

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 oktober 2001

WETSONTWERP

**tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van
het Europees Parlement en de Raad
van 16 december 1996 betreffende de
terbeschikkingstelling van werknemers met
het oog op het verrichten van diensten, en
tot invoering van een vereenvoudigd stelsel
betreffende het bijhouden van sociale
documenten door ondernemingen die in
België werknemers ter beschikking stellen**

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	25
4. Advies van de raad van State	29
5. Wetsontwerp	38

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 octobre 2001

PROJET DE LOI

**transposant la directive 96/71/CE
du Parlement européen et du Conseil
du 16 décembre 1996 concernant le
détachement de travailleurs effectué
dans le cadre d'une prestation de services
et instaurant un régime simplifié
pour la tenue de documents sociaux
par les entreprises qui détachent des
travailleurs en Belgique**

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	25
4. Avis du Conseil d'Etat	29
5. Projet de loi	38

De Regering heeft dit wetsontwerp op 11 oktober 2001 ingediend.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 18 oktober 2001 door de Kamer ontvangen.

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 11 octobre 2001.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 18 octobre 2001.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 50 0000/000 : Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)

CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)

PLEN : Plenum (witte kaft)

COM : Commissievergadering (beige kaft)

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)

CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)

PLEN : Séance plénière (couverture blanche)

COM : Réunion de commission (couverture beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Bestellingen :

Natieplein 2

1008 Brussel

Tel. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.deKamer.be

e-mail : alg.zaken@deKamer.be

Commandes :

Place de la Nation 2

1008 Bruxelles

Tél. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.laChambre.be

e-mail : aff.generales@laChambre.be

SAMENVATTING

Het voorliggend wetsontwerp omvat twee luiken. Het eerste luik beoogt de omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Deze richtlijn heeft het bepalen van de wet die van toepassing is in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in een Lidstaat van de Europese Gemeenschap tot voorwerp. Het wetsontwerp bepaalt dan ook welke de Belgische regelgevingen zijn die van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van werknemers, waarbij tevens, overeenkomstig de richtlijn, enkele andere aangelegenheden worden opgenomen die niet in de richtlijn zijn voorzien en die van openbare orde zijn. Het bepaalt dat de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die bepaald worden door wetten, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden, van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in België.

Rekening houdend met de onderrichtingen van het arrest van 23 november 1999 van het Hof van Justitie (Belgische Staat / Arblade et Leloup – samengevoegde zaken C-369/96 en C-376/96), voert het wetsontwerp, in een tweede luik, een vereenvoudigd stelsel in bestemd voor de ondernemingen die in België werknemers terbeschikking stellen, op grond waarvan zij gedurende een welbepaalde periode niet moeten overgaan tot het opstellen en bijhouden van sociale documenten en een arbeidsreglement, zoals die in de Belgische wetgeving worden bepaald. Daartoe moeten deze ondernemingen een verklaring van terbeschikkingstelling opstellen, die zij verzenden aan de Inspectie van de sociale wetten, en dienen zij bepaalde buitenlandse documenten, die vergelijkbaar zijn met die welke in de Belgische wetgeving worden voorzien, ter beschikking houden van de Inspectie.

RÉSUMÉ

Le présent projet de loi comprend deux volets. Le premier volet a pour objectif de transposer la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Cette directive a pour objet de déterminer quelle est la loi applicable en cas de détachement de travailleurs dans un État membre de la Communauté européenne. Le projet de loi détermine dès lors quelles sont les réglementations belges applicables en cas de détachement de travailleurs, en y incluant, conformément à la directive, d'autres matières que celles prévues par cette dernière et qui sont d'ordre public. Il prévoit que les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi prévues par les lois, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement, sont d'application en cas de détachement de travailleurs en Belgique.

Tenant compte des enseignements de l'arrêt du 23 novembre 1999 de la Cour de Justice (État belge / Arblade et Leloup – affaires jointes C-369/96 et C-376/96), le projet de loi met en place, dans un second volet, un système simplifié destiné aux entreprises détachant des travailleurs en Belgique, leur permettant durant une période déterminée de ne pas établir et tenir les documents sociaux et le règlement de travail tels que prévus par la législation belge. Pour ce faire, ces entreprises établissent une déclaration de détachement auprès de l'Inspection des lois sociales et tiennent à la disposition de cette dernière certains documents étrangers équivalents à ceux prévus par la législation belge.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ik heb de eer u hierbij een wetsontwerp ter goedkeuring voor te leggen dat tot doel heeft de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten in Belgisch recht om te zetten, enerzijds, en een vereenvoudigd stelsel in te voeren voor het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, anderzijds.

In zoverre de verwezenlijking van de interne markt een dynamische omgeving biedt voor transnationale dienstverrichting, dient, met het oog op het bevorderen ervan, een eerlijke mededinging te worden gewaarborgd en dienen maatregelen te worden genomen teneinde de eerbiediging van de rechten van de werknemers te garanderen.

Bovendien was er, omwille van het feit dat de internationalisering van het dienstverband problemen met zich meebrengt wat het recht dat van toepassing is op dat dienstverband betreft, reden toe om, in het belang van de partijen, arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden vast te stellen die op het voorgenomen dienstverband van toepassing zijn en het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst bijgevolg op dat punt te verduidelijken.

Het beginsel dat in de richtlijn 96/71/EG centraal staat, is het volgende : elke in een Lid-Staat gevestigde onderneming die optreedt als dienstverrichter en die ten dien einde werknemers ter beschikking stelt in een andere Lid-Staat, moet een geheel van dwingende bepalingen van minimale bescherming die in het ontvangende land gelden naleven en dit ongeacht het recht dat op het dienstverband van toepassing is. Dit is wat men de « harde kern van dwingende bepalingen van minimale bescherming » noemt.

De aangelegenheden die de harde kern van minimale dwingende regels vormen, zijn de volgende :

- 1) de maximale werk- en minimale rustperioden;
- 2) de minimumduur van de betaalde jaarlijkse vakantie;

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation vise, d'une part, à transposer en droit belge la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et, d'autre part, à instaurer un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique.

Dans la mesure où la réalisation du marché intérieur offre un cadre dynamique à la prestation de services transnationale, il convenait, en vue de la promouvoir, de garantir une concurrence loyale et de prendre des mesures assurant le respect des droits des travailleurs.

De plus, du fait que la transnationalisation de la relation de travail pose des problèmes quant au droit applicable à cette relation de travail, il y avait lieu, dans l'intérêt des parties, de prévoir les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail envisagée et donc de préciser davantage sur ce point la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

Le principe qui est au cœur de la directive 96/71/CE est le suivant: toute entreprise établie dans un État membre qui agit en tant que prestataire de services et qui détache des travailleurs à cet effet dans un autre État membre doit respecter un ensemble de règles impératives minimales en vigueur dans ce pays d'accueil et ce, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail. C'est ce qu'on appelle « le noyau dur de règles impératives minimales ».

Les matières qui forment ce noyau dur de règles impératives minimales sont les suivantes :

- 1) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- 2) la durée minimale des congés annuels payés;

3) de minimumlonen (notie bepaald door het nationaal recht), inclusief vergoedingen voor overwerk (dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfs-pensioenregelingen);

4) de voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;

5) de gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;

6) de beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;

7) de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie. De richtlijn 96/71/EG laat de Lid-Staten evenwel de mogelijkheid om, voor zover dit overeenstemt met het verdrag, arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden op te leggen betreffende andere materies dan die welke in de lijst voorkomen, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde (artikel 3, § 10, eerste streepje).

Momenteel wordt, in het Belgisch recht, in artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek bepaald dat « de wetten van politie en veiligheid allen verbinden die binnen het Belgisch grondgebied wonen ».

De bepaling van wat onder wetten van politie en veiligheid moet worden verstaan, heeft aanleiding gegeven tot controverses. Uitgaande van het beginsel dat wetten van politie en veiligheid nodig zijn voor het vrijwaren van het algemeen belang of van het belang van de te beschermen groep, heeft de rechtspraak evenals een deel van de rechtsleer een ruime interpretatie van die notie in het arbeidsrecht verdedigd, wat erop neer komt dat bijna alle dwingende bepalingen als wetten van politie en veiligheid worden aanzien.

Bepaalde auteurs hebben daarentegen gemeend dat deze stelling te ver ging en maken een onderscheid tussen de arbeidsreglementering, die de organisatie van de staat raakt en die het karakter heeft van wet van politie en veiligheid, en de regels die met name betrekking hebben op het sluiten van een arbeidsovereenkomst, die niet dwingend van aard zijn en die niet het karakter van wet van politie en veiligheid hebben.

Het Hof van Cassatie heeft zich uitgesproken ten gunste van een ruime omschrijving van wetten van politie en veiligheid in sociale zaken : zij meent dat alle dwingende bepalingen die van aard zijn de werknemers te beschermen, dit karakter hebben (Cass., 25 juni 1975, Pas., 1975, I, p. 1038).

3) les taux de salaire minimal (notion définie par la législation nationale), y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires (ce point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels);

4) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;

5) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

6) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;

7) l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que d'autres dispositions en matière de non discrimination. La directive 96/71/CE laisse toutefois la possibilité pour les États membres d'imposer, dans le respect du traité, des conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières que celles qui figurent dans cette liste, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public (article 3, § 10, premier tiret).

Actuellement, en droit belge, l'article 3 du Code civil prévoit que « les lois de police et de sûreté obligent tous ceux qui habitent sur le territoire belge ».

La détermination de ce qu'il faut entendre par loi de police et de sûreté a fait l'objet de controverses. Partant du principe que l'application des lois de police et de sûreté est nécessaire pour la sauvegarde de l'intérêt général ou de l'intérêt du groupe à protéger, la jurisprudence ainsi qu'une partie de la doctrine ont défendu une interprétation extensive de la notion en droit du travail, ce qui a pour résultat que pratiquement toutes les dispositions impératives sont considérées comme des lois de police et de sûreté.

Par contre, certains auteurs ont estimé que cette position allait trop loin, faisant la distinction entre la réglementation du travail qui touche l'organisation étatique et qui a le caractère de loi de police et de sûreté et les règles qui régissent notamment la dissolution du contrat de travail, lesquelles ne sont qu'impératives et n'ont pas le caractère de loi de police et de sûreté.

La Cour de Cassation s'est prononcée en faveur d'une définition extensive des lois de police et de sûreté en matière sociale: elle considère qu'ont ce caractère toutes les dispositions impératives qui sont protectrices des travailleurs (Cass., 25 juin 1975, Pas., 1975, I, p. 1038).

Zo heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat niet alleen de bepalingen betreffende de wettelijke minimum-opzeggingstermijnen, maar tevens die aangaande de bevoegdheid van de rechter om een redelijke opzeggingstermijn vast te stellen, het karakter van wet van politie en veiligheid hadden (Cass., 25 juni 1975, Pas., 1975, I, p. 1038; Cass., 3 juni 1985, J.T.T., 1985, p. 309 en opm. C. Wantiez; Cass., 9 juni 1986, Pas., 1986, I, 1230; Cass., 9 februari 1987, J.T.T., 1987, p. 266).

Worden tevens geacht het karakter van wetten van politie en veiligheid te bezitten :

- de bepalingen inzake minimumlonen (Arbh. Luik, 22 oktober 1981, J.T.T., 1982, p. 581) ;

- de bepalingen van bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten (Arbh. Brussel, 12 april 1988, J.T.T., 1988, p. 359 ; Parl. Doc., Senaat, zitt. 1986-1987, nr. 362-1, 42; voor wat de eindejaarspremie betreft : Arbh. Luik, 23 september 1993, T.S.R., 1993, p. 450) ;

- de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie en betreffende de toekenning van vakantiegeld (Arbh. Luik, 22 oktober 1981, J.T.T., 1982, p. 58 ; Arbh. Brussel, 11 maart 1983, J.T.T., 1983, p. 178 ; Arbh. Brussel, 24 mei 1983, J.T.T., 1983, p. 178 ; Arbh. Brussel, 12 april 1988, J.T.T., 1988, p. 359) ;

- de Arbeidswet van 16 maart 1971 (Arbrb. Brussel, 17 juni 1986, J.T.T., 1986, p. 275) ;

- de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (Cass., 4 december 1989, J.T.T., 1990, p. 77) ;

- de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (Arbrb. Brussel, 16 februari 1989, A.R. 12726/87, Arbrb. Luik, 19 september 1997, Soc. Kron., 1999, p. 563) ; -artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat betrekking heeft op het ontslag om dringende reden (Arbh. Brussel, 23 mei 1983, R.W., 1983-1984, kol. 254) ;

- de artikelen 65 en 86 van de wet van 3 juli 1978 die betrekking hebben op het concurrentiebeding (Cass., 14 mei 1990, J.T.T., 1990, p. 337) ;

- de wettelijke bepalingen aangaande het statuut van handelsvertegenwoordiger (Arbrb. Verviers, 28 september 1977, J.T.T., 1978, p. 42 ; Arbh. Brussel, 30 november 1976, T.S.R., 1977, p. 127) ;

Ainsi, la Cour de Cassation a estimé que non seulement les dispositions relatives au délai de préavis minimum légal mais également celles relatives au pouvoir du juge de fixer la durée de préavis convenable avaient un caractère de loi de police et de sûreté (Cass., 25 juin 1975, Pas., 1975, I, p. 1038; Cass., 3 juin 1985, J.T.T., 1985, p. 309 et obs. C. Wantiez; Cass., 9 juin 1986, Pas., 1986, I, 1230; Cass., 9 févr. 1987, J.T.T., 1987, p. 266).

