aux fins de déterminer si la limite précitée de 12 mois est dépassée, la durée du détachement d'un travailleur détaché remplaçant devra donc être calculée en additionnant la durée de son propre détachement et la ou les durées des détachements de chaque travailleur remplacé l'ayant précédé dans la «chaîne» des remplacements.

Le nouvel article 5, paragraphe 2, alinéa 4 à 6, de la loi du 5 mars 2002 constitue la transposition du nouvel article 3.1bis, alinéa 3, de la directive 96/71/CE.

A cet égard, il découle de l'article 5, paragraphe 2, alinéa 4 nouveau, de la loi du 5 mars 2002 que le corps étendu de conditions de travail, de rémunération et d'emploi n'est cependant pas applicable pendant une période complémentaire maximale de 6 mois prenant cours le premier jour du treizième mois du détachement si l'employeur ou le mandataire de ce dernier fournit, dans les délais prévus à l'alinéa 5 nouveau du même article 5, paragraphe 2, une notification motivée aux fonctionnaires qui seront désignés par arrêté royal.

Pendant une telle période couverte par la notification et qui ne peut donc pas excéder six mois, l'article 5, § 1^{er}, de la loi du 5 mars 2002 continuera donc être d'application.

Il y a lieu de noter que la fourniture d'une telle notification motivée constitue seulement une faculté et pas une obligation.

Toutefois, en cas d'envoi d'une telle notification en dehors des délais prévus par l'article 5, § 2, alinéa 5 nouveau, le corps étendu de conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévu par l'alinéa 1^{er} du même article 5, § 2 sera alors pleinement et immédiatement applicable au travailleur détaché à partir du moment où la durée du détachement excède 12 mois.

Les délais endéans lesquels la notification motivée doit être fournie, sont, selon le cas, les suivants:

- avant la fin du douzième mois d'occupation du travailleur détaché, ou

- in geval van opeenvolgende verlengingen van de periode van twaalf maanden, voor het einde van de voorgaande verlenging die het voorwerp uitmaakte van een gemotiveerde kennisgeving, voor zover de maximale verlenging van zes maanden nog niet is uitgeput, of
- op 30 juli 2020 in het geval dat de tewerkstelling van de gedetacheerde werknemer reeds langer dan twaalf maanden duurt, maar nog geen achttien maanden.
- en cas de prolongations successives ayant lieu après la première période de douze mois, 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, ou
- le 30 juillet 2020, en cas d'occupation du travailleur détaché excédant déjà douze mois au 30 juillet 2020 mais n'atteignant pas dix-huit mois à cette même date.

Deze termijn is erop gericht om de werkgever van de werknemers wiens detachering reeds begonnen is voor 30 juli 2020 en al langer duurt dan twaalf maanden, maar nog geen achttien maanden, eveneens de mogelijkheid te geven om aan de Belgische overheden een gemotiveerde kennisgeving te verstrekken op de eerste dag van de inwerkingtreding van dit wetsontwerp.

Tot slot wordt er nog verduidelijkt in het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, zesde lid, van de wet van 5 maart 2002 dat de wijze van mededeling en de gegevens die moeten worden opgenomen in de kennisgeving, nog vastgelegd zullen worden in een koninklijk besluit.

Het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, zevende lid, van de wet van 5 maart 2002 is de omzetting van het beginsel van de tijdelijke niet-toepassing voor de sector van het wegvervoer, zoals voorzien in artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957.

Met het oog op de toepassing van dit beginsel is voorzien dat het nieuwe artikel 5, tweede paragraaf, van de wet van 5 maart 2002, betreffende de detacheringen die langer duren dan twaalf maanden, slechts van toepassing is op de activiteiten in de sector van het wegvervoer vanaf een door de koning vastgestelde datum.

Wat betreft de notie "activiteiten in de sector van het wegvervoer" wordt er verwezen naar de toelichting bij artikel 4 van het wetsontwerp.

2.3 Artikel 5, derde paragraaf, van de wet van 5 maart 2002, eveneens ingevoegd door artikel 6 van het wetsontwerp, definieert de inhoud van het begrip "loonvoorwaarden", zoals vermeld in de eerste en de tweede paragraaf van hetzelfde artikel 5.

Zodoende wordt artikel 1, 2, a) en b) van de richtlijn 2018/957 omgezet.

Ce troisième délai vise donc à permettre à l'employeur de travailleurs, dont le détachement a déjà commencé avant le 30 juillet 2020 et qui dure déjà depuis plus de douze mois mais sans avoir atteint dix-huit mois, de pouvoir également fournir aux autorités belges une notification motivée le 1^{er} jour de l'entrée en vigueur de la loi en projet.

Enfin, et conformément à l'article 5, § 2, alinéa 6 nouveau de la loi de 5 mars 2002, il est encore précisé que les modalités de communication de la notification motivée ainsi que les données devant figurer dans pareille notification seront également déterminées par le biais d'un arrêté royal.

L'article 5, paragraphe 2, alinéa 7 nouveau, de la loi du 5 mars 2002 transpose le principe de non-application temporaire au transport routier prévu par l'article 3.3 de la directive 2018/957.

Aux fins de mettre en œuvre pareil principe, il est prévu que l'article 5, paragraphe 2 nouveau, concernant les détachements excédant douze mois ne sera applicable aux activités dans le domaine du transport routier qu'à partir d'une date fixée par arrêté royal.

Pour le surplus, s'agissant notamment de la notion d'activités dans le domaine du transport routier, il est renvoyé aux commentaires de l'article 4 de la loi en projet.

2.3. L'article 5 § 3 nouveau, de la loi du 5 mars 2002, inséré également par l'article 6 de la loi en projet définit le contenu du concept de conditions de rémunération mentionné dans les § 1^{er} et 2 de ce même article 5.

Ce faisant, il est donc procédé à la transposition l'article 1^{er}, 2, a) et b) de la directive 2018/957.

Eenzijds vervangt artikel 1, 2, a), van de richtlijn 2018/957 de term "minimumlonen" in artikel 3.1, eerste lid, tweede streepje, c), van de richtlijn 96/71/EG door de term "beloning" en anderzijds vervangt zij het tweede lid van het zelfde artikel 3.1, door te verduidelijken dat het begrip beloning wordt vastgesteld overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk van het land van onthaal en alle beloningscomponenten omvat die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard overeenkomstig de richtlijn 96/71/EG (het nieuwe derde lid).

L'article 1^{er}, 2, a), de la directive 2018/957, d'une part, remplace dans l'article 3.1, alinéa 1^{er}, 2^{ème} tiret, c), de la directive 96/71/CE la référence aux taux de salaires minimum par une référence à la notion de "rémunération" et, d'autre part, remplace l'alinéa 2, du même article 3.1, en y énonçant le principe selon lequel la rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques de l'État d'accueil et vise tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales applicables conformément à la directive 96/71/CE (alinéa 3 nouveau).

Het nieuwe artikel 5, § 3, van de wet van 5 maart 2002 verduidelijkt wat moet verstaan worden onder loonvoorwaarden in de zin van artikel 5, paragraaf 1 en 2: de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk gesanctioneerd worden alsook door conventionele bepalingen die door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend zijn verklaard (met andere woorden, de collectieve arbeidsovereenkomsten die strafrechtelijk beteugeld worden), met uitzondering van bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen.

- En conséquence, l'article 5, § 3 nouveau, de la loi du 5 mars 2002 définit ce qu'il faut entendre par conditions de rémunération au sens des paragraphes 1^{er} et 2 du même article 5, à savoir: les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu de dispositions légales et réglementaires, sanctionnées pénalement, ainsi qu'en vertu de dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (autrement dit les conventions collectives de travail sanctionnées pénalement), à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels.

Dit begrip is van toepassing op alle detacheringen die onder de wet van 5 maart 2002 vallen, zowel de langdurige detacheringen van meer dan twaalf maanden, als de detacheringen die minder lang duren dan twaalf maanden.

Ce concept vaut pour tous les détachements visés par la loi du 5 mars 2002, qu'il s'agisse tant de détachements n'excédant pas douze mois que de détachements excédant une telle durée.

Naast de verwijzing naar de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens conventionele bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (met andere woorden, de collectieve arbeidsovereenkomsten die strafrechtelijk beteugeld worden), wordt eveneens verwezen naar de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden.

En complément à la référence faite aux rémunérations, indemnités et avantages dues en vertu de dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (autrement dit de conventions collectives de travail sanctionnées pénalement), il a été également fait référence aux rémunérations, indemnités et avantages qui sont dues en vertu de dispositions légales et réglementaires sanctionnées pénalement.

Tot slot, overeenkomstig artikel 3.1, eerste lid, tweede streepje, c), van de richtlijn 96/71/EG zijn de bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen uitgesloten van de notie loonvoorwaarden zoals gedefinieerd in het nieuwe artikel 5, § 3, van de wet van 5 maart 2002.

Enfin, conformément à l'article 3.1, alinéa 1^{er}, 2^{ème} tiret, c), de la directive 96/71/CE, les contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels sont exclues de la notion de conditions de rémunération telle que définie à l'article 5, § 3 nouveau, de la loi du 5 mars 2002.

Met deze bepaling wordt het artikel 1, 2), c) van de richtlijn 2018/957, dat op zijn beurt artikel 3.7 van de richtlijn 96/71/EG wijzigt, omgezet in een nieuw artikel 6/1 in de wet van 5 maart 2002.

1. De eerste zin van artikel 3.7, lid 2, van de richtlijn 96/71/EG verwijst naar de toeslagen eigen aan de detachering die door de werkgever aan de gedetacheerde werknemer worden betaald in het kader van zijn arbeidsrelatie met de gedetacheerde werknemer.

Deze bepaling verduidelijkt in welke mate dergelijke toeslagen al dan niet beschouwd moeten worden als onderdeel van de verloning die betaald wordt door de werkgever aan zijn gedetacheerde werknemer voor wat betreft de vergelijking tussen de verloning en de verloning van het land van onthaal die moet betaald worden aan de gedetacheerde werknemer overeenkomstig het recht van het land van onthaal.

In dat opzicht blijft het algemeen principe dat reeds in de oorspronkelijke richtlijn 96/71/EG werd vastgelegd, ongewijzigd. De toeslagen die eigen zijn aan de detachering worden beschouwd als deel van het loon voor zover zij niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.

Met andere woorden, de toeslagen die een werkgever betaalt aan een gedetacheerde werknemer ter dekking van reis-, maaltijd- of verblijfskosten die de werknemer in het kader van zijn detachering heeft gemaakt, kunnen door de werkgever nooit worden beschouwd als een onderdeel van de verloning.

Het algemeen principe, zoals gestipuleerd in de eerste zin van artikel 3.7, tweede lid, van de richtlijn 96/71/EG wordt aangevuld en verduidelijkt met een nieuw derde lid. Met het oog op de daadwerkelijke toepassing van het algemeen principe, bepaalt het nieuwe artikel 3.7, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG dat wanneer niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op het dienstverband, blijkt of, en zo ja welke, onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor kosten die werden gemaakt en daadwerkelijk verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de verloning, dan wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor kosten.

Cette disposition, qui insère un article 6/1 nouveau dans la loi du 5 mars 2002, transpose l'article 1^{er}, 2, c), de la directive 2018/957 modifiant lui-même l'article 3.7 de la directive 96/71/CE.

1. L'article 3.7, alinéa 2, première phrase de la directive 96/71/CE vise les allocations propres au détachement payées par l'employeur au travailleur détaché dans le cadre de la relation de travail le liant à ce travailleur.

A cet égard, cette disposition détermine dans quelle mesure de telles allocations sont ou non considérées comme faisant partie de la rémunération payée par l'employeur à son travailleur détaché dans le cadre du calcul de comparaison de cette rémunération avec la rémunération de l'Etat d'accueil qui est applicable en cas de détachement conformément au droit de ce même Etat d'accueil.

En la matière, le principe général déjà énoncé initialement par la directive 96/71/CE reste inchangé : les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération, à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture.

Autrement dit, une allocation payée par un employeur à son travailleur et qui a pour objet la prise en charge par cet employeur de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par ce travailleur en raison de son détachement ne peut jamais être considérée par ledit employeur comme étant un élément constitutif de la rémunération qu'il paye à son travailleur.

Cependant, un alinéa 3 nouveau vient compléter et interpréter le principe général de l'article 3.7, alinéa 2, première phrase précité de la directive 96/71/CE en ce qui concerne sa mise en œuvre effective par les services de contrôle de l'Etat d'accueil en précisant que lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses.

Het is eveneens belangrijk om op te merken dat deze toeslagen vermeld in de eerste zin van artikel 3.7, tweede lid, (die dus betaald worden door de werkgever aan de gedetacheerde werknemer in het kader van de arbeidsrelatie tussen deze twee partijen) niet verward mogen worden met de toeslagen of vergoeding van kosten, eventueel voorzien door de bepalingen van het land van onthaal en overeenkomstig het nieuw artikel 3.1, eerste lid, i), van de richtlijn 96/71/EG, die van toepassing zijn op de gedetacheerde werknemers.