Sont également considérées comme ayant le caractère de lois de police et de sûreté:

- Les dispositions relatives aux rémunérations minimales (C.T. Liège, 22 oct. 1981, J.T.T., 1982, p. 581) ;
- les dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal (C.T. Bruxelles, 12 avril 1988, J.T.T., 1988, p. 359; Doc. parl., Sénat, sess. 1986-1987, n° 362-1, 42 ; en ce qui concerne la prime de fin d'année : C.T. Liège 23 sept. 1993, R.D.S., 1993, p. 450) ;

- les lois relatives aux vacances annuelles et à l'octroi d'un pécule de vacances (C.T. Liège, 22 oct. 1981, J.T.T., 1982, p. 58; C.T. Bruxelles, 11 mars 1983, J.T.T., 1983, p. 178; C.T. Bruxelles, 24 mai 1983, J.T.T., 1983, p. 178; C.T. Bruxelles, 12 avril 1988, J.T.T., 1988, p. 359) ;

- la loi du 16 mars 1971 sur le travail (T.T. Bruxelles, 17 juin 1986, J.T.T., 1986, p. 275) ;

- la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération (Cass., 4 déc. 1989, J.T.T., 1990, p. 77) ;

- la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (T.T. Bruxelles, 16 févr. 1989, A.R. 12726/87 ; T.T. Liège, 19 sept. 1997, Chr. D. S., 1999, p. 563) ; -l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail relatif au licenciement pour motif grave (C.T. Bruxelles, 24 mai 1983, R.W., 1983-1984, col. 254) ;

- les articles 65 et 86 de la loi du 3 juillet 1978 relatifs aux clauses de non-concurrence (Cass., 14 mai 1990, J.T.T., 1990, p. 337) ;

- les dispositions légales portant sur le statut des représentants de commerce (T.T. Verviers, 28 sept. 1977, J.T.T., 1978, p. 42; C.T. Bruxelles, 30 nov. 1976, R.D.S., 1977, p. 127) ;

– de bepalingen aangaande de uitwinningsvergoeding van de handelvertegenwoordiger (Arbh. Brussel, 11 maart 1983, J.T.T., 1983, p. 178) ;

– de bepalingen betreffende de hygiëne en de veiligheid van de werknemers (Parl. Doc., Senaat, zitt. 1986-1987, nr. 362-1, 42).

Worden daarentegen uitgesloten, de wettelijke bepalingen betreffende het willekeurig ontslag (Arbh. Luik, 23 september 1993, T.S.R., 1993, p. 450) en betreffende de verjaringstermijn van één jaar (Arbh. Brussel, 4 mei 1988, J.T.T., 1988, p. 494).

Door de richtlijn 96/71/EG om te zetten, zal het ontwerp voor gevolg hebben dat de notie « wetten van politie en veiligheid », die voorkomt in artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek, verder wordt verduidelijkt. Niettegenstaande de Belgische rechtspraak, zal hierbij rekening moeten worden gehouden met de beginselen van de richtlijn 96/71/EG, maar tevens met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, voor wat het vaststellen van de regels inzake de toepassing van de reglementering in geval van terbeschikkingstelling van werknemers betreft.

In het kader van een prejudiciële procedure (Belgische Staat / Arblade en Leloup – samengevoegde zaken C-369/96 en C-376/96), is het Europees Hof van Justitie, in zijn arrest van 23 november 1999, niettegenstaande het feit dat de richtlijn 96/71/EG werd aangenomen, in de klassieke lijn gebleven van zijn vroegere rechtspraak.

Deze is gebaseerd op de artikelen 59 en 60 van het E.G.-Verdrag, die betrekking hebben op het beginsel van het vrij verrichten van diensten binnen de Gemeenschap.

In het licht van deze rechtspraak lijkt het Hof, in overeenstemming met de geest van het Verdrag, veel eerder een economische benaderingwijze, te weten de opheffing van de beperkingen die het vrij verrichten van diensten belemmeren, dan een sociale benadering, te weten de sociale bescherming van de werknemers, voor te staan.

In zijn arrest van 23 november 1999, heeft het Hof van Justitie de omtrekken van de notie wetten van politie en veiligheid afgebakend. Het was van mening dat « deze uitdrukking aldus moet worden verstaan dat zij ziet op nationale bepalingen aan de inachtneming waarvan zoveel belang wordt gehecht voor de handhaving van de politieke, sociale of economische organisatie van de betrokken Lid-Staat, dat zij moet worden nage-

– les dispositions relatives à l'indemnité d'éviction du représentant de commerce (C.T. Bruxelles, 11 mars 1983, J.T.T., 1983, p. 178) ;

– les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs (Doc. parl., Sénat, sess. 1986-1987, n° 362-1, 42).

Sont par contre exclues les dispositions légales relatives aux licenciements abusifs (C.T. Liège, 23 sept. 1993, R.D.S., 1993, p.450) et au délai annuel de prescription (C.T. Bruxelles, 4 mai 1988, J.T.T., 1988, p. 494).

En transposant la directive 96/71/CE, le projet de loi aura pour effet de préciser davantage la notion de « lois de police et de sûreté » qui figure à l'article 3 du Code civil. Nonobstant la jurisprudence belge en la matière, il convient de tenir compte non seulement des principes de la directive 96/71/CE mais également de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes pour l'établissement des règles d'application de la réglementation en cas de détachement de travailleurs.

Dans le cadre d'une procédure préjudicielle (État belge / Arblade et Leloup - affaires jointes C-369/96 et C-376/96), la Cour de Justice des Communautés européennes, dans son arrêt du 23 novembre 1999, est restée dans la ligne classique de sa jurisprudence antérieure, nonobstant l'adoption de la directive 96/71/CE.

Celle-ci se fonde sur les articles 59 et 60 du Traité C.E. qui concernent le principe de la libre prestation de services à l'intérieur de la Communauté.

Au vu de cette jurisprudence, il apparaît que conformément à l'esprit du Traité, la Cour de Justice privilégie davantage l'approche économique, à savoir la suppression des restrictions entravant la libre prestation de services, que l'approche sociale, à savoir la protection sociale des travailleurs.

Dans son arrêt du 23 novembre 1999, la Cour de Justice délimite les contours de la notion de lois de police et de sûreté. Elle a estimé « qu'il convient d'entendre cette expression comme visant des dispositions nationales dont l'observation a été jugée cruciale pour la sauvegarde de l'organisation politique, sociale ou économique de l'État membre concerné au point d'en imposer le respect à toute personne se trouvant sur le

leefd door eenieder die zich op het nationale grondgebied van deze Lid-Staat bevindt en voor elke daarin gesitueerd rechtbetrekking » (punt 30).

Het is niet omdat nationale bepalingen als wetten van politie en veiligheid worden aangemerkt, dat zij niet in overeenstemming met de verdragsbepalingen dienen te zijn ; anders zou afbreuk worden gedaan aan de voorrang en de eenvormige toepassing van het gemeenschapsrecht. Het gemeenschapsrecht kan de aan dergelijke nationale wettelijke regelingen ten grondslag liggende overwegingen slechts aanvaarden als uitzonderingen op de uitdrukkelijk in het Verdrag vastgestelde communautaire vrijheden en, in voorkomend geval, als dwingende redenen van algemeen belang » (punt 31).

Vervolgens herhaalt en bevestigt het Hof van Justitie zijn vroegere rechtspraak : « volgens vaste rechtspraak verlangt artikel 59 van het Verdrag niet alleen de afschaffing van iedere discriminatie van de in een andere Lid-Staat gevestigde dienstverrichter op grond van diens nationaliteit, maar tevens de opheffing van iedere beperking – ook indien deze zonder onderscheid geldt voor binnenlandse dienstverrichters en dienstverrichters uit andere Lid-Staten – die de werkzaamheden van de dienstverrichter die in een andere Lid-Staat is gevestigd en aldaar rechtmatig gelijksoortige diensten verricht, verbiedt, belemmert of minder aantrekkelijk maakt » (punt 33).

« Zelfs bij gebreke van harmonisatie ter zake, kan de vrijheid van dienstverrichting als grondbeginsel van het Verdrag slechts worden beperkt door regelingen die hun rechtvaardiging vinden in dwingende redenen van algemeen belang, die gelden voor iedere persoon of onderneming die op het grondgebied van de betrokken staat werkzaam is, voor zover dit belang niet wordt gewaarborgd door de regels waaraan de dienstverrichter is onderworpen in de lidstaat waar hij is gevestigd » (punt 34).

« De toepassing van de nationale regelingen van een lidstaat op de in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichters moet geschikt zijn om de verwezenlijking van het nagestreefde doel te waarborgen, en zij mogen niet verder gaan dan nodig is voor het bereiken van dat doel » (punt 35).

De bescherming van de werknemers vormt één van de dwingende redenen van algemeen belang die reeds door het Hof van Justitie werden erkend. Daarom stelt het Hof van Justitie dat « de dwingende redenen van algemeen belang die de materiële bepalingen van een regeling rechtvaardigen, evenwel ook de controlemaatregelen kunnen rechtvaardigen die nodig zijn om de naleving ervan te verzekeren » (punt 38).

territoire national de cet État membre ou à tout rapport localisé dans celui-ci » (point 30).

« L'appartenance de règles nationales à la catégorie des lois de police et de sûreté ne les soustrait pas au respect des dispositions du traité, sous peine de méconnaître la primauté et l'application uniforme du droit communautaire. Les motifs à la base de telles législations nationales ne peuvent être prises en considération par le droit communautaire qu'à titre des exceptions aux libertés communautaires expressément prévues par le traité et, le cas échéant, au titre des raisons impérieuses d'intérêt général » (point 31).

Ensuite, la Cour de Justice rappelle et confirme sa jurisprudence antérieure : « il est de jurisprudence constante que l'article 59 du traité exige non seulement l'élimination de toute discrimination à l'encontre du prestataire de services établi dans un autre État membre en raison de sa nationalité, mais également la suppression de toute restriction, même si elle s'applique indistinctement aux prestataires nationaux et à ceux des autres États membres, lorsqu'elle est de nature à prohiber, à gêner ou à rendre moins attrayantes les activités du prestataire établi dans un autre État membre » (point 33).

« Même en l'absence d'harmonisation en la matière, la libre prestation des services en tant que principe fondamental du traité ne peut être limité que par des réglementations justifiées par des raisons impérieuses d'intérêt général et s'appliquant à toute personne ou entreprise exerçant une activité sur le territoire de l'État membre d'accueil, dans la mesure où cet intérêt n'est pas sauvegardé par les règles auxquelles le prestataire est soumis dans l'État membre où il est établi » (point 34).

« L'application des réglementations nationales d'un État membre aux prestataires établis dans d'autres États membres doit être propre à garantir la réalisation de l'objectif qu'elles poursuivent et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour qu'il soit atteint » (point 35).

Parmi les raisons impérieuses d'intérêt général déjà reconnues par la Cour de Justice figure la protection des travailleurs. À ce sujet, la Cour de Justice précise que « les raisons impérieuses d'intérêt général qui justifient les dispositions matérielles d'une réglementation peuvent également justifier les mesures de contrôle nécessaires pour en assurer le respect » (point 38).

Tenslotte besluit het Hof : « derhalve moet achtereenvolgens worden onderzocht, of de door een nationale regeling, zoals de hier aan de orde zijnde, gestelde eisen het vrij verrichten van diensten beperken, en zo ja, of in de betrokken sector dwingende redenen van algemeen belang dergelijke beperkingen van het vrij verrichten van diensten rechtvaardigen. Is dit het geval, dan moet worden nagegaan of dit belang niet reeds is gewaarborgd door de regels van de lidstaat waar de dienstverrichter is gevestigd en of hetzelfde resultaat niet met minder beperkende middelen kan worden bereikt » (punt 39).

Uit dit arrest van 23 november 1999 blijkt dat de toepassing van de artikelen 59 en 60 van het Verdrag op situaties van terbeschikkingstelling van werknemers die plaatsvinden in het kader van een dienstverrichting, niet beïnvloed wordt door de richtlijn 96/71/EG. Voor het Hof van Justitie is het de richtlijn die dient te worden toegepast binnen het kader van de bepalingen van het Verdrag.

In zijn arrest van 23 november 1999, stelt het Hof van Justitie de overeenstemming van de richtlijn 96/71/EG met het Verdrag niet in vraag. Het neemt nota van het bestaan ervan. Het spreekt zich niet uit over de beginselen die de richtlijn 96/71/EG bevat en die als enig doel hebben het toepasselijke recht te bepalen. Deze beginselen hebben geen weerslag op de inhoud van de aldus aangewezen norm, waarvan de toepassing aan buitenlandse ondernemingen zal kunnen worden opgelegd. Het Hof van Justitie verzet er zich niet tegen dat elke Lid-Staat soeverein, in zijn interne rechtsorde, kiest welke de bepalingen van openbare orde zijn die zij wenst toe te passen op een ter beschikking gestelde werknemer.

Het Hof van Justitie behoudt evenwel zijn toezicht op de inhoud van de aldus vastgestelde normen en dit in het licht van de beginselen die voortvloeien uit de artikelen 59 en 60 van het Verdrag. Het blijft derhalve zijn vroegere rechtspraak en meer in het bijzonder het beginsel van de gelijkwaardigheid, op grond waarvan het door het recht van het ontvangende land beschermde belang niet reeds gewaarborgd mag worden door regels die van toepassing zijn op de dienstverrichter in de Staat waar hij gevestigd is, verder toepassen. Met andere woorden, de bepalingen van het recht van het ontvangende land zijn niet van toepassing wanneer het recht van het land van vestiging reeds rechten en verplichtingen voorziet die vergelijkbaar zijn aan die welke voortvloeien uit het recht van het ontvangende land.

Enfin, la Cour de Justice conclut : « il y a donc lieu d'examiner successivement si les exigences posées par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal comportent des effets restrictifs sur la libre prestation des services et, le cas, échéant, si, dans le domaine de l'activité considérée, des raisons impérieuses liées à l'intérêt général justifient de telles restrictions à la libre prestation des services. Dans l'affirmative, il conviendra en outre de vérifier que cet intérêt n'est pas déjà assuré par les règles de l'État membre dans lequel le prestataire est établi et que le même résultat ne peut être obtenu par des règles moins contraignantes » (point 39).

Il ressort de cet arrêt du 23 novembre 1999 que l'application des articles 59 et 60 du Traité aux situations de détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services n'est pas influencée par la directive 96/71/CE. Pour la Cour de Justice, c'est la directive qui doit être appliquée dans le cadre des dispositions du Traité.