Tot slot verduidelijkt motivering 18 van de nieuwe richtlijn 2018/957 dat bij het vergelijken van de aan een gedetacheerde werknemer betaalde verloning en de verloning die verschuldigd is overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijken van het land van onthaal, het brutobedrag in aanmerking moet worden genomen in plaats van de afzonderlijke verloningscomponenten te vergelijken.

2. Het nieuwe artikel 6/1, ingevoegd door artikel 7 van het wetsontwerp, verwoordt in zijn eerste lid het beginsel dat reeds werd vastgelegd in de oorspronkelijke versie van de wet van 5 maart 2002, artikel 5, § 1: de toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de detachering worden beschouwd als deel uitmakend van de loonvoorwaarden, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfskosten.

Bovendien, en met het oog op de omzetting van het nieuwe artikel 3.7, derde lid, ingevoegd in de richtlijn 96/71/EG door de richtlijn 2018/957, voorziet het nieuwe artikel 6/1, tweede lid, dat indien niet kan worden vastgesteld welke onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte kosten die verband houden met de detachering, of welke onderdelen van die toeslag onderdeel zijn van de loonvoorwaarden, betaald overeenkomstig het eerste lid van het nieuwe artikel 6/1, dan wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor kosten.

Het volgende theoretisch voorbeeld geldt ter verduidelijking van het bovenstaande.

Il est également important de noter que de telles allocations au sens de l'article 3.7, alinéa 2, première phrase (qui sont donc payées par l'employeur à son travailleur détaché dans le cadre de la relation de travail liant ces deux parties) ne doivent donc pas être confondues avec les allocations ou le remboursement de dépenses, éventuellement prévus par les dispositions de l'Etat d'accueil et qui, en tant que conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil, sont quant à elles dès lors rendues applicables aux travailleurs détachés dans cet Etat conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, i), nouveau de la directive 96/71/CE.

Enfin, et comme énoncé par ailleurs par le considérant 18 de la nouvelle directive 2018/957, la comparaison entre la rémunération payée à un travailleur détaché et la rémunération due conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'Etat membre d'accueil s'effectue en comparant les montants totaux bruts des rémunérations respectives plutôt qu'en comparant un par un les éléments constitutifs individuels de ces rémunérations.

2. S'agissant de l'article 6/1 nouveau inséré par l'article 7 de la loi en projet, celui-ci formule en son alinéa 1^{er} le principe déjà énoncé dans la version initiale de la loi du 5 mars 2002 en son article 5, § 1^{er}: les allocations directement liées au détachement, qui sont payées par l'employeur à son travailleur détaché, sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération payées par celui-ci à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Par ailleurs et afin de transposer le nouvel article 3.7, alinéa 3, inséré dans la directive 96/71/CE par la directive 2018/957, l'article 6/1, alinéa 2 nouveau, prévoit dès lors que lorsqu'il ne peut être déterminé quels éléments d'une allocation directement liée au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues à cause du détachement ou quels éléments de cette même allocation font partie des conditions de rémunération payées conformément à l'alinéa 1^{er} de cet article 6/1 nouveau, l'intégralité de l'allocation précitée est alors considérée comme payée à titre de remboursements des dépenses.

L'exemple théorique suivant est donné en illustration de ce qui précède.

Sectorale loonvoorwaarden die in België van toepassing zijn in geval van detachering overeenkomstig artikel 5 van de wet van 5 maart 2002 (brutobedragen)		Brutoloon dat daadwerkelijk door de buitenlandse werkgever aan de gedetacheerde werknemer wordt betaald in het kader van de arbeidsrelatie tussen beide partijen (brutobedragen)		Conditions de rémunération sectorielles applicables en Belgique en cas de détachement conformément à l'article 5 de la loi du 5 mars 2002 (montants brut)		Rémunération brute effectivement payée par l'employeur étranger à son travailleur détaché dans le cadre de la relation de travail liant ces deux parties (montants bruts)	
Sectoraal baremaloon	1800	Loonbarema	1500	Salaire barémique sectoriel	1800	Salaire barémique	1500
Sectorale toeslag voor zware arbeid	180	Vergoeding voor verblijfskosten en kosten voor voeding	500	Supplément sectoriel de salaire pour travail pénible	180	Allocation de logement et de nourriture	500

In het theoretisch voorbeeld hierboven, moet er overeenkomstig de wet van 5 maart 2002, een minimaal brutobedrag van 1.980 euro door de werkgever betaald worden aan de in België gedetacheerde werknemer, gedurende de periode van detachering.

Wat betreft de bedragen die de werkgever daadwerkelijk aan zijn werknemer betaalt, wordt de maaltijd- en verblijfskost uitgezonderd van het loon, overeenkomstig het nieuwe artikel 6/1 van de wet van 5 maart 2002.

Enkel het brutobedrag van 1.500 euro dat overeenstemt met het baremaloon dat de werkgever daadwerkelijk betaalt aan de werknemer in het kader van de arbeidsrelatie tussen beide partijen, mag vergeleken worden met de voornoemde Belgische loonvoorwaarden.

De werkgever moet bijgevolg een supplement van 480 euro betalen aan de in België gedetacheerde werknemer vanwege de detachering.

Tot slot, en met het oog op de tijdelijke niet-toepassing op de sector van het wegvervoer ten gevolge van artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957, bepaalt de tweede paragraaf van het nieuwe artikel 6/1 van de wet van 5 maart 2002 dat de eerste paragraaf, tweede lid, van hetzelfde artikel slechts van toepassing is op de activiteiten in de sector van het wegvervoer vanaf een door de Koning vastgestelde datum.

Art. 8

Deze bepaling heeft een uitsluitend taalkundig karakter.

Met het oog op terminologische eenvormigheid worden de woorden "ter beschikking gesteld" in de Nederlandstalige versie van artikel 8bis van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan, vervangen door het woord "gedetacheerd".

Art. 9 en 10

Deze twee bepalingen voegen in de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, een nieuw hoofdstuk "III/1. Toezicht" in. Dit nieuwe hoofdstuk is gewijd aan het toezicht op artikelen 7/1 en 7/2 van dezelfde wet van 5 maart 2002.

Dans l'exemple théorique figurant ci-dessus, conformément à la loi du 5 mars 2002, un montant minimal total brut de 1.980 euros doit être payé par l'employeur détachant un travailleur en Belgique, pendant la période de détachement en Belgique.

En ce qui concerne les montants versés effectivement par l'employeur concerné à son travailleur, l'allocation de logement et de nourriture payée par l'employeur est exclue de la rémunération conformément à l'article 6/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002.

Seul le montant de brut de 1.500 euros correspondant au salaire barémique effectivement payé par l'employeur dans le cadre de la relation de travail liant ces deux parties peut donc être comparé aux conditions de rémunérations belges précitées.

Un supplément de 480 euros doit donc être payé en raison du détachement en Belgique par l'employeur étranger à son travailleur détaché.

Enfin, et de façon à transposer le principe de non-application temporaire au transport routier découlant de l'article 3.3 de la directive 2018/957, le paragraphe 2 de l'article 6/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 dispose que l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} ne sera applicable aux activités dans le domaine du transport routier qu'à partir d'une date qui sera fixée par arrêté royal.

Art.8

Cette disposition a un caractère uniquement linguistique.

Aux fins d'uniformisation terminologique, dans la version néerlandaise de l'article 8bis 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, les mots « ter beschikking gesteld » sont remplacés par le mot « gedetacheerd ».

Art. 9 et 10

Ces deux dispositions visent à insérer, par le biais de l'article 9 du projet de loi, un nouveau chapitre « III/1. Surveillance », consacré à la surveillance des articles 7/1 et 7/2 existants 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.

Hoofdstuk III/1 bevat een nieuw artikel 9/1 dat specificeert dat de inbreuken op artikelen 7/1 en 7/2 van voornoemde wet en haar uitvoeringsbesluiten worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Art. 11

Deze bepaling heeft een uitsluitend taalkundig karakter.

Met het oog op terminologische eenvormigheid worden de woorden "ter beschikking gestelde" in de Nederlandstalige versie van artikelen 3, 7 en 8ter van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan, vervangen door het woord "gedetacheerde".

Art. 12

Deze bepaling heeft een uitsluitend taalkundig karakter.

Met het oog op terminologische eenvormigheid worden de woorden "ter beschikking stellen" in de Nederlandstalige titel van hoofdstuk IIbis van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, vervangen door het woord "gedetacheerde".

Art. 13

Met deze bepaling wordt het artikel 1, 2, b), van de richtlijn 2018/957, dat een nieuw artikel 3.1ter invoegt in de richtlijn 96/71/EG, omgezet.

1. Uit artikel 3.1ter, tweede lid, van de richtlijn 96/71/EG, ingevoegd door de nieuwe richtlijn 2018/957 volgt dat de gebruiker van uitzendkrachten, die worden gedetacheerd vanuit een andere lidstaat dan die waar de gebruiker is gevestigd, verplicht is om het uitzendkantoor, de werkgever van voornoemde werknemers, in te lichten over de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die de gebruiker toepast in zijn onderneming en die overeenkomen met de essentiële arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, in de zin van artikel 5 van de richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid.

Dans un tel chapitre III/1, l'article 10 du projet de loi insère alors un nouvel article 9/1 visant à préciser que les infractions aux articles 7/1 et 7/2 existants de la loi précitée et à leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Art. 11

Cette disposition a un caractère uniquement linguistique.

Aux fins d'uniformisation terminologique, dans la version néerlandaise des articles 3, 7 et 8ter 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, les mots « ter beschikking gestelde » sont chaque fois remplacés par le mot « gedetacheerde ».

Art. 12

Cette disposition a un caractère uniquement linguistique.

Aux fins d'uniformisation terminologique, dans la version néerlandaise de l'intitulé du chapitre IIbis de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, les mots « ter beschikking stellen » sont remplacés par le mot « gedetacheerde ».

Art. 13

Cette disposition transpose l'article 1^{er}, 2, b), de la directive 2018/957 introduisant dans la directive 96/71/CE un nouvel article 3.1ter.

1. Il résulte de l'article 3.1ter, alinéa 2, de la directive 96/71/CE, inséré par la directive 2018/957, que l'utilisateur de travailleurs intérimaires détachés à partir d'un Etat membre autre que celui où cet utilisateur est établi a l'obligation d'informer l'entreprise de travail intérimaire, employeur des travailleurs précités, des conditions de travail et d'emploi que cet utilisateur applique dans son entreprise et qui correspondent aux conditions essentielles de travail et d'emploi au sens de l'article 5 de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil relative au travail intérimaire.

De arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden van voornoemd artikel 5 van de richtlijn 2008/104/EG zijn dus diegene die worden toegepast in de onderneming van de gebruiker en die betrekking hebben op de arbeidstijd, overwerk, pauze, rusttijden, nachtarbeid, vakantie, feestdagen, loon, bescherming van zwangere vrouwen en moeder tijdens de lactatie, bescherming van kinderen en jongeren, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en alle maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

2. Wat betreft het Belgisch arbeidsrecht, wordt er opgemerkt dat de commerciële overeenkomst die gesloten wordt tussen de gebruiker en het uitzendbureau, in de zin van artikel 17 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, geen melding moet maken van alle essentiële voorwaarden, zoals bedoeld in artikel 5 van de richtlijn uitzendarbeid.

Rekening houdend met deze opmerking is het noodzakelijk om de bovengenoemde wet van 24 juli 1987 te wijzigen opdat er zou voorzien worden in de specifieke informatieplicht voor ondernemingen die in België gevestigd zijn en gebruikers zijn van naar België gedetacheerde uitzendkrachten.

In dat opzicht voegt artikel 13 van het wetsontwerp in dezelfde wet van 24 juli 1987, een nieuw artikel 18 in.

Dit nieuw artikel 18 bepaalt dat wanneer een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld vanuit een ander land aan een in België gevestigde gebruiker, deze gebruiker het uitzendkantoor per geschrift of op elektronische wijze moet informeren wat betreft de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die van toepassing zijn in de onderneming met betrekking tot de arbeidsduur, overwerk, pauze, rusttijden, nachtarbeid, vakantie, feestdagen, loon, bescherming van zwangere vrouwen en moeders tijdens de lactatie, bescherming van kinderen en jongeren, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en alle maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

De telles conditions de travail et d'emploi au sens dudit article 5 de la directive 2008/104/CE sont donc celles qui sont appliquées dans l'entreprise de l'utilisateur et qui sont relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés, à la rémunération, à la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement, à la protection des enfants et des jeunes ainsi qu'à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. En ce qui concerne le droit du travail belge, il est constaté que le contrat commercial conclu entre l'utilisateur et l'entreprise d'intérim au sens de l'article 17 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs ne doit pas faire référence à toutes les conditions essentielles au sens de l'article 5 de la directive intérim.

Compte tenu de pareille constatation, il est donc nécessaire d'adapter ladite loi du 24 juillet 1987 afin de prévoir expressément pareille obligation d'information spécifique pour les entreprises établies en Belgique et qui sont utilisatrices de travailleurs intérimaires détachés en Belgique.

Dans cette optique, l'article 13 de la loi en projet insère donc dans ladite loi du 24 juillet 1987, un article 18.

Un tel article 18 nouveau prévoit donc que lorsque l'intérimaire est mis, à partir d'un autre pays, à disposition d'un utilisateur établi en Belgique, cet utilisateur informe l'entreprise de travail intérimaire, par écrit ou par voie électronique, des conditions de travail et d'emploi qui sont applicables dans son entreprise et qui sont relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés, à la rémunération, à la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement, à la protection des enfants et des jeunes ainsi qu'à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Het betreft hier de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op basis van enerzijds de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden en de conventionele bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard door een koninklijk besluit (en bijgevolg ook strafrechtelijk beteugeld worden), maar anderzijds ook op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten in de onderneming van de gebruiker en op basis van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming van de gebruiker.

Bovendien werd er rekening gehouden met de opmerking van de Adviesraad van het sociaal strafrecht in zijn advies nr. 2019/004 van 29 oktober 2019 over het gebrek aan precisie in het wetsontwerp dat hen werd toegezonden, wat betreft de wijze waarop de gebruiker de bovengenoemde informatie moet meedelen. Daartoe werd artikel 18 van het wetsontwerp in die zin gewijzigd dat er wordt verduidelijkt dat de gebruiker het uitzendkantoor per geschrift of op elektronische wijze moet informeren.

Bij wijze van voorbeeld kan de gebruiker voldoen aan de informatieplicht voorzien in artikel 18 van het wetsontwerp door de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden van hetzelfde artikel 18 te vermelden in de commerciële overeenkomst die wordt gesloten tussen de gebruiker en het uitzendkantoor, overeenkomstig artikel 17 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De gebruiker kan het uitzendkantoor ook informeren met betrekking tot deze arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden door middel van een schriftelijke of elektronische mededeling, onafhankelijk van de commerciële overeenkomst in de zin van voornoemd artikel 17.

Tot slot dient verduidelijkt te worden dat wat betreft de informatieplicht, in tegenstelling tot de andere bepalingen van het wetsontwerp met betrekking tot uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers, het nieuwe artikel 18 niet voorziet in de tijdelijke niet-toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer.

De detacheringen, die onder de informatieplicht van het nieuwe artikel 3.1ter, tweede lid, van de richtlijn 96/71/EG vallen, betreffen enkel de detacheringen in de vorm van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht bij een gebruiker die gevestigd is in een lidstaat. Het gaat hier met andere woorden over de situatie zoals geïllustreerd in artikel 1.3, c), van de richtlijn 96/71/EG, ongeacht de activiteit waarin de uitzendkracht zal worden tewerkgesteld door de gebruiker.

Autrement dit, sont visées les conditions de travail applicables non seulement sur base, d'une part, de dispositions légales et réglementaires sanctionnées pénalement et de conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal (et donc sanctionnées pénalement) mais aussi sur base, d'autre part, de conventions collectives de travail conclues au sein de l'entreprise utilisatrice et du règlement de travail en vigueur dans celle-ci.

Il a par ailleurs été tenu compte de la remarque émise par le Conseil consultatif du droit pénal social dans son avis du n° 2019/004 du 29 octobre 2019, relativement à l'absence de précision dans l'avant-projet de loi lui ayant été communiqué, relativement aux modalités de communication de l'information susmentionnée par l'utilisateur. A cet effet, l'article 18 en projet a été adapté aux fins de préciser que l'utilisateur informe l'entreprise de travail intérimaire par écrit ou par voie électronique.

A titre d'exemple, il pourra être satisfait par l'utilisateur à l'obligation d'information prévue par l'article 18 en projet lorsque les conditions de travail et d'emploi au sens de pareil article 18 auront été mentionnées dans le contrat commercial conclu entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire conformément à l'article 17 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

L'utilisateur pourra également communiquer de telles conditions de travail au sens de l'article 18 ici commenté par le biais d'un envoi écrit séparé du contrat commercial au sens de l'article 17 précité ou par le biais d'un envoi électronique.

Enfin, il est encore précisé qu'à la différence des autres dispositions prévues par l'avant-projet de loi concernant le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs, le nouvel article 18 ne prévoit pas de principe de non-application temporaire aux activités dans le domaine du transport de routier.

En effet, les détachements de travailleurs visés par l'obligation d'information prévue par l'article 3.1 ter, alinéa 2 nouveau de la directive 96/71/CE consistent uniquement en un détachement sous la forme d'une mise à disposition d'intérimaire auprès d'un utilisateur établi dans un autre Etat membre, hypothèse visée par l'article 1^{er}.3, c), de la directive 96/71/CE, indépendamment de l'activité dans laquelle le travailleur intérimaire détaché sera effectivement occupé par l'utilisateur.

Deze bepaling, die een nieuw artikel 20quater invoegt in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de omzetting van artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957.

Artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957 voegt een nieuw artikel 1.3, derde lid, toe aan de richtlijn 96/71/EG.

1. Het nieuwe artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG, dat gelezen moet worden in samenhang met het tweede lid van dezelfde bepaling, legt een specifieke informatieplicht op aan de gebruiker wanneer die werknemers die hem ter beschikking worden gesteld door een uitzendkantoor of door een andere onderneming, op zijn beurt naar een andere lidstaat zendt in het kader van een transnationale dienstverrichting.

In dergelijk geval verplicht het nieuwe artikel 1.3, derde lid, de gebruiker om de werkgever van de werknemers die hem ter beschikking werden gesteld (met andere woorden, al naargelang het geval het uitzendkantoor of een andere onderneming die zijn werknemers ter beschikking stelt) te informeren van het feit dat de werknemers tijdelijk tewerk zullen worden gesteld op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar ze gewoonlijk worden tewerkgesteld door het uitzendkantoor, de onderneming die zijn werknemers ter beschikking stelt of de gebruiker, opdat de werkgever in voorkomend geval gunstigere arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden zou kunnen toepassen op de gedetacheerde werknemer.

Aangezien de gebruiker aan de bovengenoemde informatieplicht moet voldoen alvorens de ter beschikking gestelde werknemer het werk heeft aangevat op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar de gebruiker gevestigd is, moeten de lidstaten deze informatieplicht omzetten voor de gebruikers die gevestigd zijn op hun grondgebied, maar die vervolgens deze werknemers in het kader van een detachering van werknemers in de zin van de richtlijn 96/71/EG, tewerkstellen op het grondgebied van een andere lidstaat.

De werkgever (het uitzendkantoor of een andere onderneming die werknemers ter beschikking stelt) kan in dergelijke situatie zowel in hetzelfde land als de gebruiker gevestigd zijn, als in een ander land.

Cette disposition, qui insère un article 20quater nouveau dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, transpose l'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957.

L'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957 ajoute lui-même un article 1.3, alinéa 3 nouveau, à la directive 96/71/CE.

1. L'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, de la directive 96/71/CE, qui doit être lu en liaison avec l'alinéa 2 de la même disposition, instaure une obligation spécifique d'information à charge de l'utilisateur de travailleurs mis à sa disposition, d'une part, par une entreprise de travail intérimaire ou, d'autre part, par une autre entreprise lorsque ces travailleurs sont envoyés par cet utilisateur dans un autre Etat membre dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

En pareil cas, l'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, oblige l'entreprise utilisatrice d'informer l'employeur des travailleurs mis à sa disposition (autrement dit, selon le cas, l'entreprise de travail intérimaire ou une autre entreprise mettant à disposition ses travailleurs) du fait que des travailleurs travaillent temporairement sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où ils travaillent habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, afin de permettre à l'employeur d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.

Etant donné que l'utilisateur doit satisfaire à l'obligation d'information susmentionnée avant que le travailleur mis à disposition ait commencé les travaux sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où l'utilisateur est établi, les Etats membres doivent transposer cette obligation d'information à charge des utilisateurs qui sont établis sur leur propre territoire mais qui opèrent ensuite avec ces travailleurs, dans le cadre d'un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE, sur le territoire d'un autre Etat membre.

En pareil cas, l'employeur (entreprise de travail intérimaire ou une autre entreprise mettant à disposition) des travailleurs peut soit être établi dans le même état que celui où l'utilisateur est établi, soit être établi dans un autre Etat.

2. Rekening houdend met het voorgaande, wordt de informatieplicht zoals voorzien in het nieuwe artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG op die manier geïnterpreteerd dat het de volgende twee hypothesen omvat:

- eerste hypothese: een werkgever die gevestigd is in een bepaald land (bijvoorbeeld: Polen) detachert een werknemer naar een gebruiker die gevestigd is in België en deze Belgische gebruiker stelt de gedetacheerde werknemer op zijn beurt te werk in Frankrijk. In dat geval moet de Belgische gebruiker, de Poolse werkgever alvorens de werken in Frankrijk aangevat zijn, informeren van het feit dat hij de werknemer gaat tewerkstellen in Frankrijk.
- tweede hypothese: een in België gevestigde werkgever stelt een werknemer ter beschikking van een gebruiker die eveneens in België gevestigd is. Deze Belgische gebruiker stelt de werknemer vervolgens te werk in Duitsland. De Belgische gebruiker dient bijgevolg de Belgische werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zal worden tewerkgesteld in Duitsland, alvorens de werken daar zijn gestart.

Wat betreft de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, bepaalt artikel 17 van deze wet reeds dat de overeenkomst die gesloten wordt tussen het uitzendkantoor en de gebruiker onder andere melding moet maken van de plaats van tewerkstelling.

Artikel 17 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt evenwel dat de overeenkomst tussen het uitzendkantoor en de gebruiker slechts schriftelijk moet worden vastgesteld binnen de zeven werkdagen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen en de uitzendkracht moet ten laatste binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang heeft genomen een geschreven mededeling ontvangen van de bepalingen in bovenstaande commerciële overeenkomst tussen het uitzendkantoor en de gebruiker.

2. Compte tenu de ce qui précède et concrètement, l'obligation d'information prévue à l'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, de la directive 96/71/CE est donc interprétée comme visant les deux hypothèses suivantes:

- hypothèse 1: un employeur établi dans un autre Etat (ex.: Pologne) détache un travailleur auprès d'un utilisateur établi en Belgique et cet utilisateur belge fait alors travailler ce travailleur en France. L'utilisateur belge doit informer l'employeur polonais, avant le début des travaux effectués en France, du fait qu'il va occuper le travailleur en France.
- hypothèse 2: un employeur établi en Belgique met un travailleur à disposition d'un utilisateur établi également en Belgique et cet utilisateur fait travailler ce travailleur en Allemagne. L'utilisateur belge doit par conséquent informer l'employeur belge, avant le début des travaux en Allemagne, du fait qu'il va occuper le travailleur en Allemagne.

En ce qui concerne cette fois les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et qui concernent les travailleurs intérimaires, l'article 17 de cette loi, relatif au contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, précise déjà que cette convention doit faire mention, entre autres, du lieu de l'occupation.

Toutefois, conformément à ce même article 17, ce contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur ne doit être constaté par écrit que dans les sept jours ouvrables à compter du début de la mise au travail de l'intérimaire et le travailleur intérimaire, quant à lui, doit recevoir communication écrite des mentions prévues par un tel contrat commercial, au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail.

Uit het voorgaande volgt dat de wet van 24 juli 1987 derhalve moet worden gewijzigd wat betreft de twee hogergenoemde hypothesen om te garanderen dat de informatieplicht die rust op de gebruiker, ten aanzien van het uitzendbureau in de zin van artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG wordt gerespecteerd en ook daadwerkelijk plaatsvindt voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties op een ander grondgebied dan het Belgische door een uitzendkracht die ter beschikking werd gesteld van deze gebruiker.

Daartoe bepaalt het nieuwe artikel 20quater van de wet van 24 juli 1987, ingevoegd door dit wetsontwerp dat "wanneer arbeidsprestaties moeten worden verricht in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, door een uitzendkracht die ter beschikking gesteld wordt door een in België gevestigde gebruiker, dan moet de gebruiker het uitzendbureau, voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties, via geschrift op papier of op elektronische wijze meedelen in welke andere staat of staten dan België deze arbeidsprestaties zullen worden verricht".