Dans son arrêt du 23 novembre 1999, la Cour de Justice ne met pas en cause la conformité de la directive 96/71/CE par rapport au Traité. Elle prend acte de son existence. Elle ne se prononce pas sur les principes que la directive 96/71/CE contient et qui ont pour seul objectif de déterminer la loi applicable. Ces principes n'ont pas d'incidence sur le contenu de la norme ainsi déterminée dont l'application pourra être imposée aux entreprises étrangères. La Cour de Justice ne s'oppose pas à ce que chaque état membre choisisse souverainement, dans son ordre interne, quelles sont les dispositions d'ordre public qu'il souhaite appliquer au travailleur détaché.

Toutefois, la Cour de Justice maintient son contrôle sur le contenu des normes ainsi déterminées et ce, au regard des principes qui découlent des articles 59 et 60 du Traité. Elle continue dès lors à appliquer sa jurisprudence antérieure et plus particulièrement, le principe de l'équivalence selon lequel l'intérêt protégé par la loi du pays d'accueil ne doit pas être déjà sauvegardé par les règles applicables au prestataire de service dans l'État dans lequel celui-ci est établi. En d'autres mots, les dispositions de la loi du pays d'accueil ne peuvent s'appliquer si la loi du pays d'établissement prévoit déjà des droits et obligations équivalents à ceux qui découlent de la loi du pays d'accueil.

In tegenstelling tot de interpretatie die de Raad van State gaf in zijn advies, ontsnappen de door de richtlijn beoogde materies niet aan de toetsing inzake hun overeenstemming met de artikelen 49 en 50 van het EG-Verdrag, daar de richtlijn ten aanzien van het Verdrag een lagere norm vormt. Het Hof van Justitie zal dan ook verder toezicht blijven uitoefenen op de inhoud van alle normen, die welke deel uitmaken van de « harde kern » in de zin van de richtlijn inbegrepen, in het licht van de beginselen die voortvloeien uit de artikelen 49 en 50.

Hierbij kan worden opgemerkt dat in de voormelde prejudiciële zaak (Belgische Staat / Arblade en Leloup – samengevoegde zaken C-369/96 en C-376/96), het Hof van Justitie toezicht heeft uitgeoefend op de toepassing van bij collectieve arbeidsovereenkomsten welke bij koninklijk besluit algemeen verbindend werden verklaard en die betrekking hadden op bepaalde sectorale voordelen met een loonkarakter. Welnu, de aangelegenheid van de minimumlonen maakt deel uit van de « harde kern » van de richtlijn.

Er dient tevens te worden aangestipt dat in de voormelde prejudiciële zaak, evenals in andere zaken overigens, het Hof van Justitie zich niet heeft uitgesproken in het kader van een vordering tot nietigverklaring, maar wel degelijk als gevolg van een prejudiciële vraag die haar werd gesteld door een nationale rechtsmacht.

Bovendien spreekt het Hof van Justitie zich in een dergelijke zaak uit over de toepassing van een welbepaalde norm op een specifiek geval en niet over zijn toepassing op algemene wijze. In tegenstelling tot wat de Raad van State meent, kan uit de hogervermelde prejudiciële zaak niet worden afgeleid dat de bepalingen in kwestie, die in dit geval strafrechtelijk gesanctioneerd worden, in geen geval toepassing vinden bij terbeschikkingstelling van werknemers. De mogelijkheid bestaat dat het Hof van Justitie in een andere prejudiciële zaak zou oordelen dat de toepassing van diezelfde bepalingen niet strijdig is met de artikelen 49 en 50 van het EG-Verdrag, bijvoorbeeld op grond van het beginsel van de vergelijkbaarheid, wanneer het recht van het land van vestiging (een ander dan het land waarvan sprake in de hogervermelde prejudiciële zaak) geen voordelen voorziet die vergelijkbaar zijn met die welke in de Belgische reglementering worden voorzien.

Met het oog op de omzetting van de richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, werd op 11 januari 1999 een verzoek om advies aangaande deze materie gericht tot de Nationale Arbeidsraad.

Contrairement à l'interprétation du Conseil d'État donné dans son avis, les matières visées par la directive n'échappent pas au contrôle de conformité avec les articles 49 et 50 du Traité CE dans la mesure où la directive est une norme inférieure au Traité. La Cour de Justice continuera dès lors à exercer son contrôle sur le contenu de toutes les normes en ce compris celles qui font partie du « noyau dur » au sens de la directive, au regard des principes découlant des articles 49 et 50.

A ce sujet, on notera que dans l'affaire préjudicielle citée ci-avant (État belge / Arblade et Leloup – affaires jointes C-369/96 et C-376/96), la Cour de Justice a exercé son contrôle sur l'application de conventions collectives de travail, rendues obligatoires par arrêté royal, concernant certains avantages sectoriaux à caractère rémunérateur. Or, la matière relative aux taux de salaire minimal fait partie du « noyau dur » de la directive.

On précisera également que dans l'affaire préjudicielle susmentionnée ainsi que par ailleurs dans d'autres affaires, la Cour de Justice ne s'est pas prononcée dans le cadre d'un recours en annulation mais bien à la suite d'une question préjudicielle qui lui avait été posée par une juridiction nationale.

De plus, dans le cadre d'une telle affaire, la Cour de Justice se prononce sur l'application d'une norme déterminée à un cas particulier et non sur son application d'une manière générale. Contrairement à ce que pense le Conseil d'État, il ne peut être déduit de l'affaire préjudicielle citée ci-avant que les dispositions en cause, sanctionnées pénalement en l'espèce, ne peuvent s'appliquer en aucun cas lors de détachement de travailleurs. Il se pourrait en effet que dans le cadre d'une autre affaire préjudicielle, la Cour de Justice estime que l'application de ces mêmes dispositions n'est pas contraire aux articles 49 et 50 du Traité CE sur base par exemple du principe de l'équivalence, la loi du pays d'établissement (autre que celui en cause dans l'affaire préjudicielle susmentionnée) ne prévoyant pas des avantages équivalents à ceux prévus par la réglementation belge.

En vue de la transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, le Conseil national du Travail fut saisi d'une demande d'avis sur ce sujet en date du 11 janvier 1999.

Na afloop van de besprekingen die begin oktober 1999 werden aangevat, bracht de Nationale Arbeidsraad op 17 november 1999 het advies nr. 1.290 uit, waarin hij aan de minister voorstelde om het advies van de Raad van State te vragen en de Raad opnieuw te raadplegen na kennis te hebben genomen van dat advies.

Aangezien enkel de definitieve tekst van een wetsontwerp voor advies aan de Raad van State kan worden voorgelegd, heb ik de Nationale Arbeidsraad gevraagd zich zo spoedig mogelijk uit te spreken.

Ondertussen sprak het Hof van Justitie zijn arrest van 23 november 1999 uit.

Na lange besprekingen bracht de Nationale Arbeidsraad op 30 mei 2000 het advies nr. 1.313 uit.

Het wetsontwerp heeft derhalve tot doel de beginselen van de richtlijn 96/71/EG, die moet worden omgezet, en de onderrichtingen die voortvloeien uit het arrest van 23 november 1999 van het Hof van Justitie te combineren.

In een eerste luik bepaalt het wetsontwerp de bepalingen die van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in België; deze omvatten, in toepassing van artikel 3, § 10, eerste streepje, van de richtlijn 96/71/EG, tevens andere aangelegenheden dan die welke zijn opgenomen in de harde kern van de richtlijn.

Daar een dergelijke uitbreiding enkel mogelijk is voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde, wordt in het wetsontwerp beroep gedaan op een algemeen en objectief criterium. Het bepaalt dat de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden vastgesteld door Belgische wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden en hun uitvoeringsbesluiten van toepassing zijn in geval van detachering van werknemers in België. Er kan moeilijk worden betwist dat bepalingen die strafrechtelijk gesanctioneerd worden bepalingen van openbare orde zijn.

De verwijzing naar strafrechtelijk beteugelde wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen laat niet enkel toe om ook andere dan de in de richtlijn 96/71/EG vermelde aangelegenheden te viseren, doch tevens om naar de toekomst toe andere materies in te sluiten, zoals die aangaande de opheffing van alle vormen van discriminatie, die het voorwerp zouden uitmaken van nieuwe wettelijke bepalingen, zonder telkens tot een wetswijziging te moeten overgaan.

A la suite des discussions qui commencèrent début octobre 1999, le Conseil national du Travail émis, le 17 novembre 1999, l'avis n° 1.290 dans lequel il proposa à la ministre de demander l'avis du Conseil d'État et de le consulter à nouveau après avoir pris connaissance de cet avis.

Dans la mesure où seul un texte définitif de projet de loi pouvait être soumis à l'avis du Conseil d'État, j'ai invité le Conseil national du Travail à se prononcer dans les meilleurs délais.

Entretemps, la Cour de Justice rendait son arrêt du 23 novembre 1999.

Après de longues discussions en son sein, le Conseil national du Travail a émis en date du 30 mai 2000 l'avis divisé n° 1.313.

Le projet de loi a donc pour objectif de combiner les principes de la directive 96/71/CE qui doit être transposée et les enseignements qui découlent de l'arrêt du 23 novembre 1999 de la Cour de Justice.

Dans un premier volet, le projet de loi détermine les dispositions qui sont d'application en cas de détachement de travailleurs en Belgique, en incluant d'autres matières que celles qui figurent dans le noyau dur de la directive 96/71/CE et ce, en application de son article 3, § 10, premier tiret.

Dans la mesure où cette extension n'est possible que pour autant qu'il s'agisse de dispositions d'ordre public, le projet de loi se réfère à un critère général et objectif. Il prévoit que les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles belges, sanctionnées pénalement, sont d'application en cas de détachement de travailleurs en Belgique. Il peut difficilement être contesté que les dispositions sanctionnées pénalement sont des dispositions d'ordre public.

La référence aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement, permet non seulement de viser d'autres matières que celles mentionnées dans la directive 96/71/CE mais également d'inclure à l'avenir d'autres matières, comme celles relatives à la suppression de toutes formes de discrimination, qui feraient l'objet de nouvelles dispositions légales, sans devoir procéder à chaque fois à une modification législative.

Om de hierboven uiteengezette redenen is de verwijzing naar alle strafrechtelijk beteugelde wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen, in tegenstelling tot wat de Raad van State meent, niet strijdig met de rechtspraak van het Hof van Justitie, dat verder zal blijven nagaan, a posteriori en geval per geval, of de toepassing van deze bepalingen, die betreffende de aangelegenheden opgesomd in de richtlijn inbegrepen, niet strijdig is met de artikelen 49 en 50 van het EG-Verdrag.

Om die reden zullen deze bepalingen slechts van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van werknemers voor zover hun toepassing niet strijdig is met de artikelen 49 en 50 van het EG-Verdrag.

In de huidige stand van zaken worden 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 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de uitvoeringsbesluiten van deze verschillende wetten evenals de krachtens de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten beoogd.

Gezien het toepassingsgebied van de richtlijn 96/71/EG, heeft het wetsontwerp geen betrekking op de reglementeringen betreffende de sociale zekerheid (arbeidsongeval, beroepsziekten, ...), die overigens het voorwerp uitmaken van een specifieke Europese reglementering (EEG-verordening nr. 1408/71 van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen). Het wetsontwerp is gebaseerd op een algemeen beginsel op grond waarvan de Belgische wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden, van toepassing zijn ongeacht de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemers in België en ongeacht de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort.

Pour les raisons exposées ci-avant, la référence à toutes dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement, ne va pas, comme l'estime le Conseil d'État, à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de Justice qui continuera à vérifier, a posteriori et au cas par cas, si l'application de ces dispositions, en ce compris celles relatives aux matières citées par la directive, n'est pas contraire aux articles 49 et 50 du Traité CE.

C'est la raison pour laquelle ces dispositions ne seront applicables en cas de détachement de travailleurs que pour autant que leur application n'est pas contraire aux articles 49 et 50 du Traité CE.

Actuellement, sont notamment visées la loi 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 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les arrêtés royaux d'exécution de ses différentes lois ainsi que les conventions collectives de travail rendues obligatoires en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Vu le champ d'application de la directive 96/71/CE, le projet de loi ne concerne pas les réglementations relatives à la sécurité sociale (accident du travail, maladies professionnelles, ...) qui font par ailleurs l'objet d'une réglementation européenne spécifique (règlement CEE n° 1408/71 du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté). Le projet de loi est basé sur un principe général selon lequel les dispositions légales réglementaires ou conventionnelles belges, sanctionnées pénalement, s'appliquent quelle que soit la durée du détachement des travailleurs en Belgique et quel que soit le secteur d'activité dont relève l'entreprise.

Dit ontwerp herneemt bijgevolg hetzelfde beginsel van algemene toepassing dat momenteel voorkomt in artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek, maar verduidelijkt de inhoud ervan. Het bepaalt tevens welke de Belgische bepalingen zijn die van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van werknemers. In tegenstelling tot hetgeen de Raad van State suggereert, lijkt het niet wenselijk om de Koning in het wetsontwerp op te dragen de beroepssectoren vast te stellen waarop het voorgestelde stelsel van toepassing zou zijn. Een dergelijk systeem zou complexer zijn dan het huidige systeem dat een algemene draagwijdte heeft.

In zijn arrest van 23 november 1999 was het Hof van Justitie van oordeel dat de verplichting, die door de Belgische wetgeving aan buitenlandse werkgevers die in België werknemers ter beschikking stellen wordt opgelegd, om bepaalde sociale en arbeidsdocumenten (arbeidsreglement, personeelsregister, individuele rekening, ...) op te maken en bij te houden, een beperking vormt van het vrij verrichten van diensten in de zin van artikel 59 van het Verdrag.

Het Hof van Justitie stelt echter dat « een dergelijke beperking slechts gerechtvaardigd is wanneer zij nodig is om de sociale bescherming van de werknemers, een dwingende reden van openbaar belang, doeltreffend en met passende middelen te verzekeren ».

« Om de werknemers in de bouwsector doeltreffend te beschermen, met name ter zake van veiligheid en gezondheid alsmede ter zake van de arbeidstijd, kan het nodig zijn te eisen dat op de bouwplaats of althans op een toegankelijke en duidelijk geïdentificeerde plaats op het grondgebied van de Lid-Staat van ontvangst bepaalde documenten ter beschikking van de controleinstanties van deze staat worden gehouden, ... » (punt 61).

Voor het Hof van Justitie kan « de verplichting om bepaalde door de regeling van deze staat (Lid-Staat van ontvangst) verlangde documenten op te maken en ... bij te houden, de enige passende controlemaatregel zijn gelet op het door deze regeling nagestreefde doel » (punt 62).

« De door de regeling van de Lid-Staat van vestiging respectievelijk die van de Lid-Staat van ontvangst verlangde inlichtingen kunnen immers zozeer uiteenlopen, dat de door de regeling van de Lid-Staat van ontvangst verlangde controles niet op basis van de overeenkomstig de regeling van de Lid-Staat van vestiging bijgehouden documenten kunnen worden verricht. » (punt 63).

Ce projet de loi reprend donc le même principe d'application générale qui figure actuellement à l'article 3 du Code civil, tout en précisant son contenu. Il détermine ainsi quelles sont les dispositions belges qui s'appliquent en cas de détachement de travailleurs. Contrairement à ce qu'a suggéré le Conseil d'État, il ne paraît pas souhaitable que le projet de loi charge le Roi de déterminer les secteurs professionnels auxquels le régime proposé s'appliquerait. Un tel système serait plus complexe que le système actuel qui a une portée générale.

Dans son arrêt du 23 novembre 1999, la Cour de Justice a estimé que l'obligation, imposée par la législation belge aux employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Belgique, d'établir et de tenir certains documents sociaux et de travail (règlement de travail, registre du personnel, compte individuel, ...) constitue une restriction à la libre prestation des services au sens de l'article 59 du traité.

Toutefois, la Cour de Justice précise : « une telle restriction ne peut être justifiée que si elle est nécessaire pour protéger effectivement et par les moyens appropriés la raison impérieuse d'intérêt général que constitue la protection sociale des travailleurs ».

« La protection efficace des travailleurs du secteur de la construction, notamment en matière de sécurité et de santé, ainsi qu'en matière de temps de travail, peut exiger certains documents à disposition sur le chantier ou, au moins, en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre d'accueil pour les autorités de cet État chargées d'effectuer les contrôles, ... » (point 61).

Pour la Cour de Justice, « l'obligation d'établir et de tenir ... certains des documents exigés par la réglementation de cet État (État d'accueil) peut constituer la seule mesure appropriée de contrôle au regard de l'objectif poursuivi par ladite réglementation » (point 62).

« En effet, les éléments d'information exigés respectivement par la réglementation de l'État membre d'établissement et celle de l'État membre d'accueil ... peuvent être à ce point différents que les contrôles exigés par la réglementation de l'État membre d'accueil ne peuvent être effectués sur base de documents tenus conformément à la réglementation de l'État membre d'établissement » (point 63).

« Het feit alleen dat er bepaalde vormelijke of inhoudelijke verschillen zijn, kan evenwel niet rechtvaardigen, dat twee soorten documenten moeten worden bijgehouden, ..., wanneer de inlichtingen op de door de regeling van de Lid-Staat van vestiging verlangde documenten in hun geheel genomen toereikend zijn om de nodige controles in de Lid-Staat van ontvangst te kunnen verrichten » (punt 64).

Rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie, voert het wetsontwerp, in een tweede luik, een vereenvoudigd stelsel voor het opstellen en bijhouden van de sociale documenten en het arbeidsreglement in.

Er wordt bepaald dat de werkgever die gedurende een bij koninklijk besluit bepaalde periode (die bijvoorbeeld zes maand zou kunnen zijn) werknemers in België ter beschikking stelt, er niet toe gehouden is de in de Belgische wetgeving vastgestelde sociale documenten en het arbeidsreglement op te stellen voor zover hij aan de door de Koning aangewezen ambtenaren een verklaring van terbeschikkingstelling zendt die een reeks inlichtingen bevat betreffende zichzelf, betreffende de ter beschikking gestelde werknemers evenals betreffende de arbeidsvoorwaarden, teneinde het toezicht daarop mogelijk te maken.

Wat het loonaspect betreft, wordt bepaald dat, gedurende dezelfde, bovengenoemde periode van terbeschikkingstelling, dezelfde werkgever tevens een afschrift van de door de wetgeving van het land van vestiging voorziene documenten die vergelijkbaar zijn met de documenten die terzake in de Belgische wetgeving worden voorzien (loonafrekening of individuele rekening), ter beschikking moet houden van de Inspectie van de sociale wetten.

Het wetsontwerp bepaalt de bijzondere modaliteiten voor het bijhouden en de bewaring van de verschillende documenten.

De werkgever die in België werknemers ter beschikking stelt en die zich in overeenstemming stelt met het vereenvoudigd stelsel, zal bijgevolg gedurende een welbepaalde periode vrijgesteld zijn van het opstellen van een hele reeks documenten die door de Belgische wetgeving worden voorzien.

Het gaat hier om :

- het personeelsregister ;
- het speciaal personeelsregister of een individueel document ;

« En revanche, le seul fait qu'il existe certaines différences de forme ou de contenu ne saurait justifier la tenue de deux séries de documents conformes, ..., si les informations fournies par les documents exigés par la réglementation de l'État membre d'établissement sont suffisantes, dans leur ensemble, pour permettre les contrôles nécessaires dans l'État membre d'accueil » (point 64).

Tenant compte de la jurisprudence de la Cour de Justice, le projet de loi met en place, dans un second volet, un système simplifié quant à l'établissement et la tenue des documents sociaux et du règlement de travail.

Il est prévu que l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique durant une période déterminée par arrêté royal (qui pourrait être par exemple de six mois) n'est pas tenu d'établir les documents sociaux et le règlement de travail prévus par la législation belge pour autant qu'il envoie aux fonctionnaires désignés par le Roi une déclaration de détachement contenant une série d'informations relatives à lui-même, aux travailleurs détachés ainsi qu'aux conditions de travail afin d'en permettre ainsi le contrôle.

En ce qui concerne l'aspect relatif à la rémunération, il est prévu que durant la même période de détachement susmentionnée, ce même employeur doit également tenir, à la disposition de l'Inspection des lois sociales, une copie des documents prévus par la législation du pays d'établissement qui sont équivalents aux documents prévus par la législation belge en cette matière (décompte de paie ou compte individuel).

Le projet de loi détermine des modalités particulières pour la tenue et la conservation des différents documents.

En conséquence, l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique et qui se conforme à ce système simplifié sera dispensé durant une période déterminée d'établir toute une série de documents prévus par la législation belge.

Il s'agit :

- du registre du personnel;
- du registre spécial du personnel ou un document individuel;

- het aanwezigheidsregister ;
- de individuele rekening per werknemer ;
- de loonafrekening bij elke definitieve betaling van het loon (wet van 12 april 1965) ;
- het arbeidsreglement ;
- de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten ;
- de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders ;
- de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid (art. 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) ;
- voor de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheidsregeling : de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling die momenteel geldt voor bepaalde sectoren ;
- de maatregelen van toezicht op de prestaties van deeltijdse werknemers (Hoofdstuk IV, afdeling 2 van de programmawet van 22 december 1989).

Na deze bij koninklijk besluit bepaalde periode, moeten de werkgevers die werknemers ter beschikking stellen op het Belgisch grondgebied worden beschouwd als in België gevestigde werkgevers. Zij moeten zoals elke in België gevestigde werkgever de sociale documenten en een arbeidsreglement opstellen en bijhouden overeenkomstig de Belgische wetgeving.

De sociale partners zullen met de rechtspraak van het Hof van Justitie rekening moeten houden bij het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten, die bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard en die van toepassing zullen zijn op de ter beschikking gestelde werknemers en hun werkgevers.

Binnen het kader van hun autonomie, zou het tevens wenselijk zijn dat de sociale partners, in voorkomend geval, de bestaande conventionele bepalingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, waaronder die welke betrekking hebben op sectorale aanvullende voordelen en op specifieke documenten die door de sectoren worden opgelegd, in deze context aanpassen.

- du registre de présences;
- du compte individuel par travailleur;
- du décompte de paie lors de chaque règlement définitif de la rémunération (loi du 12 avril 1965);
- du règlement de travail;
- du contrat d'occupation d'étudiant ;
- du contrat d'occupation de travail à domicile ;
- du contrat de travail conclu pour un temps partiel (art. 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;
- pour les employeurs qui ne sont pas assujettis aux régimes de sécurité sociale belge, de la déclaration immédiate de l'emploi qui est actuellement d'application dans certains secteurs ;
- des mesures de contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel (chapitre IV, section 2 de la loi-programme du 22 décembre 1989).

Au-delà de cette période déterminée par arrêté royal, les employeurs qui détachent des travailleurs sur le territoire belge doivent être considérés comme des employeurs établis en Belgique. Ils devront comme tout employeur installé en Belgique établir et tenir les documents sociaux et un règlement de travail conformément à la législation belge.

Il conviendrait que les partenaires sociaux tiennent compte de la jurisprudence de la Cour de Justice lors de la conclusion des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, qui seraient applicables aux travailleurs détachés et à leur employeur.

Dans le cadre de leur autonomie, il serait également souhaitable dans ce contexte que les partenaires sociaux adaptent, le cas échéant, les dispositions conventionnelles existantes, rendues obligatoires par arrêté royal, entre autres celles qui ont trait à des avantages complémentaires sectoriels et à des documents particuliers imposés par les secteurs.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2 verduidelijkt een aantal noties voor de toepassing van hoofdstuk 2 van deze wet, die tot doel heeft de richtlijn 96/71/EG van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten in Belgisch recht om te zetten.

Artikel 2, § 2 van deze richtlijn 96/71/EG verwijst voor de definitie van het begrip werknemer naar die welke bepaald wordt door de wetgeving van het land op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.

De notie van werknemer zoals zij in artikel 2, 1°, wordt gedefinieerd, laat toe om alle personen in aanmerking te nemen die tegen loon arbeidsprestaties verrichten, niet alleen krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar tevens in het kader van elke andere overeenkomst voor zover er sprake is van een band van ondergeschiktheid, zoals bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomsten bedoeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De definitie van ter beschikking gestelde werknemers die bepaald wordt in artikel 2, 2°, is ruimer dan die welke vervat is in artikel 2, § 1, van de richtlijn 96/71/EG.

Ook de werknemers die, ongeacht hun nationaliteit, één arbeidsprestatie verrichten in België, worden hier geïnviseerd.

Het speelt hierbij geen rol of deze arbeidsprestatie plaatsvindt in het kader van een werk dat gewoonlijk in een ander land dan België wordt uitgevoerd of in het kader van een aanwerving die in een ander land dan België overeengekomen is, maar die rechtstreeks op Belgisch grondgebied wordt uitgevoerd.

Het type van terbeschikkingstelling is van weinig belang. Zodra sprake is er van een arbeidsprestatie op Belgisch grondgebied, is de wet van toepassing, ongeacht de draagwijdte van deze prestatie en de duur ervan.

De eerste paragraaf van artikel 3 bepaalt dat de wet van toepassing is op de werkgevers en op de ter beschikking gestelde werknemers, zoals deze zijn gedefinieerd in artikel 2.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

L'article 2 précise une série de notions pour l'application du chapitre 2 de la présente loi qui a pour objet de transposer en droit belge la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleur effectué dans le cadre d'une prestation de services.

L'article 2, § 2, de cette directive 96/71/CE renvoie à la définition du travailleur telle qu'elle est prévue par la législation du pays sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

La notion de travailleurs telle qu'elle est définie à l'article 2, 1°, permet de viser les personnes qui fournissent contre rémunération des prestations de travail, non seulement en vertu d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais également, en vertu de tout autre contrat pour autant qu'il y ait un lien de subordination comme, par exemple, les contrats de travail visés par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

La définition des travailleurs détachés prévue à l'article 2, 2°, est plus large que celle contenue à l'article 2, § 1, de la directive 96/71/CE.

Sont visés ainsi les travailleurs quelle que soit leur nationalité qui effectuent une prestation de travail en Belgique.

Il est indifférent que cette prestation de travail ait lieu dans le cadre d'un travail exécuté habituellement dans un pays autre que la Belgique ou dans le cadre d'un engagement convenu dans un pays autre que la Belgique mais exécuté directement sur le territoire belge.

Le type de détachement importe peu. Dès qu'il y a une prestation de travail sur le territoire belge, la loi s'applique quelle que soit l'ampleur de cette prestation et la durée de celle-ci.

Le premier paragraphe de l'article 3 précise que la loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs détachés, tels qu'ils sont définis à l'article 2.

De tweede paragraaf van artikel 3 geeft de Koning de mogelijkheid om de wet geheel of gedeeltelijk toe te passen op andere personen die niet in artikel 2 worden genoemd, voor zover zij arbeidsprestaties verrichten onder het gezag van een andere persoon.

Artikel 4 herneemt dezelfde uitsluiting als die welke vervat is in artikel 1, § 2, van de richtlijn 96/71/EG en die betrekking heeft op het varend personeel van de koopvaardij en hun werkgevers.

De richtlijn 96/71/EG formuleert in zijn artikel 3, § 1, het beginsel op grond waarvan bepaalde beschermingsregels die in het land van ontvangst gelden, van toepassing zijn op elke werknemer die er wordt ter beschikking gesteld.

De richtlijn stelt vast welke aangelegenheden deel uitmaken van deze harde kern van dwingende bepalingen en bepaalt van welke aard deze regels moeten zijn.

De aldus beoogde regels zijn die welke zijn vastgesteld «in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend verklaard zijn in de zin van paragraaf 8, voor zover deze betrekking hebben op de in de bijlage genoemde activiteiten ».