Wat dit betreft is er rekening gehouden met het advies nr. 2019/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht van 29 oktober 2019. Waar er in het voorontwerp van wet dat hen werd toegezonden niet verduidelijkt werd hoe de gebruiker aan bovenstaande informatieplicht moet voldoen, wordt artikel 20quater in die zin aangepast dat er gespecificeerd wordt dat de nodige informatie moet worden meegedeeld via geschrift op papier of op elektronische wijze.

Bovendien is het mogelijk dat de informatie die de gebruiker moet meedelen aan het uitzendkantoor in het kader van het nieuwe artikel 20quater van de wet van 24 juli 1987, mee wordt opgenomen in de commerciële overeenkomst die wordt gesloten overeenkomstig artikel 17 van dezelfde wet. Dit is evenwel slechts conform het nieuwe artikel 20quater wanneer deze commerciële overeenkomst wordt afgesloten alvorens er arbeidsprestaties worden geleverd in een ander land dan België.

De gebruiker kan eveneens aan de informatieplicht voldoen door middel van een geschrift op papier, afzonderlijk van de commerciële overeenkomst in de zin van voornoemd artikel 17 of op elektronische wijze.

Il découle de ce qui précède que la loi du 24 juillet 1987 doit donc être adaptée en ce qui concerne spécifiquement les deux hypothèses envisagées ci-dessus et ce afin de garantir que l'information de l'entreprise de travail intérimaire à charge de l'utilisateur de ses travailleurs intérimaires, au sens de l'article 1^{er}.3, alinéa 3, de la directive 96/71/CE, aie effectivement lieu dans tous les cas avant le début des prestations de travail effectuées en dehors du territoire belge par le travailleur intérimaire mis à disposition de cet utilisateur.

A cette fin, l'article 20 quater nouveau de la loi du 24 juillet 1987, tel qu'inséré par la loi en projet, dispose que «lorsque des prestations de travail doivent être exécutées dans un Etat membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur intérimaire, mis à disposition d'un utilisateur établi en Belgique, ledit utilisateur communique, par écrit ou par voie électronique, à l'entreprise de travail intérimaire dans quel(s) Etat(s) autre(s) que la Belgique les prestations de travail précitées seront exécutées, préalablement à une telle exécution».

Il a par ailleurs été tenu compte de la remarque émise par le Conseil consultatif du droit pénal social dans son avis n° 2019/004 du 29 octobre 2019, relativement à l'absence de précision dans l'avant-projet de loi lui ayant été communiqué, relativement aux modalités de communication de l'information susmentionnée par l'utilisateur. A cet effet, l'article 20 quater en projet a été adapté aux fins de préciser qu'une telle communication a lieu «par écrit ou par voie électronique».

L'information que l'utilisateur doit communiquer à l'entreprise de travail intérimaire dans le cadre du nouvel article 20quater en projet de la loi du 24 juillet 1987 peut l'être par une mention dans le contrat commercial conclu conformément à l'article 17 de la même loi. Une telle mention ne sera cependant uniquement conforme à l'article 20quater nouveau que lorsqu'un tel contrat commercial est conclu avant que les prestations de travail ne soient effectuées dans un pays autre que la Belgique.

L'utilisateur pourra satisfaire également à l'obligation d'information précitée par le biais d'un envoi écrit séparé du contrat commercial au sens de l'article 17 précité ou par le biais d'un envoi électronique.

Tot slot, en met het oog op de omzetting van het beginsel van tijdelijke niet-toepassing op de sector van het wegvervoer, zoals gestipuleerd in artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957, bepaalt het tweede lid van artikel 20quater van de wet van 24 juli 1987 dat het eerste lid slechts vanaf een door de Koning vastgelegde datum van toepassing is op de activiteiten in de sector van het wegvervoer, zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving hiervan.

Art.15

Deze bepaling, die een nieuwe vijfde paragraaf invoegt in artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de omzetting van artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957.

Artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957 voegt een nieuw artikel 1.3, derde lid, toe aan de richtlijn 96/71/EG.

1. Het nieuwe artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG, dat gelezen moet worden in samenhang met het tweede lid van dezelfde bepaling, legt een specifieke informatieplicht op aan de gebruiker wanneer die werknemers die hem ter beschikking worden gesteld door een uitzendkantoort of door een andere onderneming op zijn beurt naar een andere lidstaat zendt in het kader van een transnationale dienstverrichting.

In dergelijk geval verplicht het bovengenoemde, nieuwe artikel 1.3, derde lid, de gebruiker om de werkgever van de werknemers die hem ter beschikking werden gesteld (met andere woorden, al naargelang het geval het uitzendkantoort of een andere onderneming die zijn werknemers ter beschikking stelt) van het feit dat de werknemers tijdelijk te werk zullen worden gesteld op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar ze gewoonlijk worden tewerkgesteld door het uitzendkantoort, de onderneming die zijn werknemers ter beschikking stelt of de gebruiker, opdat de werkgever in voorkomend geval gunstigere arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden zou kunnen toepassen op de gedetacheerde werknemer.

Enfin, et de façon à transposer le principe de non-application temporaire au transport routier découlant de l'article 3.3 de la directive 2018/957, l'alinéa 2 de l'article 20quater de la loi du 24 juillet 1987 énonce que son alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi.

Art.15

Cette disposition, qui insère un nouveau paragraphe 5 dans l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, transpose l'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957.

L'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957 ajoute lui-même un article 1.3, alinéa 3 nouveau, à la directive 96/71/CE.

1. L'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, de la directive 96/71/CE, qui doit être lu en liaison avec l'alinéa 2 de la même disposition, instaure une obligation spécifique d'information à charge de l'utilisateur de travailleurs mis à sa disposition, d'une part, par une entreprise de travail intérimaire ou, d'autre part, par une autre entreprise lorsque ces travailleurs sont envoyés par cet utilisateur dans un autre Etat membre dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

En pareil cas, l'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, oblige l'entreprise utilisatrice d'informer l'employeur des travailleurs mis à sa disposition (autrement dit, selon le cas, l'entreprise de travail intérimaire ou une autre entreprise mettant à disposition ses travailleurs) du fait que des travailleurs travaillent temporairement sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où ils travaillent habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, afin de permettre à l'employeur d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.

Aangezien de gebruiker aan de bovengenoemde informatieplicht moet voldoen alvorens de ter beschikking gestelde werknemer het werk heeft aangevat op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar de gebruiker gevestigd is, moeten de lidstaten deze informatieplicht omzetten voor de gebruikers die gevestigd zijn op hun grondgebied, maar die vervolgens deze werknemers in het kader van een detachering van werknemers in de zin van de richtlijn 96/71/EG, tewerkstellen op het grondgebied van een andere lidstaat.

De werkgever (het uitzendkantoor of een andere onderneming die werknemers ter beschikking stelt) kan in dergelijke situatie zowel in hetzelfde land als in een ander land dan de gebruiker gevestigd zijn.

2. Rekening houdend met het voorgaande, wordt de informatieplicht zoals voorzien in het nieuwe artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG op die manier geïnterpreteerd dat het de volgende twee hypothesen omvat:

- eerste hypothese: een werkgever die gevestigd is in een bepaald land (bijvoorbeeld: Polen) detachert een werknemer naar een gebruiker die gevestigd is in België en deze Belgische gebruiker stelt de gedetacheerde werknemer op zijn beurt te werk in Frankrijk. In dat geval moet de Belgische gebruiker, de Poolse werkgever alvorens de werken in Frankrijk aangevat zijn, informeren van het feit dat hij de werknemer gaat tewerkstellen in Frankrijk.
- tweede hypothese: een in België gevestigde werkgever stelt een werknemer ter beschikking van een gebruiker die eveneens in België gevestigd is. Deze Belgische gebruiker stelt de werknemer vervolgens te werk in Duitsland. De Belgische gebruiker dient bijgevolg de Belgische werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zal worden tewerkgesteld in Duitsland, alvorens de werken daar zijn gestart.

Hoewel artikel 32, § 2, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987 (die bepaalde situaties van terbeschikkingstelling, buiten uitzendarbeid reglementeert) reeds bepaalt dat er een geschrift moet worden opgesteld tussen de werkgever, de gebruiker (en eventueel ook de werknemer) alvorens de terbeschikkingstelling effectief wordt aangevat, is het niet duidelijk welke gegevens dit geschrift juist moet omvatten. De "duur en de voorwaarden van de periode van terbeschikkingstelling", zoals bedoeld in het eerste lid van voornoemd artikel, wordt niet verder gespecificeerd.

Etant donné que l'utilisateur doit satisfaire à l'obligation d'information susmentionnée avant que le travailleur mis à disposition ait commencé les travaux sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où l'utilisateur est établi, les Etats membres doivent transposer cette obligation d'information à charge des utilisateurs qui sont établis sur leur propre territoire mais qui opèrent ensuite avec ces travailleurs, dans le cadre d'un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE, sur le territoire d'un autre Etat membre.

En pareil cas, l'employeur (entreprise de travail intérimaire ou une autre entreprise mettant à disposition) des travailleurs peut soit être établi dans le même état que celui où l'utilisateur est établi, soit être établi dans un autre Etat.

2. Compte tenu de ce qui précède et concrètement, l'obligation d'information prévue à l'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, de la directive 96/71/CE est donc interprétée comme visant les deux hypothèses suivantes:

- hypothèse 1: un employeur établi dans un autre Etat (ex.: Pologne) détache un travailleur auprès d'un utilisateur établi en Belgique et cet utilisateur belge fait alors travailler ce travailleur en France. L'utilisateur belge doit informer l'employeur polonais, avant le début des travaux effectués en France, du fait qu'il va occuper le travailleur en France.
- hypothèse 2: un employeur établi en Belgique met un travailleur à disposition d'un utilisateur établi également en Belgique et cet utilisateur fait travailler ce travailleur en Allemagne. L'utilisateur belge doit par conséquent informer l'employeur belge, avant le début des travaux en Allemagne, du fait qu'il va occuper le travailleur en Allemagne.

En ce qui concerne cette fois l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 (qui réglemente certaines hypothèses de mise à disposition en dehors du travail intérimaire), bien que le paragraphe 2, deuxième alinéa, d'un tel article précise déjà qu'un écrit doit être établi entre l'employeur, l'utilisateur (et éventuellement le travailleur) avant le début de la mise à disposition, il n'est pas mentionné plus précisément quelles données doivent figurer dans cet écrit. La «durée et les conditions de la période de mise à disposition», tels que mentionnés dans le premier alinéa de l'article précité, ne sont pas précisées davantage par cette disposition.

Het is in dat opzicht dat artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 wordt gewijzigd door artikel 15 van het wetsontwerp.

Voortaan volgt uit artikel 32, § 5, dat wanneer een werknemer, die ter beschikking werd gesteld van een in België gevestigde gebruiker, arbeidsprestaties moet verrichten in een andere lidstaat van de Europese Economisch ruimte of Zwitserland, er een informatieplicht rust op de gebruiker.

In dergelijk geval moet de gebruiker, alvorens de werken zijn aangevat, de werkgever informeren met betrekking tot het land waarin de ter beschikking gestelde werknemer zal worden tewerkgesteld.

Wat dit betreft, is er rekening gehouden met het advies nr. 2019/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht van 29 oktober 2019. Waar er in het voorontwerp van wet dat hen werd toegezonden niet verduidelijkt werd hoe de gebruiker aan bovenstaande informatieplicht moet voldoen, wordt artikel 32, § 5, in die zin aangepast dat er gespecificeerd wordt dat de nodige informatie moet worden meegedeeld via geschrift op papier of op elektronische wijze.

Het is evenwel mogelijk dat de informatie die de gebruiker moet meedelen aan de werkgever in het kader van het nieuwe artikel 32, § 5, van de wet van 24 juli 1987, mee wordt opgenomen in het geschrift zoals bedoeld in artikel 32, § 2, van dezelfde wet. Dit is evenwel slechts conform artikel 32, § 2, en het nieuwe artikel 32, § 5, van de wet van 24 juli 1987 wanneer dit geschrift enerzijds wordt opgesteld voor het begin van de terbeschikkingstelling en anderzijds duidelijk vermeldt in welk land de ter beschikking gestelde werknemer zal worden tewerkgesteld.

De gebruiker kan daarentegen ook aan zijn informatieplicht zoals bedoeld in artikel 32, § 5, voldoen door middel van het opstellen van een geschrift, afgescheiden van het geschrift op basis van artikel 32, § 2, van dezelfde wet of op elektronische wijze.

Compte tenu de ce qui précède, l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 est modifié par l'article 15 de la loi en projet.

Dorénavant, il découle ainsi de l'article 32, paragraphe 5 nouveau, que lorsqu'un travailleur mis à disposition d'un utilisateur établi en Belgique doit accomplir des prestations dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou en Suisse, une obligation d'information incombe à l'utilisateur.