Aldus kunnen de regels die op de ter beschikking gestelde werknemers van toepassing zijn conventioneel van aard zijn onder een dubbele voorwaarde :

- de collectieve overeenkomsten of de scheidsrechterlijke uitspraken moeten algemeen verbindend verklaard zijn; wat betekent dat ze moeten worden nageleefd door alle ondernemingen die tot de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak behoren en die onder het territoriaal toepassingsgebied ervan vallen (artikel 3, § 8);

- en ze moeten betrekking hebben op de bouwsector zoals deze beschreven wordt in de bijlage bij de richtlijn; de richtlijn stelt tevens dat de Lid-Staten kunnen bepalen dat de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die zijn vastgesteld in collectieve overeenkomsten of scheidsrechtelijke uitspraken (in de zin van artikel 3, § 8) van toepassing zijn op andere activiteiten dan die van de bouwsector (artikel 3, § 10, tweede streepje).

De aangelegenheden die de harde kern van minimale dwingende regels vormen, zijn (artikel 3, §1):

1) de maximale werk- en minimale rustperioden;

Le deuxième paragraphe de l'article 3 donne la possibilité au Roi d'appliquer totalement ou partiellement la loi à d'autres personnes qui ne sont pas visées à l'article 2 pour autant qu'ils effectuent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

L'article 4 reprend la même exclusion que celle qui figure dans l'article 1, § 2, de la directive 96/71/CE et qui concerne le personnel navigant de la marine marchande et leurs employeurs.

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.

La directive détermine les matières qui font partie de ce noyau dur de règles impératives et précise quelle doit être la nature de ces règles.

Les règles ainsi visées 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 du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe ».

Ainsi les règles applicables aux travailleurs détachés peuvent avoir une nature conventionnelle à une double condition :

- les conventions collectives ou les sentences arbitrales doivent être d'application générale 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 (article 3, § 8);

- et elles doivent concerner le secteur de la construction tel qu'il est décrit à l'annexe de la directive; la directive prévoit toutefois que les États membres peuvent prévoir que les conditions de travail et d'emploi fixées dans les conventions collectives ou sentences arbitrales (au sens de l'article 3, § 8) sont applicables à d'autres activités que celles du secteur de la construction (article 3, § 10, deuxième tiret).

Les matières qui forment ce noyau dur de règles impératives minimales sont (article 3, § 1^{er}):

1) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;

2) de minimumduur van de betaalde jaarlijkse vakantie;

3) de minimumlonen (notie bepaald door het nationaal recht), inclusief vergoedingen voor overwerk (dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfs-pensioenregelingen);

4) de voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;

5) de gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;

6) de beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;

7) de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie. De richtlijn laat de Lid-Staten evenwel de mogelijkheid om nog andere materies aan deze lijst toe te voegen, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde (artikel 3, § 10, eerste streepje).

Paragraaf 1 van artikel 5 bepaalt het algemeen beginsel van onmiddellijke toepassing op de ter beschikking gestelde werknemers en hun werkgevers van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die bepaald worden door wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden.

Aldus geformuleerd, heeft de wet niet alleen betrekking op de onder artikel 3, § 1, van de richtlijn genoemde aangelegenheden, maar tevens op andere materies waarvan het openbare orde-karakter moeilijk kan worden betwist, daar het gaat om bepalingen die strafrechtelijk worden gesanctioneerd. Aangezien het arbeidsrecht voortdurend evolueert, bevat de wet geen nominatieve opsomming van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen die op elke ter beschikking gestelde werknemers en de werkgever die hem tewerkstelt noodzakelijk moeten worden toegepast.

De wet hanteert derhalve een objectief criterium dat toelaat om op voortdurende wijze vast te stellen welke bepalingen moeten worden toegepast wanneer een werkgever werknemers ter beschikking stelt in België.

Het gaat hier enerzijds om de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden.

2) la durée minimale des congés annuels payés;

3) les taux de salaire minimal (notion définie par la législation nationale), y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires (ce point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels);

4) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;

5) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

6) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;

7) l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que d'autres dispositions en matière de non discrimination. La directive laisse toutefois la possibilité pour les États membres de prévoir d'autres matières que celles qui figurent dans cette liste, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public (article 3, § 10, premier tiret).

Le paragraphe 1^{er} de l'article 5 prévoit le principe général de l'application immédiate des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi, prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles belges, sanctionnées pénalement, aux travailleurs détachés et à leurs employeurs.

Ainsi formulée, la loi vise non seulement les matières mentionnées à l'article 3, § 1, de la directive mais également d'autres matières dont le caractère d'ordre public peut difficilement être contesté puisqu'il s'agit de dispositions sanctionnées pénalement. Vu que le droit du travail est en perpétuelle évolution, la loi n'énumère pas nominativement les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles devant nécessairement être appliquées à tout travailleur détaché et à l'employeur qui l'occupe.

La loi utilise dès lors un critère objectif qui permet de déterminer constamment les dispositions qui doivent s'appliquer lorsqu'un employeur détache des travailleurs en Belgique.

Il s'agit d'une part des dispositions légales et réglementaires sanctionnées pénalement.

Zo worden onder andere 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 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers evenals hun uitvoeringsbesluiten, beoogd.

Anderzijds worden tevens de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit, genomen krachtens de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en die bijgevolg strafrechtelijk gesanctioneerd worden, beoogd.

Voor zover enkel de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in België, wordt voldaan aan de definitie van collectieve overeenkomsten die voorkomt in artikel 3, § 8, van de richtlijn.

De wet beperkt de toepassing van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend collectieve arbeidsovereenkomsten niet enkel tot de bouwsector. Overeenkomstig artikel 3, paragraaf 10, tweede streepje, van de richtlijn, breidt de wet het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomsten tot elke ter beschikking gestelde werknemer ongeacht de activiteitssector waarin hij is tewerkgesteld. Bijgevolg zijn alle strafrechtelijk gesanctioneerde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten zowel op het niveau van de Nationale Arbeidsraad als op het niveau van het bevoegd paritair comité of paritair subcomité van toepassing.

Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, zullen de aldus gedefinieerde bepalingen slechts van toepassing zijn voor zover hun toepassing niet strijdig is met de beginselen die voortvloeien uit de artikelen 49 en 50 van het EG-Verdrag.

De richtlijn 96/71/EG bepaalt dat « het begrip minimumlonen als bedoeld in het tweede streepje, onder c), bepaald wordt door de nationale wetgeving en/of praktijk van de Lid-Staat op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking is gesteld ».

Sont 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 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ainsi que leurs arrêtés d'exécution.

D'autre part, sont également visées les dispositions de conventions collectives de travail qui sont rendues obligatoires par arrêté royal en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui sont dès lors sanctionnées pénalement.

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 satisfait à la définition des conventions collectives qui figure dans la directive en son article 3, § 8.

La loi ne limite pas l'application des conventions collectives rendues obligatoires par arrêté royal au seul secteur de la construction. Conformément au paragraphe 10, deuxième tiret, de l'article 3 de la directive, la loi étend l'application de ces conventions collectives de travail à tout travailleur détaché quel que soit le secteur d'activité dans lequel il est occupé. Sont donc applicables les dispositions sanctionnées pénalement 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.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes, ces dispositions ainsi définies ne seront applicables que pour autant que leur application n'est pas contraire aux principes qui découlent des articles 49 et 50 du Traité CE.

La directive 96/71/CE prévoit que « la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché ».

Daartoe bepaalt artikel 5, paragraaf 1, tweede lid wat moet worden verstaan onder loonvoorwaarden. Het gaat om de lonen, voordelen en vergoedingen die op sectoraal niveau zijn vastgesteld in bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. Zoals in artikel 3, § 1, tweede streepje, punt c) van de richtlijn 96/71/EG wordt bepaald, worden de bijdragen aan aanvullende bedrijfs-pensioenregelingen hiervan uitgesloten.

Overeenkomstig artikel 3, § 7, tweede lid van de richtlijn 96/71/EG, wordt gepreciseerd dat de toeslagen die rechtstreeks aan de terbeschikkingstelling verbonden zijn, deel uitmaken van de loonvoorwaarden, voor zover deze niet worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding. Paragraaf 2 van artikel 5 geeft de Koning de mogelijkheid om te bepalen dat sommige bepalingen betreffende de arbeids-, loons- en tewerkstellingsvoorwaarden die niet strafrechtelijk worden beteugeld en die door Hem worden vastgesteld, tevens op de ter beschikking gestelde werknemers en hun werkgevers van toepassing zullen zijn. Zoals in de richtlijn 96/71/EG wordt bepaald, kan, het hier enkel gaan om bepalingen die van openbare orde zijn.

De richtlijn 96/71/EG bevat een reeks afwijkingen op het door haar bepaalde beginsel van de onmiddellijke toepassing van de harde kern van dwingende regels. Deze afwijkingen zijn nu eens verplicht, dan weer facultatief.

Artikel 6 herneemt de verplichte afwijking die in artikel 3, § 2 van de richtlijn 96/71/EG is opgenomen. Ze heeft betrekking op de terbeschikkingstelling van werknemers die zich voordoet in het kader van werkzaamheden van initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, waarvan de duur acht dagen niet overschrijdt. In dit geval zijn de loonvoorwaarden en de reglementering inzake jaarlijkse vakantie niet van toepassing.

Zoals de richtlijn dit voorziet, bepaalt artikel 6, lid 2 dat deze afwijking niet geldt voor bepaalde activiteiten binnen de bouwsector die bij koninklijk besluit zullen worden bepaald, rekening houdend met de lijst van activiteiten die als bijlage aan de richtlijn 96/71/EG is opgenomen.

De richtlijn 96/71/EG voorziet in zijn artikel 3, paragrafen 3, 4 en 5 andere mogelijkheden om, voor bepaalde vormen van terbeschikkingstelling en voor bepaalde aangelegenheden die deel uitmaken van de harde kern, van het algemeen beginsel van onmiddellijke toepassing af te wijken. Van deze facultatieve afwijkingsmogelijkheden wordt in het wetsontwerp geen gebruik gemaakt.

En conséquence, l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} de l'article 5 définit ce qu'il faut entendre par conditions de rémunération. Il s'agit des rémunérations, indemnités et avantages qui sont prévues au niveau des secteurs par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal. Comme le prévoit la directive 96/71/CE en son article 3, § 1, second tiret, point c), sont exclues de cette notion, les contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels.

Conformément à l'article 3, § 7, deuxième alinéa de la directive 96/71/CE, il est précisé que font partie des conditions de rémunération, les allocations directement liées au détachement pour autant qu'elles ne soient pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Le paragraphe 2 de l'article 5 donne la possibilité au Roi de prévoir que seront également applicables aux travailleurs détachés et à leurs employeurs certaines dispositions relatives aux conditions de travail, de rémunérations et d'emploi, non sanctionnées pénalement, qu'il détermine. Toutefois, comme le prévoit la directive 96/71/CE, il ne peut s'agir que de dispositions qui ont le caractère d'ordre public.

La directive 96/71/CE contient une série de dérogations au principe de l'application immédiate du noyau dur de règles impératives déterminées par elle. Ces dérogations sont tantôt obligatoires, tantôt facultatives.

L'article 6 reprend la dérogation obligatoire qui figure à l'article 3, § 2, de la directive 96/71/CE. Elle concerne les détachements de travailleurs réalisés dans le cadre de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien dont la durée ne dépasse pas huit jours. Dans ce cas, les conditions de rémunérations et la réglementation relative aux vacances annuelles ne sont pas d'application.

Comme le prévoit la directive 96/71/CE, l'alinéa 2 de l'article 6 précise que cette dérogation ne s'applique pas à certaines activités qui relèvent du domaine de la construction et qui seront déterminées par arrêté royal en tenant compte de la liste des activités qui figurent à l'annexe de la directive 96/71/CE.

La directive 96/71/CE prévoit, en son article 3, paragrafes 3, 4 et 5, d'autres possibilités de déroger au principe général de l'application immédiate pour certains types de détachement et pour certaines matières faisant partie du noyau. Il n'est pas fait usage de ces dérogations facultatives dans le projet de loi.

Artikel 7 herneemt het beginsel dat wordt geformuleerd in artikel 3, § 7 van de richtlijn 96/71/EG, op grond waarvan de toepassing van het recht van het ontvangende land niet tot gevolg kan hebben dat de werknemer gedurende zijn terbeschikkingstelling verstoken zou blijven van gunstiger arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die voortvloeien uit de toepassing van het recht van het land op wiens grondgebied hij ofwel gewoonlijk is tewerkgesteld, ofwel werd aangeworven.

In zijn arrest van 23 november 1999 meende het Hof van Justitie dat de Belgische reglementering inzake sociale documenten en betreffende het arbeidsreglement, zoals die op heden bestaat, voor buitenlandse werkgevers een beperking vormt op het vrij verrichten van diensten in de zin van artikel 59 van het Verdrag.

Het Hof erkent echter de mogelijkheid voor het ontvangende land om te voorzien in de verplichting voor de buitenlandse werkgever om bepaalde documenten bij te houden teneinde op doeltreffende wijze de sociale bescherming van de werknemers te waarborgen door de autoriteiten van die Staat toe te laten de voor die doelstelling vereiste controles te verrichten.

Voor het Hof van Justitie kan het opstellen en bijhouden van de sociale documenten zoals die in de wetgeving van het ontvangende land worden voorzien, enkel vereist worden voor zover de inlichtingen die voorkomen in de documenten die conform de wetgeving van het land van vestiging zijn opgesteld, niet volstaan om de nodige controles in het ontvangende land mogelijk te maken.

Rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie, voorziet het wetsontwerp ten aanzien van werkgevers die werknemers in België ter beschikking stellen in een vereenvoudigde regeling die hen toelaat om, gedurende een welbepaalde periode, te worden vrijgesteld van de verplichting om bepaalde door de Belgische wetgeving bepaalde documenten op te stellen en bij te houden.