En pareil cas, l'utilisateur, avant que les prestations ne soient effectuées, doit informer l'employeur relativement à l'Etat dans lequel le travailleur mis à disposition sera occupé.

Il a par ailleurs été tenu compte de la remarque émise par le Conseil consultatif du droit pénal social dans son avis n° 2019/004 du 29 octobre 2019, relativement à l'absence de précision dans l'avant-projet de loi lui ayant été communiqué, en ce qui concerne les modalités de communication de l'information susmentionnée par l'utilisateur. A cet effet, l'article 32, paragraphe 5, en projet a été adapté aux fins de préciser qu'une telle communication a lieu « par écrit ou par voie électronique ».

L'information que l'utilisateur doit communiquer à l'employeur dans le cadre du nouvel article 32, paragraphe 5, en projet de la loi du 24 juillet 1987 peut l'être par une mention dans l'écrit visé dans l'article 32, paragraphe 2, de la même loi. Une telle mention ne sera cependant uniquement conforme à l'article 32, paragraphe 2 et au nouvel article 32, paragraphe 5, de la loi du 24 juillet 1987 que lorsqu'un tel écrit, d'une part, est établi avant le début de la mise à disposition et, d'autre part, mentionne clairement dans quel Etat le travailleur est mis à disposition.

L'utilisateur pourra par contre également satisfaire à son devoir d'information tel que mentionné dans l'article 32, paragraphe 5, par le biais d'un envoi écrit séparé de l'écrit au sens de l'article 32, paragraphe 2, de la même loi du 24 juillet 1987 ou par le biais d'un envoi électronique.

Tot slot, en met het oog op de omzetting van het beginsel van tijdelijke niet-toepassing op de sector van het wegvervoer, zoals gestipuleerd in artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957, bepaalt het tweede lid van artikel 32, § 5, van de wet van 24 juli 1987 dat het eerste lid slechts vanaf een door de Koning vastgelegde datum van toepassing is op de activiteiten in de sector van het wegvervoer, zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving hiervan.

Art. 16

Deze bepaling, die een nieuwe achtste paragraaf invoegt in artikel 32bis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de omzetting van artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957.

Artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957 voegt een nieuw artikel 1.3, derde lid, toe aan de richtlijn 96/71/EG.

1. Het nieuwe artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG, dat gelezen moet worden in samenhang met het tweede lid van dezelfde bepaling, legt een specifieke informatieplicht op aan de gebruiker wanneer die werknemers die hem ter beschikking worden gesteld door een uitzendkantoor of door een andere onderneming, op zijn beurt naar een andere lidstaat zendt in het kader van een transnationale dienstverrichting.

In dergelijk geval verplicht het nieuwe artikel 1.3, derde lid, de gebruiker om de werkgever van de werknemers die hem ter beschikking werden gesteld (met andere woorden, al naargelang het geval het uitzendkantoor of een andere onderneming die zijn werknemers ter beschikking stelt) van het feit dat de werknemers tijdelijk tewerkgesteld zullen worden op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar ze gewoonlijk worden tewerkgesteld door het uitzendkantoor, de onderneming die zijn werknemers ter beschikking stelt of de gebruiker, opdat de werkgever in voorkomend geval gunstigere arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden zou kunnen toepassen op de gedetacheerde werknemer.

Enfin, et de façon à transposer le principe de non-application temporaire au transport routier découlant de l'article 3.3 de la directive 2018/957, l'alinéa 2 de l'article 32, § 5, de la loi du 24 juillet 1987 énonce que son alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi.

Art. 16

Cette disposition, qui insère un nouvel article 32bis, paragraphe 8 dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, transpose l'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957.

L'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957 ajoute lui-même un article 1.3, alinéa 3 nouveau, à la directive 96/71/CE.

1. L'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, de la directive 96/71/CE, qui doit être lu en liaison avec l'alinéa 2 de la même disposition, instaure une obligation spécifique d'information à charge de l'utilisateur de travailleurs mis à sa disposition, d'une part, par une entreprise de travail intérimaire ou, d'autre part, par une autre entreprise lorsque ces travailleurs sont envoyés par cet utilisateur dans un autre Etat membre dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

En pareil cas, l'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, oblige l'entreprise utilisatrice d'informer l'employeur des travailleurs mis à sa disposition (autrement dit, selon le cas, l'entreprise de travail intérimaire ou une autre entreprise mettant à disposition ses travailleurs) du fait que des travailleurs travaillent temporairement sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où ils travaillent habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, afin de permettre à l'employeur d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.

Aangezien de gebruiker aan de bovengenoemde informatieplicht moet voldoen alvorens de ter beschikking gestelde werknemer het werk heeft aangevat op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar de gebruiker gevestigd is, moeten de lidstaten deze informatieplicht omzetten voor de gebruikers die gevestigd zijn op hun grondgebied, maar die vervolgens deze werknemers in het kader van een detachering van werknemers in de zin van de richtlijn 96/71/EG, tewerkstellen op het grondgebied van een andere lidstaat.

De werkgever (het uitzendkantoor of een andere onderneming die werknemers ter beschikking stelt) kan in dergelijke situatie zowel in hetzelfde land als in een ander land dan de gebruiker, gevestigd zijn.

2. Rekening houdend met het voorgaande, wordt de informatieplicht zoals voorzien in het nieuwe artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG op die manier geïnterpreteerd dat het de volgende twee hypothesen omvat:

- eerste hypothese: een werkgever die gevestigd is in een bepaald land (bijvoorbeeld: Polen) detachert een werknemer naar een gebruiker die gevestigd is in België en deze Belgische gebruiker stelt de gedetacheerde werknemer op zijn beurt te werk in Frankrijk. In dat geval moet de Belgische gebruiker, de Poolse werkgever alvorens de werken in Frankrijk aangevat zijn, informeren van het feit dat hij de werknemer gaat tewerkstellen in Frankrijk.
- tweede hypothese: een in België gevestigde werkgever stelt een werknemer ter beschikking van een gebruiker die eveneens in België gevestigd is. Deze Belgische gebruiker stelt de werknemer vervolgens te werk in Duitsland. De Belgische gebruiker dient bijgevolg de Belgische werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zal worden tewerkgesteld in Duitsland, alvorens de werken daar zijn gestart.

Artikel 32bis van de wet van 24 juli 1987, betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers in het kader van een door een gewest erkend tewerkstellingstraject, bepaalt in zijn vijfde paragraaf dat er een geschrift moet worden opgesteld tussen de werkgever, de gebruiker en de werknemer, voordat de terbeschikkingstelling is aangevat. Er wordt evenwel niet verder bepaald welke gegevens er moeten opgenomen worden in dat geschrift. De zogenaamde "voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling" worden niet verder gespecificeerd.

Etant donné que l'utilisateur doit satisfaire à l'obligation d'information susmentionnée avant que le travailleur mis à disposition ait commencé les travaux sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où l'utilisateur est établi, les Etats membres doivent transposer cette obligation d'information à charge des utilisateurs qui sont établis sur leur propre territoire mais qui opèrent ensuite avec ces travailleurs, dans le cadre d'un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE, sur le territoire d'un autre Etat membre.

En pareil cas, l'employeur (entreprise de travail intérimaire ou une autre entreprise mettant à disposition) des travailleurs peut soit être établi dans le même état que celui où l'utilisateur est établi, soit être établi dans un autre Etat.

2. Compte tenu de ce qui précède et concrètement, l'obligation d'information prévue à l'article 1^{er}.3, alinéa 3 nouveau, de la directive 96/71/CE est donc interprétée comme visant les deux hypothèses suivantes:

- hypothèse 1: un employeur établi dans un autre Etat (ex.: Pologne) détache un travailleur auprès d'un utilisateur établi en Belgique et cet utilisateur belge fait alors travailler ce travailleur en France. L'utilisateur belge doit informer l'employeur polonais, avant le début des travaux effectués en France, du fait qu'il va occuper le travailleur en France.
- hypothèse 2: un employeur établi en Belgique met un travailleur à disposition d'un utilisateur établi également en Belgique et cet utilisateur fait travailler ce travailleur en Allemagne. L'utilisateur belge doit par conséquent informer l'employeur belge, avant le début des travaux en Allemagne, du fait qu'il va occuper le travailleur en Allemagne.

En ce qui concerne cette fois l'article 32bis de la loi du 24 juillet 1987, qui a trait à la mise à disposition de travailleurs dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par une Région, bien que le paragraphe 5, d'un tel article précise déjà qu'un document écrit doit être établi entre l'employeur, l'utilisateur et le travailleur avant le début de la mise à disposition, il n'est pas mentionné plus précisément quelles données doivent figurer dans cet écrit. La «durée et les conditions de la période de mise à disposition», tel que mentionné dans le premier alinéa de l'article précité, ne sont pas précisées davantage par cette disposition.

Vandaar dat artikel 16 van dit wetsontwerp een nieuwe paragraaf 8 toevoegt aan voornoemd artikel 32bis.

Net zoals in de voorgaande toevoegingen, bepaalt de nieuwe paragraaf 8 dat wanneer een werknemer, die ter beschikking werd gesteld van een in België gevestigde gebruiker uiteindelijk arbeidsprestaties moet verrichten in een andere lidstaat van de Europese Economisch ruimte of Zwitserland, er een informatieplicht rust op de gebruiker. In dergelijk geval moet de gebruiker, alvorens de werken zijn aangevat, de werkgever informeren met betrekking tot het land waarin de ter beschikking gestelde werknemer zal worden tewerkgesteld.

Wat dit betreft is er rekening gehouden met het advies nr. 2019/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht van 29 oktober 2019. Waar er in het voorontwerp van wet dat hen werd toegezonden niet verduidelijkt werd hoe de gebruiker aan bovenstaande informatieplicht moet voldoen, wordt artikel 32bis, § 8, in die zin aangepast dat er gespecificeerd wordt dat de nodige informatie moet worden meegedeeld via geschrift op papier of op elektronische wijze.

Het is evenwel mogelijk dat de informatie die de gebruiker moet meedelen aan de werkgever in het kader van het nieuwe artikel 32bis, § 8, van de wet van 24 juli 1987, mee wordt opgenomen in het geschrift zoals bedoeld in artikel 32bis, § 5, van dezelfde wet. Dit is evenwel slechts conform artikel 32bis, § 5, en het nieuwe artikel 32bis, § 8, van de wet van 24 juli 1987 wanneer dit geschrift enerzijds wordt opgesteld voor het begin van de terbeschikkingstelling en anderzijds duidelijk vermeldt in welke staat de ter beschikking gestelde werknemer zal worden tewerkgesteld.

De gebruiker kan daarentegen ook aan zijn informatieplicht van artikel 32bis, § 8, van de wet van 24 juli 1987 voldoen door middel van het opstellen van een geschrift, afgescheiden van het geschrift op basis van artikel 32bis, § 5, van dezelfde wet of op elektronische wijze.

Compte tenu de ce qui précède, l'article 16 de la loi en projet ajoute un nouveau paragraphe 8 à l'article 32bis précité.

De la même manière que dans les ajouts précédents, il découle de l'article 32bis, paragraphe 8 nouveau, que lorsqu'un travailleur mis à disposition d'un utilisateur établi en Belgique doit accomplir des prestations dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou en Suisse, une obligation d'information incombe à l'utilisateur. En pareil cas, l'utilisateur, avant que les prestations ne soient effectuées, doit informer l'employeur relativement à l'Etat dans lequel le travailleur mis à disposition sera occupé.

Il a par ailleurs été tenu compte de la remarque émise par le Conseil consultatif du droit pénal social dans son avis n° 2019/004 du 29 octobre 2019, relativement à l'absence de précision dans l'avant-projet de loi lui ayant été communiqué, en ce qui concerne les modalités de communication de l'information susmentionnée par l'utilisateur. A cet effet, l'article 32bis, paragraphe 8, en projet a été adapté aux fins de préciser qu'une telle communication a lieu « par écrit ou par voie électronique ».

L'information que l'utilisateur doit communiquer à l'employeur dans le cadre du nouvel article 32bis, paragraphe 8, en projet de la loi du 24 juillet 1987 peut l'être par une mention dans le document écrit visé dans l'article 32bis, paragraphe 5, de la même loi. Une telle mention ne sera cependant uniquement conforme à l'article 32 bis, paragraphe 5 et au nouvel article 32bis, paragraphe 8, de la loi du 24 juillet 1987 que lorsqu'un tel document écrit, d'une part, est établi avant le début de la mise à disposition et, d'autre part, mentionne clairement dans quel Etat le travailleur est mis à disposition.

L'utilisateur pourra cependant également satisfaire à son obligation d'information au sens de l'article 32bis, paragraphe 8, de la loi du 24 juillet 1987 par le biais d'un envoi écrit séparé du document écrit au sens de l'article 32, paragraphe 5, de la même loi ou par le biais d'un envoi électronique.