Artikel 8 bepaalt de voorwaarden voor deze vrijstelling. Deze werkgevers moeten voldoen aan de voorwaarden die worden gesteld in het bijzondere stelsel dat bepaald wordt onder hoofdstuk IIbis van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, welk hoofdstuk bij deze wet wordt ingevoegd. Op grond van deze bijzondere regeling moeten zij niet overgaan tot het opstellen en bijhouden van de sociale documenten die bij of krachtens het koninklijk besluit nr. 5 worden bepaald, met name het personeelsregister, het speciaal personeelsregister of een individueel document, het aanwezigheidsregister en de individuele rekening.

L'article 7 reprend le principe qui figure à l'article 3, § 7, de la directive 96/71/CE selon lequel l'application de la loi du pays d'accueil ne peut avoir pour effet de priver le travailleur durant son détachement des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi plus favorables qui découlent de l'application de la loi du pays sur le territoire duquel soit il travaille habituellement, soit il a été engagé.

Dans son arrêt du 23 novembre 1999, la Cour de Justice a estimé que la réglementation belge relative aux documents sociaux et au règlement de travail telle qu'elle est prévue actuellement constitue pour les employeurs étrangers une restriction à la libre prestation des services au sens de l'article 59 du Traité.

Toutefois, la Cour de Justice admet que l'État d'accueil puisse prévoir l'obligation à charge de l'employeur étranger de tenir certains documents afin d'assurer effectivement la protection sociale des travailleurs en permettant les autorités de cet État d'effectuer les contrôles nécessaires à cet objectif.

Pour la Cour de Justice, l'établissement et la tenue des documents prévus par la législation du pays d'accueil ne peuvent être exigés que pour autant que les informations qui figurent dans les documents établis conformément à la législation du pays d'établissement ne sont pas suffisantes pour permettre les contrôles nécessaires dans le pays d'accueil.

Tenant compte de la jurisprudence de la Cour de Justice, le projet de loi prévoit à l'intention des employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique un système simplifié leur permettant d'être dispensé, durant une période déterminée, d'établir et de tenir certains documents prévus par la législation belge.

L'article 8 précise les conditions de cette dispense. Ces employeurs doivent satisfaire aux conditions prévues par le régime particulier qui figure dans le chapitre IIbis de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, introduit par le présent projet de loi, régime particulier qui leur permet de ne pas d'établir et de tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu de cet arrêté royal n° 5 qui sont notamment le registre du personnel, le registre spécial du personnel ou un document individuel, le registre de présences et le compte individuel.

Artikel 8 stelt tevens dat, naast de voormelde sociale documenten, de betrokken werkgevers niet verplicht zijn andere documenten op te stellen, zoals het arbeidsreglement, de loonafrekening, de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid.

Diezelfde werkgevers zijn vrijgesteld van het opstellen van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling die momenteel voor drie sectoren (die van bouwbedrijf, het gemeenschappelijk vervoer ten lande en de uitzendarbeid) is voorzien bij de koninklijk besluiten van 22 februari 1998 en 24 september 1998, welke genomen zijn op grond van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels. Er wordt evenwel gepreciseerd dat deze vrijstelling betrekking heeft op de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheidsregelingen, te weten die welke gevestigd zijn in een Lidstaat van de Europese Gemeenschap en die derhalve onder het toepassingsgebied vallen van de Verordening 1408/71 van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, evenals die welke gevestigd zijn in een land dat geen lid is van de Europese Gemeenschap en waarvoor een bilaterale overeenkomst bestaat.

De aldus beoogde werkgevers zijn er niet toe gehouden de bepalingen van Titel II, hoofdstuk IV, afdeling 2 van de programmawet van 22 december 1989 inzake het toezicht op de prestaties van deeltijdse werknemers na te leven.

Artikel 9 voegt in het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten een nieuw hoofdstuk *IIbis* in.

Dit nieuw hoofdstuk heeft tot doel om, voor de werkgevers die in België werknemers ter beschikking stellen, in een bijzondere regeling te voorzien wat het bijhouden van sociale documenten betreft.

Artikel 6ter, § 1 van dit hoofdstuk bepaalt welke werkgevers van dit bijzonder regime kunnen genieten. Artikel 6ter, § 1, verwijst, zowel wat de notie werkgevers als de notie werknemers betreft, naar de begrippen die gehanteerd worden in artikel 1 van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. Het herneemt evenwel de elementen die kenmerkend zijn voor de ter beschikking gestelde werknemers, zoals deze zijn weergegeven in artikel 2, 2°, van het wetsontwerp.

L'article 8 précise également qu'en plus des documents sociaux mentionnés ci-avant, les employeurs concernés ne sont pas tenus d'établir d'autres documents qui sont le règlement de travail, le décompte de paie, le contrat d'occupation d'étudiant, le contrat d'occupation de travail à domicile, le contrat de travail conclu pour un temps partiel.

Ces mêmes employeurs sont dispensés d'établir la déclaration immédiate de l'emploi qui est actuellement prévue pour trois secteurs (ceux de la construction, du transport en commun par voie terrestre et du travail intérimaire) par les arrêtés royaux du 22 février 1998 et du 24 septembre 1998 pris sur base de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes des pensions. Toutefois, il est précisé que cette dispense concerne les employeurs qui ne sont pas soumis aux régimes de sécurité sociale belge, à savoir ceux qui sont établis dans un État membre de la Communauté européenne et qui tombent dès lors dans le champ d'application du Règlement 1408/71 du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ainsi que ceux qui sont établis dans un pays non membre de la Communauté européenne et pour lesquels il existe une convention bilatérale.

Les employeurs ainsi visés ne sont pas non plus tenus de respecter les dispositions relatives aux contrôles de prestations des travailleurs à temps partiel prévus par Titre II, chapitre IV, section 2 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

L'article 9 introduit un nouveau chapitre *IIbis* dans l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Ce nouveau chapitre a pour objet de prévoir un régime particulier en ce qui concerne la tenue des documents sociaux pour les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique.

L'article 6ter, § 1^{er}, de ce chapitre détermine quels sont les employeurs qui peuvent bénéficier de ce régime particulier. L'article 6ter, § 1^{er}, renvoie tant en ce qui concerne les notions d'employeurs et de travailleurs à celles qui figurent à l'article 1^{er} de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux. Il reprend toutefois les éléments qui caractérisent les travailleurs détachés qui sont précisés à l'article 2, 2°, du projet de loi.

Paragraaf 2 van artikel 6^{ter} bepaalt dat de werkgevers die werknemers ter beschikking stellen in België gedurende een bij koninklijk besluit vastgestelde periode (die bijvoorbeeld zes maanden zou kunnen bedragen) vrijgesteld zijn van het opmaken en bijhouden van de sociale documenten die bij of krachtens het voormeld koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 worden bepaald (met name het personeelsregister, het speciaal personeelsregister of een individueel document en het aanwezigheidsregister, de individuele rekening) voor zover ze aan twee voorwaarden voldoen.

Vooreerst dienen ze, voorafgaand aan de periode van terbeschikkingstelling van de werknemers in België, een verklaring van terbeschikkingstelling over te zenden, waarvan de inhoud overeenkomstig artikel 6^{quater} door de Koning zal worden bepaald. Teneinde een doeltreffend toezicht op de arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken, zal deze verklaring een minimum aan informatie omtrent de werkgever (bijvoorbeeld zijn volledige identiteit evenals die van zijn vertegenwoordiger in België, ...), de ter beschikking gestelde werknemers (hun identiteit, de datum waarop hun overeenkomst gesloten is, de duur van hun terbeschikkingstelling, ...) en de eigenlijke arbeidsvoorwaarden (de aard, het begin, de plaats, de voorziene duur van de activiteit in België, de wekelijkse arbeidsduur, de werkroosters, ...).

De nadere regelen betreffende het verzenden van deze verklaring van terbeschikkingstelling evenals de ambtenaren naar wie zij moet worden verstuurd, zullen bij koninklijk besluit worden bepaald.

In tweede instantie, voor wat de loonvoorwaarden betreft, dienen de betrokken werkgevers gedurende de gehele periode waarin de werknemers in België ter beschikking worden gesteld een afschrift van de documenten die zij dienen bij te houden op grond van de buitenlandse wetgeving waaraan zij onderworpen zijn en die wat hun inhoud betreft vergelijkbaar zijn met de Belgische documenten die terzake voorzien zijn, te weten hetzij de individuele rekening, hetzij de loonafrekening, ter beschikking te houden van de bij koninklijk besluit aangewezen ambtenaren.

Paragraaf 1 van artikel 6^{quinquies} geeft de Koning de bevoegdheid om de plaats te bepalen waar de hierboven bedoelde vergelijkbare documenten ter beschikking moeten worden gehouden van de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de loonvoorwaarden. Hij kan tevens de bijzondere modaliteiten voor het bijhouden van die documenten bepalen die nodig mochten zijn om het toezicht te vergemakkelijken.

Le paragraphe 2 de l'article 6^{ter} prévoit que les employeurs qui détachent des travailleurs détachés en Belgique sont dispensés, durant une période déterminée par arrêté royal (qui pourrait être par exemple de six mois), d'établir et de tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 susmentionnée (sont notamment visés le registre du personnel, le registre spécial du personnel ou un document individuel et le registre de présences, le compte individuel) pour autant qu'ils remplissent deux conditions.

Premièrement, ils sont tenus d'envoyer préalablement à la période de détachement des travailleurs en Belgique une déclaration de détachement dont le contenu sera déterminé par le Roi conformément à l'article 6^{quater}. Afin de permettre un contrôle effectif des conditions de travail, cette déclaration devra contenir un minimum d'information concernant l'employeur (par exemple, son identité complète ainsi que celle de son représentant en Belgique, ...), les travailleurs détachés (leur identité, la date de conclusion de leur contrat, la durée de leur détachement, ...) et les conditions de travail proprement dites (la nature, le début, le lieu, la durée prévisible de l'activité en Belgique, la durée hebdomadaire de travail, les horaires de travail, ...).

Un arrêté royal déterminera les modalités d'envoi de cette déclaration de détachement ainsi que les fonctionnaires à qui elle doit être envoyée.

Deuxièmement, pour ce qui est des conditions de rémunérations, les employeurs concernés doivent tenir à la disposition des fonctionnaires désignés par arrêté royal, durant toute la période du détachement des travailleurs en Belgique, une copie des documents qu'ils doivent tenir en vertu de la législation étrangère à laquelle ils sont soumis et qui sont équivalents quant à leur contenu aux documents belges prévus en cette matière, à savoir soit le compte individuel, soit le décompte de paie.

Le paragraphe 1^{er} de l'article 6^{quinquies} donne au Roi la compétence de déterminer l'endroit où sont tenus les documents équivalents dont il est question ci-dessus à la disposition des fonctionnaires chargés du contrôle des conditions de rémunérations. Il peut également fixer des modalités particulières pour la tenue de ces documents qui s'avèreraient nécessaires pour en faciliter le contrôle.

In dezelfde paragraaf werd tevens bepaald dat, wanneer de betrokken werkgevers ophouden werknemers tewerk te stellen in België, zij er overeenkomstig het arrest van 23 november 1999 van het Hof van Justitie toe gehouden zijn een afschrift van de genoemde documenten te zenden aan de ambtenaren belast met het toezicht, die bij koninklijk besluit zullen worden aangewezen.

Paragraaf 2 van artikel 6^{quinquies} bepaalt dat de bij artikel 6^{ter} bedoelde werkgevers, onafhankelijk van de verklaring van terbeschikkingstelling die zij zouden hebben verstuurd, ertoe gehouden zijn de Belgische documenten, te weten de individuele rekening en de loonafrekening, op te stellen en bij te houden wanneer ze niet in het bezit zijn van een afschrift van vergelijkbare documenten of wanneer zij niet een afschrift van die documenten ter beschikking houden van de ambtenaren belast met het toezicht.

Artikel 6^{sexies} bepaalt dat, bij afloop van de overeenkomstig artikel 6^{ter}, § 2, bij koninklijk besluit vastgestelde periode, de werkgevers die nog steeds in België ter beschikking gestelde werknemers tewerk stellen aan het gewone stelsel onderworpen zijn. Zij zijn vanaf dat ogenblik verplicht de door de Belgische wetgeving bepaalde sociale documenten op te stellen en bij te houden.

Artikel 10 bepaalt de datum van inwerkingtreding van de wet.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De minister van Werkgelegenheid,

L. ONKELINX

Il est également prévu à ce même paragraphe que lorsque les employeurs concernés cessent d'occuper des travailleurs en Belgique, ils sont tenus, conformément à l'arrêt du 23 novembre 1999 de la Cour de justice, d'envoyer une copie desdits documents aux fonctionnaires chargés du contrôle qui seront désignés par arrêté royal.

Le paragraphe 2 de l'article 6^{quinquies} prévoit que, indépendamment de la déclaration de détachement qu'ils auraient envoyé, les employeurs visés à l'article 6^{ter} sont tenus d'établir et tenir les documents belges à savoir le compte individuel et le décompte de paie lorsqu'ils ne sont pas en possession d'une copie de documents équivalents ou lorsqu'ils ne tiennent pas à la disposition des fonctionnaires chargés du contrôle une copie de ces documents.

L'article 6^{sexies} précise qu'au terme de la période fixée par arrêté conformément à l'article 6^{ter}, § 2, les employeurs qui occupent toujours des travailleurs détachés en Belgique sont soumis au régime normal. Ils sont dès lors tenus d'établir et de rédiger les documents sociaux prévus par la législation belge.

L'article 10 détermine la date d'entrée en vigueur de la loi.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

La ministre de l'Emploi,

L. ONKELINX

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen

HOOFDSTUK I**Toepassingsgebied****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

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

2° ter beschikking gestelde werknemers: de onder 1° genoemde personen die hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België, en die een arbeidsprestatie leveren;

3° werkgevers: de natuurlijke of rechtspersonen die de onder 2° genoemde werknemers tewerkstellen.

Art. 3

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en op de ter beschikking gestelde werknemers § 2. De Koning kan de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot andere personen die arbeidsprestaties verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Art. 4

Deze wet is niet van toepassing op het varend personeel van de koopvaardij en op hun werkgevers.

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique

CHAPITRE I**Champ d'application****Article 1^{er}**

La présente loi régit une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

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

2° travailleurs détachés: les personnes visées au 1° qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autre que la Belgique, et qui effectuent une prestation de travail en Belgique ;

3° employeurs: les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs visés au 2°.

Art. 3

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs détachés § 2. Le Roi peut étendre en tout ou en partie l'application de la présente loi à d'autres personnes qui effectuent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Art. 4

La présente loi ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande et à leurs employeurs.

HOOFDSTUK II

Toepasselijke regels in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in België

Art. 5

§ 1. De werkgever die in België een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt, is ertoe gehouden, voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door of krachtens wettelijke bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden en hun uitvoeringsbesluiten.

Onder loonvoorwaarden wordt verstaan de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de terbeschikkingstelling 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 reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.

§ 2. De Koning kan andere dan de onder §1, eerste lid bedoelde wettelijke bepalingen vaststellen voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde.

Art. 6

§ 1. In geval van werkzaamheden met het oog op de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, die noodzakelijk zijn voor het in werking stellen van het geleverde goed en uitgevoerd worden door gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, is artikel 5 niet van toepassing, voor wat de loonvoorwaarden en de reglementering inzake jaarlijkse vakantie betreft, wanneer de duur van de bedoelde werken niet meer dan acht dagen bedraagt § 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing op de door de Koning bepaalde activiteiten in de bouwsector.

Art. 7

De bepalingen van deze wet vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die gunstiger zijn voor de ter beschikking gestelde werknemers.

Art. 8

De werkgever die voldoet aan de voorwaarden bedoeld bij artikel 6ter, § 2, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober

CHAPITRE II

Règles applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique

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 ou en vertu des dispositions légales sanctionnées pénalement et de leurs arrêtés d'exécution.

On entend par conditions de rémunération, les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

§ 2. Le Roi peut déterminer d'autres dispositions légales que celles qui sont visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public.

Art. 6

§ 1^{er}. Dans le cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, l'article 5 ne s'applique pas, en ce qui concerne les conditions de rémunération et la réglementation relative aux vacances annuelles, lorsque la durée des travaux en question n'excède pas huit jours § 2. Le paragraphe 1^{er} ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction définies par le Roi.

Art. 7

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail, de rémunérations et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés.

Art. 8

L'employeur qui satisfait aux conditions visées à l'article 6ter, § 2, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la

1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten is, gedurende de door de Koning krachtens paragraaf 2 van hetzelfde artikel bepaalde periode, niet gehouden tot het opstellen van :

1°) het arbeidsreglement bedoeld bij artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;

2°) de afrekening bedoeld bij artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

3°) het geschrift bedoeld bij artikel 123 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

4°) het geschrift bedoeld bij artikel 119.4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;

5°) de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling door de Koning bepaald krachtens artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, voor zover de werkgever niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheidsregelingen. Onder dezelfde voorwaarden is hij er niet toe gehouden de bepalingen opgenomen onder Titel II, Hoofdstuk IV, afdeling 2, van de programmawet van 22 december 1989 na te leven.

HOOFDSTUK III

Bijzondere bepalingen

Art. 9

In het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt een Hoofdstuk II*bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk II*bis*. Bijzondere reglementering voor werkgever die in België werknemers ter beschikking stellen.

Art. 6*ter*. - § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder werkgevers verstaan de werkgevers, in de zin van artikel 1 van dit besluit, die op het Belgisch grondgebied werknemers in de zin van artikel 1 tewerkstellen die hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.

§ 2. De werkgevers worden, gedurende een door de Koning bepaalde periode, vrijgesteld van het opstellen en bijhouden van de sociale documenten bepaald bij of krachtens hoofdstuk II van dit besluit voor zover :

1°) zij, voorafgaand aan de tewerkstelling van de bij § 1 bedoelde werknemers, een verklaring van terbeschikkingstelling, opgesteld overeenkomstig artikel 6*quater*, verzenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, volgens de nadere regelen die Hij bepaalt,

tenue des documents sociaux n'est pas tenu d'établir durant la période déterminée par le Roi en vertu du paragraphe 2 de ce même article :

1°) le règlement de travail visé à l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;

2°) le décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la rémunération des travailleurs;

3°) l'écrit visé à l'article 123 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

4°) l'écrit visé à l'article 119.4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

5°) la déclaration immédiate de l'emploi prévue par le Roi, en vertu de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, pour autant que l'employeur ne soit pas soumis aux régimes de sécurité sociale belge. Dans les mêmes conditions, il n'est pas tenu de respecter les dispositions qui figurent sous le Titre II, chapitre IV, section 2 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

CHAPITRE III

Dispositions particulières

Art. 9

Dans l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, est inséré un Chapitre II*bis*, rédigé comme suit :

« Chapitre II*bis*. Réglementation particulière pour les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique.

Art. 6*ter*. - § 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, on entend par employeurs, les employeurs, au sens de l'article 1^{er} du présent arrêté, qui occupent sur le territoire belge des travailleurs au sens de l'article 1^{er} qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autre que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique.

§ 2. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu du chapitre II du présent arrêté pour autant :

1°) que, préalablement à l'occupation de travailleurs visée au § 1^{er}, ils envoient une déclaration de détachement, établie conformément à l'article 6*quater*, aux fonctionnaires désignés par le Roi, selon les modalités qu'il détermine,

2°) en zij, gedurende de bij § 1 bedoelde tewerkstellingsperiode, een afschrift van de documenten welke door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is voorzien zijn en welke vergelijkbaar zijn met de individuele rekening bedoeld in artikel 4, § 1 van dit besluit of met de afrekening bedoeld bij artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ter beschikking houden van diezelfde ambtenaren.

Art. 6^{quater}. — De Koning bepaalt de inlichtingen die in de verklaring van terbeschikkingstelling bedoeld bij artikel 6^{ter}, § 2, 1° moeten worden opgenomen.

Art. 6^{quinquies}. — § 1. De Koning bepaalt de plaats waar de afschriften van de bij artikel 6^{ter}, § 2, 2° bedoelde vergelijkbare documenten bewaard moeten worden gedurende de tewerkstellingsperiode bedoeld bij artikel 6^{ter}, § 1, evenals de overige nadere regelen inzake het bijhouden van deze documenten. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld bij artikel 6^{ter}, § 1, zijn de werkgevers ertoe gehouden de afschriften van de bij artikel 6^{ter}, § 2, 2°, bedoelde vergelijkbare documenten over te zenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaren volgens de door Hem bepaalde nadere regelen.

§ 2. Wanneer de werkgevers de bij artikel 6^{ter}, § 2, 2°, bedoelde vergelijkbare documenten niet bijhouden overeenkomstig hetzelfde artikel en overeenkomstig § 1 van dit artikel, zijn zij ertoe gehouden de individuele rekening bedoeld bij artikel 4, § 1, van dit besluit en de afrekening bedoeld bij artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers op te stellen en bij te houden.

Art. 6^{sexies}. — Bij afloop van de door de Koning krachtens artikel 6^{ter}, § 2, bepaalde periode zijn de werkgevers verplicht de bij of krachtens hoofdstuk II bepaalde sociale documenten op te stellen en bij te houden. ».

HOOFDSTUK IV

Inwerkingtreding

Art. 10

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

2°) et qu'ils tiennent à la disposition de ces mêmes fonctionnaires, durant la période d'occupation visée au § 1^{er}, une copie des documents prévus par la législation du pays où l'employeur est établi qui sont équivalents au compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}, du présent arrêté ou au décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 6^{quater}. — Le Roi détermine les renseignements qui doivent figurer dans la déclaration de détachement prévue à l'article 6^{ter}, § 2, 1°.

Art. 6^{quinquies}. — § 1^{er}. Le Roi détermine le lieu où les copies des documents équivalents visées à l'article 6^{ter}, § 2, 2°, doivent être gardées durant la période d'occupation visée à l'article 6^{ter}, § 1^{er} ainsi que toutes autres modalités de tenue de ces documents. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6^{ter}, § 1^{er}, les employeurs sont tenus d'envoyer les copies des documents équivalents visées à l'article 6^{ter}, § 2, 2°, aux fonctionnaires désignés par le Roi, selon les modalités déterminées par Lui.

§ 2. Lorsque les employeurs ne tiennent pas les documents équivalents visés à l'article 6^{ter}, § 2, 2°, conformément à ce même article et au § 1^{er} du présent article, ils sont tenus d'établir et tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}, du présent arrêté et le décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 6^{sexies}. — Au terme de la période déterminée par le Roi en vertu de l'article 6^{ter}, § 2, les employeurs sont obligés d'établir et de tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu du chapitre II. ».

CHAPITRE IV

Entrée en vigueur

Art. 10

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle a été publiée au *Moniteur belge*.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
Nr. 31.106/1

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 27 december 2000 door de Minister van Werkgelegenheid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet «tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten», heeft op 15 maart 2001 het volgende advies gegeven :

STREKKING VAN HET ONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet streeft een tweevoudige doelstelling na.

1.1. In de eerste plaats wordt de omzetting beoogd van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Die richtlijn heeft tot doel een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming vast te leggen, die betrekking hebben op welbepaalde in de richtlijn omschreven aan gelegenheden, die in het ontvangende land moeten worden in acht genomen door werkgevers die werknemers ter beschikking stellen om tijdelijk werk uit te voeren op het grondgebied van de lidstaat waar de diensten worden verricht, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband.

De richtlijn biedt de lidstaten bovendien de mogelijkheid om, benevens in een kern van dwingende bepalingen, nog in andere voorschriften te voorzien ten aanzien van werkgevers van andere lidstaten, voorzover die voorschriften op dezelfde wijze worden opgelegd aan de nationale ondernemingen, het om voorschriften van openbare orde gaat en het EG-Verdrag in acht wordt genomen.

In het ontwerp wordt van deze laatste mogelijkheid gebruik gemaakt : artikel 5 omschrijft immers de kern van dwingende bepalingen, alsmede de bijkomende voorschriften van openbare orde op algemene wijze als betrekking hebbende op «de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden (...) die bepaald worden door of krachtens wettelijke bepalingen die strafrechtelijk worden beteugeld en hun uitvoeringsbesluiten».

In overeenstemming met de richtlijn worden onder de dwingende bepalingen ook de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten begrepen, ongeacht op welke activiteitssector zij betrekking hebben.

Benevens de in het ontwerp omschreven dwingende bepalingen die strafrechtelijk worden beteugeld, kan de Koning ook nog door buitenlandse werkgevers na te leven bepalingen van openbare orde aanwijzen die niet strafrechtelijk worden beteugeld.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 31.106/1

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 27 décembre 2000, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi «transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service», a donné le 15 mars 2001 l'avis suivant :

PORTEE DU PROJET

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis poursuit un double objectif.

1.1. Il tend tout d'abord à transposer la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Cette directive a pour objet de fixer un noyau de règles impératives de protection minimale ayant trait à certaines matières définies dans la directive et devant être respectées dans le pays d'accueil par les employeurs qui détachent des travailleurs pour effectuer un travail temporaire sur le territoire de l'État membre où les services sont prestés, et ce quelle que soit la législation applicable à la relation de travail.

La directive permet de surcroît aux États membres de prévoir, outre un noyau de règles impératives, des règles supplémentaires à l'égard des employeurs des autres États membres, pour autant qu'elles soient imposées aux entreprises nationales d'une façon égale, qu'il s'agisse de dispositions d'ordre public et que le Traité CE soit respecté.

C'est de cette dernière possibilité que le projet fait usage : l'article 5 définit en effet le noyau de règles impératives, de même que les règles supplémentaires d'ordre public, d'une manière générale comme ayant trait aux «conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par ou en vertu des dispositions légales sanctionnées pénalement et de leurs arrêtés d'exécution».

Conformément à la directive, les règles impératives comprennent également les conventions collectives de travail déclarées d'application générale, quel que soit le secteur d'activités qu'elles concernent.

Outre les règles impératives sanctionnées pénalement qui sont énoncées dans le projet, le Roi a également la faculté de déterminer des dispositions d'ordre public non sanctionnées pénalement, que les employeurs étrangers sont tenus de respecter.

1.2. Daarnaast beoogt het ontwerp voor ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen een vereenvoudigd stelsel in te voeren waardoor zij worden vrijgesteld van de verplichting om bepaalde sociale documenten en een arbeidsreglement op te stellen en bij te houden. Dit kan slechts op voorwaarde dat die ondernemingen een verklaring van terbeschikkingstelling opstellen en bepaalde buitenlandse documenten, die zijn verplicht gesteld door het land van vestiging en die vergelijkbaar zijn met die welke in de Belgische wetgeving worden voorgeschreven, ter beschikking houden van de met het toezicht en de controle belaste ambtenaren.

Deze laatste wijziging moet worden begrepen tegen de achtergrond van het op 23 november 1999 door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in de zaken Arblade en Leloup gevelde arrest ⁽¹⁾.

2. Overeenkomstig de richtlijn wordt het begrip «werknemer» ingevuld in het ontwerp zelf. Artikel 2, 1°, van het ontwerp omschrijft als «werknemers», «de personen die, krachtens een overeenkomst, arbeidsprestaties verrichten tegen loon en onder het gezag van een ander persoon».

Ook het begrip «ter beschikking gestelde werknemers» wordt gedefinieerd in het ontwerp, alhoewel reeds in de richtlijn een definitie van dat begrip is opgenomen. Waar in de definitie van de richtlijn evenwel wordt gerefereerd aan «een bepaalde periode» (van terbeschikkingstelling), heeft artikel 2, 2°, van het ontwerp het over «(het verrichten van) een arbeidsprestatie». In de memorie van toelichting wordt in dat verband verduidelijkt dat «ook de werknemers die (...) één arbeidsprestatie verrichten in België, worden (...) gevisieerd» en dat «het type van terbeschikkingstelling (...) van weinig belang (is). Zodra sprake is van een arbeidsprestatie op Belgisch grondgebied, is de wet van toepassing, ongeacht de draagwijdte van deze prestatie en de duur ervan».