Tot slot, en met het oog op de omzetting van het beginsel van tijdelijke niet-toepassing op de sector van het wegvervoer, zoals gestipuleerd in artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957, bepaalt het tweede lid van artikel 32bis, § 8, van de wet van 24 juli 1987 dat het eerste lid slechts vanaf een door de Koning vastgelegde datum van toepassing is op de activiteiten in de sector van het wegvervoer, zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving hiervan.

Art. 17

Deze bepaling, die drie nieuwe leden toevoegt aan artikel 192/1 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, is de omzetting van artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957.

Artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957 voegt een nieuw artikel 1.3, derde lid, toe aan de richtlijn 96/71/EG.

1. Wat betreft de uiteenzetting van artikel 1, 1), c), ii), van de richtlijn 2018/957 wordt er verwezen naar de toelichting die onder punt 1 van de artikelen 14, 15 en 16 wordt gegeven.

2. Het nieuwe artikel 1.3, derde lid, van de richtlijn 96/71/EG wordt in het kader van de wetgeving op de werkgeversgroepering, met name hoofdstuk XI, afdeling I, van de wet van 12 augustus 2000 op die manier geïnterpreteerd dat het slechts één mogelijke situatie viseert. Een in België gevestigde werkgever (de werkgeversgroepering) stelt een werknemer ter beschikking van een gebruiker (lid van de werkgeversgroepering) die eveneens in België gevestigd is. Deze gebruiker stelt de werknemer vervolgens te werk in Frankrijk. De Belgische gebruiker, lid van de werkgeversgroepering, moet bijgevolg de Belgische werkgeversgroepering op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer zal worden tewerkgesteld in Frankrijk, alvorens de arbeidsprestaties in Frankrijk zijn aangevat.

Artikel 192 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen stipuleert reeds dat er een schriftelijke overeenkomst moet worden gesloten tussen de werkgeversgroepering en de gebruiker voor het ogenblik waarop de werknemer ter beschikking wordt gesteld van de gebruiker. Naast de "duur van de terbeschikkingstelling" legt artikel 192 van de wet van 12 augustus 2000 evenwel geen verdere verplichtingen op met betrekking tot de inhoud van deze schriftelijke overeenkomst.

Enfin, et de façon à transposer le principe de non-application temporaire au transport routier découlant de l'article 3.3 de la directive 2018/957, l'alinéa 2 de l'article 32bis, § 8, de la loi du 24 juillet 1987 énonce que son alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi.

Art. 17

Cette disposition, qui insère un nouvel article 192/1 dans la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, transpose l'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957.

L'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957 ajoute lui-même un article 1.3, alinéa 3 nouveau, à la directive 96/71/CE.

1. S'agissant de l'exposé concernant l'article 1^{er}, 1, c), ii), de la directive 2018/957, il est renvoyé à l'explication des articles 14, 15 et 16 fournie sous le point 1 du commentaire de ces dispositions.

2. En ce qui concerne la législation sur le groupement d'employeurs, et plus particulièrement le chapitre XI, section 1^{er}, de la loi du 12 août 2000, le nouvel article 1.3, alinéa 3, de la directive 96/71/CE est interprété comme pouvant viser uniquement une seule situation. Un employeur établi en Belgique (le groupement d'employeurs) met un travailleur à disposition d'un utilisateur (membre du groupement d'employeurs) qui est également établi en Belgique. Cet utilisateur met ensuite le travailleur à disposition en France. L'utilisateur belge, membre du groupement d'employeurs doit par conséquent mettre le groupement au courant du fait que le travailleur sera mis à disposition en France, avant que ne débutent les prestations de travail en France.

L'article 192 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses stipule déjà qu'un contrat écrit doit être conclu entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur avant le moment auquel le travailleur est mis à disposition de l'utilisateur. Mis à part la «durée de la mise à disposition», l'article 192 de la loi du 12 août 2000 n'impose cependant pas d'autres obligations en ce qui concerne le contenu de pareil contrat écrit.

Vandaar dat artikel 17 van dit wetsontwerp een nieuw artikel 192/1 toevoegt aan deze wet van 12 augustus 2000.

Het nieuwe artikel 192/1, eerste lid, van de wet van 12 augustus 2000 omvat een informatieplicht voor de in België gevestigde gebruiker voor zover hij werknemers die hem ter beschikking worden gesteld door een werkgeversgroepering, tewerkstelt in een andere lidstaat van de Economisch Europese ruimte dan België of Zwitserland. In dergelijk geval moet de gebruiker, alvorens de arbeidsprestaties zijn aangevat, de werkgever informeren met betrekking tot het land waarin de ter beschikking gestelde werknemer zal worden tewerkgesteld.

Wat dit betreft is er rekening gehouden met het advies nr. 2019/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht van 29 oktober 2019. Waar er in het voorontwerp van wet dat hen werd toegezonden niet verduidelijkt werd hoe de gebruiker aan bovenstaande informatieplicht moet voldoen, wordt artikel 192/1, eerste lid, in die zin aangepast dat er gespecificeerd wordt dat de nodige informatie moet worden meegedeeld via geschrift op papier of op elektronische wijze.

Het is evenwel mogelijk dat de informatie die de gebruiker moet meedelen aan de werkgever in het kader van het nieuwe artikel 192/1 van de wet van 12 augustus 2002, mee wordt opgenomen in het geschrift zoals bedoeld in artikel 192 van dezelfde wet. Dit is evenwel slechts conform artikel 192 en het nieuwe artikel 192/1 van de wet van 12 augustus 2000 wanneer dit geschrift enerzijds wordt opgesteld voor het begin van de terbeschikkingstelling en anderzijds duidelijk vermeldt in welke staat de ter beschikking gestelde werknemer zal worden tewerkgesteld.

De gebruiker kan daarentegen ook aan de informatieplicht van artikel 192/1 van de wet van 12 augustus 2000 voldoen door middel van het opstellen van een geschrift, afgescheiden van het geschrift op basis van artikel 192 van dezelfde wet of op elektronische wijze.

Met het oog op de omzetting van het beginsel van tijdelijke niet-toepassing op de sector van het wegvervoer, zoals gestipuleerd in artikel 3.3 van de richtlijn 2018/957, bepaalt het nieuwe artikel 192/1, tweede lid, van de wet van 12 augustus 2000 dat het eerste lid slechts vanaf een door de Koning vastgelegde datum van toepassing is op de activiteiten in de sector van het wegvervoer, zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving hiervan.

Compte tenu de ce qui précède, l'article 17 du projet de loi ajoute à cette même loi du 12 août 2000 un nouvel article 192/1.

Le nouvel article 192/1, alinéa premier, de la loi du 12 août 2000 prévoit une obligation d'information dans le chef de l'utilisateur établi en Belgique dans la mesure où il occupe des travailleurs mis à sa disposition par un groupement d'employeurs dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen ou en Suisse. En pareil cas, l'utilisateur, avant que les prestations de travail ne soient effectuées, doit informer l'employeur relativement à l'Etat dans lequel le travailleur mis à disposition sera occupé.

Il a par ailleurs été tenu compte de la remarque émise par le Conseil consultatif du droit pénal social dans son avis n° 2019/004 du 29 octobre 2019, relativement à l'absence de précision dans l'avant-projet de loi lui ayant été communiqué, en ce qui concerne les modalités de communication de l'information susmentionnée par l'utilisateur. A cet effet, l'article 192/1, alinéa 1^{er}, en projet a été adapté aux fins de préciser qu'une telle communication a lieu « par écrit ou par voie électronique ».

L'information que l'utilisateur doit communiquer à l'employeur dans le cadre du nouvel article 192/1 de la loi du 12 août 2000 peut l'être par une mention dans l'écrit visé dans l'article 192 de la même loi. Une telle mention ne sera cependant uniquement conforme à l'article 192 et à l'article 192/1 nouveau de la loi du 12 août 2000 que lorsqu'un tel écrit, d'une part, est établi avant le début de la mise à disposition et, d'autre part, mentionne clairement dans quel Etat le travailleur est mis à disposition.

L'utilisateur pourra par contre également satisfaire à l'obligation d'information de l'article 192/1 de la loi du 12 août 2000 par le biais d'un envoi écrit séparé de l'écrit au sens de l'article 192 ou par le biais d'un envoi électronique.

De façon à transposer le principe de non-application temporaire au transport routier découlant de l'article 3.3 de la directive 2018/957, le nouvel article 192/1, alinéa 2, de la loi du 12 août 2000 énonce que son alinéa 1^{er} n'est applicable aux activités dans le domaine du transport routier définies à l'article 2, 5°, 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, qu'à partir d'une date fixée par le Roi.

Tot slot wordt er in het nieuwe artikel 192/1, derde lid, van de wet van 12 augustus 2000 bepaald dat de inbreuken op de informatieplicht opgespoord, vastgesteld en bestraft worden overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Art. 18 en 19

Met deze twee bepalingen wordt artikel 1.2, a), van voornoemde richtlijn 2018/957 omgezet. Artikel 1.2, a), van de richtlijn 2018/957 die op zijn beurt een nieuw zesde lid toevoegt aan artikel 3, § 1, van de richtlijn 96/71/EG.

Dergelijk nieuw artikel 3, § 1, zesde lid, van de richtlijn 96/71/EG bepaalt dat "wanneer, in strijd met artikel 5 van richtlijn 2014/67/EU, de informatie op de enige officiële nationale website niet vermeldt welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden toegepast, wordt bij het bepalen van sancties bij overtredingen van de krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen met deze omstandigheden overeenkomstig het nationale recht en /of de nationale praktijk rekening gehouden, voor zover nodig ter waarborging van de evenredigheid".

In de eerste plaats wordt eraan herinnerd dat dit voortvloeit uit artikel 5 van de richtlijn 2014/67/EU 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") die de lidstaten van de Europese Unie verplicht om "op één officiële nationale website en via andere passende kanalen gedetailleerd, op gebruiksvriendelijke wijze en in een toegankelijk formaat duidelijk vermelden welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en/of welk deel van hun nationaal en/of regionaal recht moet worden toegepast op naar hun grondgebied gedetacheerde werknemers".

Op Belgisch niveau is de enige officiële website in de zin van bovengenoemd artikel 5 van de richtlijn 2014/67/EU, het deel van de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dat specifiek gewijd is aan de detachering van werknemers.

Enfin, il est précisé dans le nouvel article 192/1, alinéa 3, de la loi du 12 août 2000 que les infractions à l'obligation d'information précitée, sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Art. 18 et 19

Ces deux dispositions transposent l'article 1.2, a), de la directive (UE) 2018/957 précitée qui insère un article 3.1, alinéa 6 nouveau, dans la directive 96/71/CE.

Un tel article 3. paragraphe 1, alinéa 6 nouveau, dans la directive 96/71/CE énonce que «lorsque, contrairement à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les informations figurant sur le site internet national officiel unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné».

Il est tout d'abord rappelé qu'il découle de l'article 5 de la directive 2014/67/UE 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»), que les Etats membres de l'Union européenne «doivent exposer clairement sur un site internet national officiel unique et par d'autres moyens appropriés, de manière détaillée et conviviale et dans un format accessible, les conditions de travail et d'emploi et/ou les dispositions de leur droit national et/ou régional qui doivent être appliquées aux travailleurs détachés sur leur territoire».

Au niveau belge, le site internet officiel unique au sens de l'article 5 susmentionné est constitué par la partie du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale spécifiquement dédiée au détachement de travailleurs.

Wat betreft het nieuwe artikel 3.1, zesde lid, van de richtlijn 96/71/EG, moet erop gewezen worden dat deze bepaling de toepasselijkheid van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, overeenkomstig artikel 5 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 niet ter discussie stelt wanneer deze niet gepubliceerd zijn op de enige officiële website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zoals bedoeld in artikel 5 van de richtlijn 2014/67/EU.

Het nieuwe zesde lid wil evenmin zeggen dat de sancties of de boetes omwille van het niet naleven van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, zoals voorzien in het Sociaal Strafwetboek helemaal niet mogen worden toegepast bij het ontbreken van informatie daaromtrent op de enige officiële website.

Gelet op het bovenstaande en met het oog op de omzetting van het nieuwe artikel 3.1, zesde lid, van de richtlijn 96/71/EG, werd ervoor gekozen om artikelen 110 en 115 van het Sociaal Strafwetboek betreffende de verzachtende omstandigheden die van toepassing zijn op strafrechtelijke sancties en administratieve boetes, aan te vullen met een nieuw lid opdat er uitdrukkelijk zou gerefereerd worden naar de verplichting om bij het bepalen van de boete rekening te houden met het feit dat de enige officiële website in de zin van artikel 5 van de richtlijn 2014/67/EU (met andere woorden de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) geen of gebrekkig melding maakt van de toepasselijke arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, waarvan de inbreuken hierop vervolgd worden.

In voorkomend geval zal bijgevolg de boete worden verlaagd.

In het advies nr. 2019/004 van 29 oktober 2019 heeft de Adviesraad van het sociaal strafrecht geoordeeld dat het (in de plaats van een nieuw lid toe te voegen aan artikelen 110 en 115 van het Sociaal Strafwetboek) gepaster is om in artikelen 176 en 177 de voorwaarden te specificeren waaronder een lagere sanctie moet worden opgelegd.

Bovengenoemd advies werd op dit punt niet gevolgd omdat, zoals een lid in hetzelfde advies nr. 2019/004 opmerkt, de in artikelen 110 en 115 van het Sociaal strafwetboek voorgestelde nieuwe leden zijn gericht op de toepassing 'in geval van niet-naleving van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden' en bijgevolg een groter toepassingsgebied hebben dan artikelen 176 en 177 van het Sociaal Strafwetboek.

En ce qui concerne cette fois l'article 3.1, alinéa 6 nouveau, de la directive 96/71/CE proprement dit, il paraît utile de préciser que, compte tenu de son libellé, une telle disposition ne remet donc pas en cause l'applicabilité d'une condition de travail de rémunération ou d'emploi applicable conformément à l'article 5 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 mais qui n'aurait pas fait l'objet d'une publicité sur le site internet officiel unique du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale mis en place conformément à l'article 5 de la directive 2014/6/UE.

Par ailleurs, ledit alinéa 6 nouveau est interprété comme n'obligeant pas non plus à ne pas appliquer, en l'absence de la publicité précitée, la sanction ou l'amende prévue par le Code pénal social en raison du non-respect de la condition de travail, de rémunération ou d'emploi susmentionnée.

Compte tenu des considérations qui précèdent, et aux fins de transposer adéquatement l'article 3.1, alinéa 6 nouveau, de la directive 96/71/CE, l'option a dès lors été choisie de compléter par un alinéa nouveau les articles 110 et 115 du Code pénal social qui concernent les circonstances atténuantes applicables respectivement aux sanctions pénales et aux amendes administratives, aux fins de faire expressément référence à l'obligation de prendre en compte, pour la détermination de l'amende, le cas où le site internet national officiel unique au sens de l'article 5 de la directive 2014/67/UE (autrement dit le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) n'indiquait pas d'informations sur les conditions de travail, de rémunération et d'emploi dont la violation est poursuivie.

Cela signifie donc concrètement qu'en pareil cas, l'amende sera réduite.

Dans son avis n° 2019/004 du 29 octobre 2019, le Conseil consultatif du droit pénal social estime qu'au lieu d'insérer un nouvel alinéa dans les articles 110 et 115 du Code pénal social, il paraît plus adapté de préciser, au sein des articles 176 et 177, les conditions dans lesquelles une sanction d'un niveau inférieur doit être infligée.

L'avis précité n'est pas suivi sur ce point étant donné que, comme un membre le souligne dans le même avis n° 2019/004, les alinéas proposés au sein des articles 110 et 115 du Code pénal social visent à s'appliquer «en cas de non-respect des conditions de travail, de rémunération et d'emploi» et ont dès lors un champ d'application beaucoup plus étendu que celui des articles 176 et 177 du Code précité.

Bovendien bevatten de voornoemde artikelen 110 en 115 reeds in hun tweede lid een specifieke bepaling die voorziet in verzachtende omstandigheden in het geval dat er een geldboete wordt opgelegd aan de sociaal verzekerde.

Dit ontwerp voegt bijgevolg slechts nieuwe bepalingen toe aan artikels die reeds gelijkaardige bepalingen omvatten met dezelfde finaliteit, namelijk bij het bepalen van de boete rekening houden met specifieke elementen van de situatie.

De Adviesraad verduidelijkt in hetzelfde advies nr. 2019/004 dat "indien men voor de optie kiest om de voorgestelde leden effectief toe te voegen aan artikelen 110 en 115 van het Sociaal Strafwetboek, de Adviesraad aanraadt om deze te herschrijven opdat ze duidelijker en leesbaarder zouden zijn".

Aangezien de formulering van deze voorgestelde bepalingen gebaseerd is op voornoemd artikel 1.2, a), van de richtlijn 2018/957 en artikel 5 van de richtlijn 2014/67/EU, werden deze artikelen niet gewijzigd.

In zijn advies nr. 2.147 van 26 november 2019 vraagt de Nationale Arbeidsraad dat een zinsnede wordt toegevoegd aan de nieuwe leden van de artikelen 110 en 115 van het Sociaal Strafwetboek: "... voor zover nodig ter waarborging van de evenredigheid ervan".

Het advies wordt op dit punt niet gevolgd, want het algemeen rechtsbeginsel van de evenredigheid van de sanctie is reeds van toepassing bij het bepalen van de effectief opgelegde sancties zonder dat het Sociaal Strafwetboek er uitdrukkelijk naar verwijst.

Bovendien zou het uitdrukkelijk voorzien van deze woorden in de nieuwe leden van de artikelen 110 en 115 van het Sociaal Strafwetboek de indruk kunnen geven dat het voormelde evenredigheidsbeginsel niet van toepassing is op de andere bepalingen van het wetboek die niet gewijzigd worden door dit ontwerp.

Tenslotte voorziet, wat de administratieve geldboete betreft, artikel 84 van het Sociaal Strafwetboek dat de administratieve beslissing met redenen omkleed moet zijn wat het opgelegde bedrag betreft. De verplichting om een boetebedrag te hebben dat evenredig is aan de gepleegde feiten, is impliciet begrepen in de verplichting om het opgelegde bedrag te motiveren.

En outre, les articles 110 et 115 précités contiennent déjà en leur alinéa 2 une disposition spécifique pour des circonstances atténuantes en cas d'amende infligée à l'assuré social.

Par conséquent le présent projet ne fait qu'insérer de nouvelles dispositions dans des articles qui contiennent déjà des dispositions similaires poursuivant la même finalité, à savoir prendre en compte des éléments spécifiques à la situation concernée lors de la détermination du montant de l'amende.

Le Conseil consultatif précise dans le même avis 2019/004 que «si l'option est choisie de maintenir les alinéas proposés au sein des articles 110 et 115 du Code précité, le Conseil consultatif recommande vivement de réécrire les dispositions afin que celles-ci soient plus claires et plus lisibles ».

Il convient de répondre à cette remarque que vu que les libellés des dispositions proposées s'inspirent des libellés de l'article 1.2, a), de la directive (UE) 2018/957 précitée et de l'article 5 de la directive 2014/67/UE précitée, le contenu des articles en projet n'est pas modifié.

Dans son avis n° 2.147 du 26 novembre 2019, le Conseil national du Travail demande d'ajouter les mots «... dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné» dans les nouveaux alinéas des articles 110 et 115 du Code pénal social.

L'avis n'est pas suivi sur ce point car le principe général de droit de la proportionnalité de la sanction est déjà d'application lors de la détermination des sanctions effectivement infligées sans que le Code pénal social y fasse explicitement référence.

Par ailleurs, prévoir explicitement ces mots dans les nouveaux alinéas des articles 110 et 115 du Code pénal social pourrait laisser penser que le principe de proportionnalité précité ne s'applique pas aux autres dispositions du code non modifiées par le présent projet.

Enfin, en ce qui concerne l'amende administrative, l'article 84 du Code pénal social prévoit que la décision administrative doit être motivée quant au montant infligé. L'exigence d'avoir un montant d'amende proportionné aux faits commis est implicitement incluse dans l'obligation de motiver le montant infligé.

Deze bepaling, die artikel 176, § 3, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek aanvult met een punt 4° en een punt 5°, moet gelezen worden in samenhang met de artikelen 13 en 14 van het wetsontwerp.

Cette disposition, qui complète l'article 176, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du Code pénal social par un point 4° et un point 5° doit être lue en liaison avec les articles 13 et 14 de la loi en projet.

1. Artikel 20 van het ontwerp voegt daartoe nieuwe strafbaarstellingen in waarbij hetzij de gebruiker van uitzendkrachten die hem ter beschikking worden gesteld door een uitzendkantoor, hetzij de aangestelde of de lasthebber van deze gebruiker wordt bestraft wanneer deze de informatie bedoeld in het nieuwe artikel 18 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen ten behoeve van gebruikers niet, schriftelijk of op elektronische wijze, meegedeeld hebben aan het uitzendkantoor, of niet, vóór de aanvang van de arbeidsprestaties bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 24 juli 1987, schriftelijk of op elektronische wijze de informatie bedoeld in hetzelfde artikel 20quater aan het uitzendkantoor meegedeeld hebben.

1. A cet égard, l'article 20 en projet a trait à l'insertion de nouvelles incriminations punissant soit l'utilisateur de travailleurs intérimaires mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire, soit le préposé ou le mandataire de cet utilisateur, lorsque ceux-ci n'ont pas communiqué par écrit ou par voie électronique à ladite entreprise de travail intérimaire l'information visée à l'article 18 nouveau de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ou n'ont pas communiqué à l'entreprise de travail intérimaire, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées à l'article 20quater de la loi précitée du 24 juillet 1987, par écrit ou par voie électronique, l'information visée à ce même article 20quater.

Meer in het bijzonder worden er twee hypothesen geïllustreerd door de inbreuk voorzien door de nieuwe punten 4° en 5°, van artikel 176, § 3, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek, namelijk:

Plus précisément, deux hypothèses sont concernées par l'infraction prévue par les nouveaux points 4° et 5°, de l'article 176, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du Code pénal social, à savoir:

- enerzijds betreft het de hypothese waarbij de in België gevestigde gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber het nalaat om het buitenlands uitzendkantoor (de werkgever van de buitenlandse uitzendkrachten die ter beschikking werden gesteld van de gebruiker) via geschrift op papier of op elektronische wijze te informeren over de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden zoals gestipuleerd in het nieuwe artikel 18 van de wet van 24 juli 1987 die van toepassing zijn bij de gebruiker;

- d'une part, en cas de détachement en Belgique, par une entreprise de travail intérimaire étrangère, de travailleurs intérimaires étrangers auprès d'un utilisateur qui y est établi, le fait, pour cet utilisateur, son préposé ou son mandataire, de ne pas avoir informé par écrit ou par voie électronique, l'entreprise de travail intérimaire étrangère, employeur des travailleurs intérimaires, des conditions de travail et d'emploi énoncées par l'article 18 nouveau de la loi du 24 juillet 1987 et qui sont applicables chez l'utilisateur;

- anderzijds gaat het over de situatie waarbij een in België gevestigde gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber het nalaat om, overeenkomstig het nieuwe artikel 20quater van de wet van 24 juli 1987, het uitzendkantoor (de werkgever van de werknemers) via geschrift op papier of op elektronische wijze in te lichten over het feit dat de uitzendkracht die hem ter beschikking werd gesteld arbeidsprestaties moet verrichten in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, en welke staat dit zal zijn, voorafgaand aan de uitvoering van deze arbeidsprestaties.

- d'autre part, lorsque des prestations de travail devront être exécutées, dans un Etat membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse, par un travailleur intérimaire mis à disposition d'un utilisateur établi en Belgique, le fait pour un tel utilisateur, son préposé ou son mandataire de ne pas avoir communiqué, conformément à l'article 20quater nouveau de la loi du 24 juillet 1987, par écrit ou par voie électronique, à l'entreprise de travail intérimaire, employeur du travailleur intérimaire, dans quel(s) Etat(s) autre(s) que la Belgique, les prestations de travail précitées seront exécutées, et ce préalablement à une telle exécution.

2. Bovendien, en zoals al voorzien door artikel 176, paragraaf 3, van het Sociaal Strafwetboek, zal de sanctie die van toepassing is op de nieuwe strafbaarstellingen, dus een sanctie van niveau 2 zijn.

2. Par ailleurs, et comme déjà prévu par l'article 176, paragraphe 3, du Code pénal social, la sanction applicable aux nouvelles incriminations sera donc une sanction de niveau 2.

3. Voorts wordt er verduidelijkt dat het nieuwe artikel 176, § 3, eerste lid, 4° en 5°, van het Sociaal Strafwetboek de omzetting is van het nieuwe artikel 5, lid 2, van de richtlijn 96/71/EG, zoals gewijzigd door artikel 1, 4), van de richtlijn 2018/957.

4. Tenslotte werd er rekening gehouden met de opmerking van de Adviesraad van het sociaal strafrecht in zijn advies nr. 2019/004 van 29 oktober 2019 over het gebrek aan precisie in het wetsontwerp dat hen werd toegezonden, wat betreft de wijze waarop de gebruiker de bovengenoemde informatie moet meedelen. Daartoe werd het nieuwe artikel 176, § 3, eerste lid, 4°, van het ontwerp aangepast.

Over artikelen 20 en 21 van het wetsontwerp, merkt de Adviesraad van het sociaal strafrecht in zijn advies nr. 2019/004 eveneens op dat "de inbreuken die door het wetsontwerp worden opgenomen in het Sociaal Strafwetboek, worden omschreven met een verwijzing naar reglementaire bepalingen uit andere teksten, zonder de inhoud van deze bepalingen te vermelden". De bepalingen van het wetsontwerp die de nieuwe inbreuken invoegen in de artikelen 176 en 177 van het Sociaal Strafwetboek zijn op dezelfde manier opgesteld als de inbreuken die reeds strafbaar werden gesteld door deze twee artikelen en andere artikelen van het Sociaal Strafwetboek. Gezien de bedoelde informatie van geval tot geval verschilt, zou een nadere uitwerking van de inhoud van de inbreuken in deze artikelen de leesbaarheid van deze bepalingen belemmeren en de wijziging van het Sociaal Strafwetboek noodzakelijk maken telkens wanneer de mee te delen informatie gewijzigd wordt.

De formulering van de inbreuken werd echter gewijzigd als gevolg van deze opmerking om de strafbaarstellingen meer te preciseren. De strafbaarstellingen die oorspronkelijk voorzien waren in punt 4° van artikel 176, paragraaf 3, eerste lid, zijn zo voortaan voorzien in punten 4° en 5°.

Art. 21

Deze bepaling die artikel 177 van het Sociaal Strafwetboek aanvult met een nieuwe tweede paragraaf, moet gelezen worden in samenhang met de artikelen 15 tot 17 van het wetsontwerp.

3. Il est encore précisé que l'article 176, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, 4° et 5° nouveaux, du Code pénal social transpose l'article 5, alinéa 2 nouveau, de la directive 96/71/CE, tel que modifié par l'article 1^{er}, 4, de la directive 2018/957.

4. Enfin, il a également été tenu compte de la remarque émise par le Conseil consultatif du droit pénal social dans son avis n° 2019/004 du 29 octobre 2019, relativement à l'absence de précision, dans l'avant-projet de loi soumis pour avis, des modalités de communication de l'information susmentionnée par l'utilisateur. A cet effet, l'article 176, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, 4°, nouveau en projet a été adapté.

A propos des articles 20 et 21 du projet de loi, le Conseil consultatif du droit pénal social fait également remarquer dans son avis n° 2019/04 précité, que « les incriminations introduites par le projet de loi au sein du Code pénal social sont décrites par référence à des dispositions réglementaires figurant dans d'autres textes, sans mention du contenu de celles-ci ». Les dispositions en projet qui visent à insérer de nouvelles incriminations dans les articles 176 et 177 du Code pénal social sont rédigées de la même manière que les incriminations déjà punies par les deux articles précités et dans d'autres articles du Code pénal social. En outre, étant donné que les informations visées sont différentes en fonction des cas qui se présentent, tout détailler dans les articles contenant les incriminations entraverait fortement la lisibilité des dispositions et impliquerait de modifier le Code pénal social lors de chaque modification de l'information à communiquer.

Le libellé des infractions a toutefois été modifié suite à cette remarque afin de préciser d'avantage les incriminations. Les incriminations prévues à l'origine dans le point 4° de l'article 176, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, sont ainsi désormais prévues dans les points 4° et 5°.

Art. 21

Cette disposition, qui complète l'article 177 du Code pénal social par un paragraphe 2 nouveau doit être lue en liaison avec les articles 15 à 17 de la loi en projet.

1. Artikel 21 van het wetsontwerp voegt daartoe nieuwe inbreuken in waarbij hetzij de gebruiker van werknemers die hem ter beschikking werden gesteld buiten het kader van uitzendarbeid, hetzij zijn lasthebber of zijn aangestelde wordt bestraft indien deze niet via schriftelijk of op elektronische wijze de informatie bedoeld in het nieuwe artikel 32, § 5, en 32bis, § 8, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers of het nieuwe artikel 192/1, eerste lid, van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, meegedeeld hebben aan de werkgever van de ter beschikking gestelde werknemers.

Meer in het bijzonder worden er dus drie hypothesen geïnviseerd met het nieuwe artikel 177, § 3, van het Sociaal Strafwetboek, namelijk:

- de situatie waarbij een in België gevestigde gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber het nalaat om, overeenkomstig het nieuwe artikel 32, § 5, van de wet van 24 juli 1987, de werkgever van de ter beschikking gestelde werknemer zoals bedoeld in artikel 32 van de wet van 24 juli 1987, via geschrift op papier of op elektronische wijze, in te lichten over het feit dat de werknemer die hem ter beschikking werd gesteld arbeidsprestaties zal moeten verrichten in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, en in welke staat of staten dit zal zijn, voorafgaand aan de uitvoering van deze arbeidsprestaties;

- de situatie waarbij een in België gevestigde gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber het nalaat om, overeenkomstig het nieuwe artikel 32bis, § 8, van de wet van 24 juli 1987, de werkgever van de werknemer die hem ter beschikking werd gesteld in het kader van een door een gewest erkend tewerkstellingstraject zoals bedoeld in artikel 32bis van de wet van 24 juli 1987, via geschrift op papier of op elektronische wijze, in te lichten over het feit dat de werknemer die hem ter beschikking werd gesteld arbeidsprestaties zal moeten verrichten in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, en in welke staat of staten dit zal zijn, voorafgaand aan de uitvoering van deze arbeidsprestaties;

1. A cet égard et plus précisément, l'article 21 en projet a trait à l'insertion de nouvelles infractions punissant, soit l'utilisateur de travailleurs mis à sa disposition dans une hypothèse autre que celle du travail intérimaire, soit le préposé ou le mandataire de cet utilisateur, lorsque ceux-ci n'ont pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, à l'employeur du travailleur mis à disposition, l'information visée, selon le cas, aux articles 32, paragraphe 5, et 32 bis, paragraphe 8 nouveaux, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'article 192/1, alinéa 1^{er} nouveau, de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

Plus précisément, trois hypothèses sont donc concernées par l'incrimination prévue par l'article 177, paragraphe 3, nouveau du Code pénal social, à savoir:

- lorsque des prestations de travail doivent être exécutées dans un Etat membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur, mis à disposition d'un utilisateur établi en Belgique par un employeur visé par l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987, le fait pour un tel utilisateur, son préposé ou son mandataire de ne pas avoir communiqué, conformément à l'article 32, paragraphe 5 nouveau, de la même loi, par écrit ou par voie électronique, à l'employeur précité, dans quel(s) Etat(s) autre(s) que la Belgique, les prestations de travail précitées seront exécutées, et ce préalablement à une telle exécutio ;

- lorsque des prestations de travail doivent être exécutées dans un Etat membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur mis à disposition d'un utilisateur établi en Belgique, dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région, par un employeur visé par l'article 32 bis de la loi du 24 juillet 1987, le fait pour un tel utilisateur, son préposé ou son mandataire de ne pas avoir communiqué, conformément à l'article 32bis, paragraphe 8 nouveau, de la même loi, par écrit ou par voie électronique, à l'employeur précité, dans quel(s) Etat(s) autre(s) que la Belgique, les prestations de travail précitées seront exécutées, et ce préalablement à une telle exécution;

- de situatie waarbij een in België gevestigde gebruiker, lid van een werkgeversgroepering, zijn aangestelde of zijn lasthebber, het nalaat om, overeenkomstig het nieuwe artikel 192/1 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, de werkgeversgroepering als werkgever van de werknemer die hem ter beschikking werd gesteld zoals bedoeld in de wet van 12 augustus 2000, via geschrift op papier of op elektronische wijze, in te lichten over het feit dat de werknemer die hem ter beschikking werd gesteld arbeidsprestaties zal moeten verrichten in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, en in welke staat of staten dit zal zijn, voorafgaand aan de uitvoering van deze arbeidsprestaties.

2. bovendien en naar analogie met het nieuwe artikel 176, § 3, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek wat betreft de inbreuk op de informatieplicht, voorzien in het nieuwe artikel 20quater van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, werd ervoor geopteerd om met betrekking tot het nieuwe artikel 177, § 2, te voorzien in een sanctie van niveau 2.

3. Er wordt ook gespecificeerd dat het nieuwe artikel 177, § 2, van het Sociaal Strafwetboek de omzetting is van het nieuwe artikel 5 van de richtlijn 96/71/EG, zoals gewijzigd door artikel 1, 4), van de richtlijn 2018/957.

4. Tenslotte werd er rekening gehouden met de opmerking van de Adviesraad van het sociaal strafrecht in zijn advies nr. 2019/004 van 29 oktober 2019 over het gebrek aan precisie in het wetsontwerp dat hen werd toegezonden, wat betreft de wijze waarop de gebruiker de bovengenoemde informatie moet meedelen. Daartoe werd het nieuwe artikel 177, § 2, van het ontwerp aangepast.

- lorsque des prestations de travail doivent être exécutées dans un Etat membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique ou en Suisse par un travailleur mis à disposition d'un utilisateur, membre d'un groupement d'employeurs au sens de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, par un tel groupement, le fait pour un tel utilisateur, son préposé ou son mandataire de ne pas avoir communiqué, conformément à l'article 192/1, alinéa 1^{er} nouveau, de la même loi du 12 août 2000, par écrit ou par voie électronique, au groupement (employeur du travailleur) dans quel(s) Etat(s) autre(s) que la Belgique, les prestations de travail précitées seront exécutées, et ce préalablement à une telle exécution.

2. Par ailleurs, et par analogie avec le niveau de sanction prévu par l'article 176, paragraphe 3, alinéa 1^{er} nouveau, du code précité en ce qui concerne la violation de l'obligation d'information prévue en cas de travail intérimaire par l'article 20quater nouveau de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, il a été opté, en ce qui concerne l'article 177, paragraphe 2 nouveau précité, pour une sanction de niveau 2.

3. Il est encore précisé que l'article 177 paragraphe 2 nouveau du Code pénal social transpose l'article 5 nouveau de la directive 96/71/CE, tel que remplacé par l'article 1^{er}, 4, de la directive 2018/957.

4. Enfin, il a également été tenu compte de la remarque émise par le Conseil consultatif du droit pénal social dans son avis précité n° 2019/004 du 29 octobre 2019, relativement à l'absence de précision dans l'avant-projet de loi soumis pour avis, des modalités de communication de l'information susmentionnée par l'utilisateur. A cet effet, l'article 177, paragraphe 2 nouveau, en projet a été adapté.

Over artikelen 20 en 21 van het wetsontwerp, merkt de Adviesraad van het sociaal strafrecht in zijn advies nr. 2019/004 eveneens op dat "de inbreuken die door het wetsontwerp worden opgenomen in het Sociaal Strafwetboek, worden omschreven met een verwijzing naar reglementaire bepalingen uit andere teksten, zonder de inhoud van deze bepalingen te vermelden". De bepalingen van het wetsontwerp die de nieuwe inbreuken invoegen in de artikelen 176 en 177 van het Sociaal Strafwetboek zijn op dezelfde manier opgesteld als de inbreuken die reeds strafbaar werden gesteld door deze twee artikelen en andere artikelen van het Sociaal Strafwetboek. Gezien de bedoelde informatie van geval tot geval verschilt, zou een nadere uitwerking van de inhoud van de inbreuken in deze artikelen de leesbaarheid van deze bepalingen belemmeren en de wijziging van het Sociaal Strafwetboek noodzakelijk maken telkens wanneer de mee te delen informatie gewijzigd wordt.

Daartoe werd het nieuwe artikel 177, § 2, van het ontwerp aangepast.

Art. 22

Deze bepaling legt de datum van de inwerkingtreding van het wetsontwerp vast op 30 juli 2020.

Hierbij zet zij artikel 3, § 1 van de richtlijn 2018/957 om.

A propos des articles 20 et 21 du projet de loi, le Conseil consultatif du droit pénal social fait également remarquer dans son avis n° 2019/04 précité, que « les incriminations introduites par le projet de loi au sein du Code pénal social sont décrites par référence à des dispositions réglementaires figurant dans d'autres textes, sans mention du contenu de celles-ci ». Les dispositions en projet qui visent à insérer de nouvelles incriminations dans les articles 176 et 177 du Code pénal social sont rédigées de la même manière que les incriminations déjà punies par les deux articles précités et dans d'autres articles du Code pénal social. En outre, étant donné que les informations visées sont différentes en fonction des cas qui se présentent, tout détailler dans les articles contenant les incriminations entraverait fortement la lisibilité des dispositions et impliquerait de modifier le Code pénal social lors de chaque modification de l'information à communiquer.

A cet effet, l'article 177, paragraphe 2 nouveau, en projet a été adapté.

Art. 22

Cette disposition fixe la date d'entrée en vigueur de la loi en projet au 30 juillet 2020.

Ce faisant, elle transpose l'article 3, paragraphe 1^{er}, de la directive 2018/957.