Overeenkomstig de richtlijn is de ontworpen regeling niet van toepassing op het varend personeel van de koopvaardij en op hun werkgevers. Bovendien deze algemene uitsluiting, voorziet de richtlijn nog in een aantal beperkte uitsluitingen, waarvan één verplicht is (artikel 3, lid 2, van de richtlijn) en de andere facultatief zijn (artikel 3, leden 3 tot 5, van de richtlijn). De facultatieve uitsluitingen van het toepassingsgebied worden evenwel niet overgenomen in het ontwerp.

Nog wat het toepassingsgebied van de ontworpen regeling betreft, valt tot slot op te merken dat zij een algemene draagwijdte heeft, in die zin dat de toepassing ervan niet enkel beperkt is tot de werknemers die worden ter beschikking gesteld door werkgevers die in een lidstaat van de Europese Gemeenschap zijn gevestigd, maar ook in derde landen.

⁽¹⁾ H.v.J., 23 november 1999, Belgische Staat/Arblade en Leloup, samengevoegde zaken C-369/96 en C-376/96, Jur. H.v.J. 1999, I, 8453.

1.2. Le projet tend par ailleurs à instaurer un système simplifié dispensant les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique de l'obligation d'établir et de tenir certains documents sociaux et un règlement de travail. Un tel système ne peut être mis en place que si ces entreprises établissent une déclaration de détachement et tiennent à la disposition des agents chargés de la surveillance et du contrôle certains documents étrangers obligatoires dans le pays d'établissement et équivalents à ceux prévus par la législation belge.

Cette dernière modification doit s'analyser à la lumière de l'arrêt rendu le 23 novembre 1999 par la Cour de Justice des Communautés européennes dans les affaires Arblade et Leloup ⁽¹⁾.

2. Conformément à la directive, la notion de «travailleur» est définie dans le projet même. L'article 2, 1°, du projet, définit comme «travailleurs» les «personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne».

La notion de «travailleurs détachés» est également définie dans le projet, bien qu'elle le soit déjà dans la directive. Tandis que la définition figurant dans la directive se réfère à «une période limitée» (de détachement), il est question, à l'article 2, 2°, du projet, d'effectuer «une prestation de travail». L'exposé des motifs précise à ce propos que «sont visés ainsi les travailleurs (...) qui effectuent une prestation de travail en Belgique» et que «le type de détachement importe peu. Dès qu'il y a une prestation de travail sur le territoire belge, la loi s'applique quelle que soit l'ampleur de cette prestation et la durée de celle-ci».

Conformément à la directive, le régime en projet ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande et à leurs employeurs. Outre cette exclusion générale, la directive prévoit également un certain nombre d'exclusions limitées, dont une seule est obligatoire (article 3, paragraphe 2, de la directive), les autres étant facultatives (article 3, paragraphes 3 à 5, de la directive). Les exclusions facultatives du champ d'application ne sont toutefois pas reproduites dans le projet.

Toujours en ce qui concerne le champ d'application du régime en projet, il convient, pour terminer, d'observer que ce régime a une portée générale, en ce sens que son application concerne les travailleurs détachés par des employeurs établis non seulement dans un État membre de la Communauté européenne mais également dans des pays tiers.

⁽¹⁾ H.v.J., 23 novembre 1999, État belge/Arblade et Leloup, affaires jointes C-369/96 et C-376/96, Jur. H.v.J. 1999, I, 8453.

ONDERZOEK VAN DE TEKSTALGEMENE OPMERKINGEN

1. Uit de omschrijving van de strekking van het ontwerp valt af te leiden dat de ontworpen regeling een ruimer toepassingsgebied heeft dan de richtlijn waarvan de omzetting wordt beoogd. Die verruimde toepassing is niet onverengbaar met de richtlijn.

1.1. De richtlijn sluit een systeem in zich dat onder meer uit facultatief toe te passen uitsluitingen bestaat. Het is, wat die uitsluitingen betreft, zaak van de lidstaat erover te oordelen of zij deze uitsluitingen al dan niet toepast. In het ontwerp is van een negatief antwoord terzake uitgegaan.

1.2. Het toepassingsgebied van de ontworpen wet strekt zich uit tot terbeschikkingstellingen door ondernemingen die zijn gevestigd in andere landen dan lidstaten van de Europese Gemeenschap.

Dergelijke uitbreiding volgt evenwel impliciet uit artikel 1, lid 4, van de richtlijn, dat bepaalt dat «ondernemingen die gevestigd zijn in een land dat geen Lid Staat is, (...) geen gunstiger behandeling (mogen) krijgen dan in een Lidstaat gevestigde ondernemingen». Eén van de mogelijkheden om deze verplichting op adequate wijze na te komen bestaat erin zoals in het ontwerp wordt gedaan om dezelfde regels toe te passen op ondernemingen die buiten het grondgebied van de Europese Gemeenschap zijn gevestigd.

1.3. Uit de in artikel 2, 2°, van het ontwerp gegeven omschrijving van het begrip «ter beschikking gestelde werknemers» blijkt dat het volstaat dat één enkele arbeidsprestatie wordt verricht opdat de ontworpen wet van toepassing wordt. Er werd in dit advies reeds opgemerkt dat de definitie van het betrokken begrip in artikel 2, 2°, van het ontwerp, op dat vlak verschilt van de omschrijving van dat begrip in de richtlijn.

Artikel 3, lid 5, van de richtlijn doet er evenwel van blijken dat ook werkzaamheden van geringe omvang onder toepassing van de richtlijn kunnen vallen en dat, wanneer de lidstaten dergelijke werkzaamheden willen onttrekken aan het toepassingsgebied ervan, zij zelf de daartoe vereiste criteria kunnen bepalen. Het staat derhalve aan elke lidstaat erover te oordelen of werkzaamheden van geringe omvang die in de praktijk niet zelden het voorwerp zullen zijn van één enkele arbeidsprestatie, al dan niet worden onttrokken aan het toepassingsgebied van de ontworpen regeling die, evenmin op dat punt, strijdig is met de richtlijn.

1.4. Nog wat de omschrijving van het begrip «ter beschikking gestelde werknemers» betreft, in artikel 2, 2°, van het ontwerp, moet worden vastgesteld dat, benevens van het criterium inzake het «gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België», tevens melding wordt gemaakt van het criterium inzake het «aangeworven (zijn) in een ander land dan België»⁽²⁾. Artikel 2, 2°, van het ontwerp doet ervan blijken dat het volstaat dat aan één van de beide criteria wordt voldaan opdat de ontworpen regeling van toepassing zou zijn.

⁽²⁾ In de definitie die is vervat in artikel 2, lid 1, van de richtlijn, wordt het tweede criterium niet vermeld

EXAMEN DU TEXTEOBSERVATIONS GENERALES

1. Il peut s'inférer de la définition de la portée du projet que le champ d'application du régime en projet est plus étendu que celui de la directive qu'il entend transposer. Cette extension de l'application n'est pas incompatible avec la directive.

1.1. La directive comporte un système consistant notamment en certaines exclusions dont l'application est facultative. Il appartient à l'État membre de juger s'il appliquera ou non ces exclusions. Le projet part de l'hypothèse d'une réponse négative à cette question.

1.2. Le champ d'application de la loi en projet s'étend aux détachements effectués par des entreprises établies dans des pays autres que les États membres de la Communauté européenne.

Pareille extension résulte toutefois implicitement de l'article 1^{er}, paragraphe 4, de la directive, qui prévoit que «les entreprises (établies) dans un État non membre ne peuvent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies dans un État membre». Une des possibilités permettant de respecter adéquatement cette obligation consiste - comme le fait le projet - à appliquer les mêmes règles aux entreprises établies en dehors du territoire de la Communauté européenne.

1.3. Il ressort de la définition des «travailleurs détachés» qui figure à l'article 2, 2°, du projet, qu'il suffit qu'une seule prestation de travail soit effectuée pour entraîner l'application de la loi en projet. Il a déjà été observé dans le présent avis que la définition de la notion en question, inscrite à l'article 2, 2°, du projet, diffère à cet égard de la définition qui en est donnée dans la directive.

Il ressort toutefois de l'article 3, paragraphe 5, de la directive que les travaux de faible ampleur peuvent également être soumis à l'application de la directive et que, lorsque les États membres entendent soustraire de tels travaux à son champ d'application, ils ont la faculté de fixer eux-mêmes les critères requis à cet effet. Il appartient dès lors à chaque État membre de juger si les travaux de faible ampleur, qui ne feront, en pratique, pas rarement l'objet d'une seule prestation de travail, sont soustraits ou non au champ d'application du régime en projet, qui n'est pas davantage contraire à la directive à cet égard.

1.4. Toujours à propos de la définition de la notion de «travailleurs détachés», qui figure à l'article 2, 2°, du projet, force est de constater qu'il est non seulement question du critère relatif au fait de «travailler) habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autre que la Belgique», mais également du critère concernant le fait d'«avoir été engagé) dans un pays autre que la Belgique»⁽²⁾. Il ressort de l'article 2, 2°, du projet qu'il suffit que l'un de ces deux critères soit rempli pour entraîner l'application du régime en projet.

⁽²⁾ La définition qui figure à l'article 2; alinéa 1^{er}, de la directive, ne fait pas état de second critère.

Het tweede criterium het aangeworven zijn in een ander land dan België is volgens de gemachtigde van de regering noodzakelijk om het geval te kunnen regelen van een werknemer die door een uitzendbedrijf, dat is gevestigd in een ander land dan België, ter beschikking wordt gesteld van een onderneming gevestigd in België, in welk geval zou kunnen worden betwifteld of het eerste criterium het gewoonlijk werken in een ander land dan België steeds kan worden toegepast.

Meer bepaald zou zulks volgens de gemachtigde van de regering tot gevolg kunnen hebben dat de ontworpen wet wél van toepassing zou zijn op een werknemer die gewoonlijk in een ander land werkt en occasioneel een arbeidsprestatie verricht in België, terwijl de ontworpen wet niet van toepassing zou zijn op een werknemer die in een ander land door een uitzendbedrijf wordt aangeworven met het doel tewerkgesteld te worden in België.

Alhoewel het laatst beschreven geval niet uitdrukkelijk wordt geregeld in de richtlijn, mag in redelijkheid worden aangenomen dat de richtlijn erop toepasselijk moet kunnen zijn. Wat dat betreft is de toevoeging van het tweede criterium in de definitie vervat in artikel 2, 2°, van het ontwerp, niet meer dan een verduidelijking van hetgeen reeds in de definitie van artikel 2, lid 1, van de richtlijn ligt besloten.

1.5. Artikel 1, lid 3, van de richtlijn bepaalt welke transnationale maatregelen aanleiding geven tot toepassing van de richtlijn. De toepassing van de ontworpen regeling is evenwel niet afhankelijk van het al dan niet nemen van bepaalde transnationale maatregelen. Het begrip «terbeschikkingstelling» in het ontwerp is derhalve ruimer dan het gelijkaardige begrip in de richtlijn.

De gemachtigde van de regering verklaarde in dat verband dat het in de bedoeling ligt om de ontworpen wet van toepassing te maken op elke vorm van terbeschikkingstelling, ongeacht de juridische handeling die eraan ten grondslag ligt. Op die wijze wordt volgens de gemachtigde een zekere transparantie tot stand gebracht betreffende de vraag welke arbeidsrechtelijke bepalingen van toepassing zijn op een terbeschikkingstelling als zodanig, terwijl de toepassing van artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek terzake rechtsonzekerheid in de hand zou kunnen werken.

Het spreekt voor zich dat de richtlijn er niet aan in de weg staat dat, benevens voor de vormen van terbeschikkingstelling bedoeld in de richtlijn, ter wille van de rechtszekerheid -ook voor andere vormen van terbeschikkingstelling een regeling wordt getroffen.

1.6. Onder de vorige nummers werden diverse procédés beschreven die door de stellers van het ontwerp worden gehanteerd om te komen tot een zo extensief mogelijke omzetting van de meermaals genoemde richtlijn.

Tegen het gebruik van die procédés bestaat op zich geen juridisch bezwaar, in die zin dat erdoor niet wordt tekort gekomen aan een behoorlijke omzetting van de richtlijn.

Selon le délégué du gouvernement, le deuxième critère - le fait d'avoir été engagé dans un autre pays que la Belgique - est indispensable si l'on veut pouvoir régler le cas de figure du travailleur détaché par une entreprise de travail intérimaire établie dans un pays autre que la Belgique au profit d'une entreprise établie en Belgique, hypothèse dans laquelle il est permis de douter que le premier critère - le fait de travailler habituellement sur le territoire d'un autre pays que la Belgique - trouvera invariablement à s'appliquer.

Selon le délégué du gouvernement, il pourrait plus précisément s'ensuivre que la loi en projet serait effectivement applicable au travailleur qui travaille habituellement dans un autre pays et effectue occasionnellement une prestation de travail en Belgique, mais ne le serait pas au travailleur recruté dans un autre pays par une entreprise de travail intérimaire aux fins d'être employé en Belgique.

Bien que le dernier cas de figure décrit ne soit pas explicitement réglé dans la directive, on peut raisonnablement supposer que la directive doit pouvoir s'y appliquer. A cet égard, ajouter le deuxième critère dans la définition énoncée à l'article 2, 2°, du projet, ne fait que préciser ce qui est déjà inscrit dans la définition de l'article 2, paragraphe 1^{er}, de la directive.

1.5. L'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive détermine quelles mesures transnationales donnent lieu à l'application de la directive. L'application du régime en projet n'est toutefois pas subordonnée à l'adoption éventuelle de certaines mesures transnationales. La notion de «détachement» a par conséquent une portée plus étendue dans le projet que dans la directive.

Le délégué du gouvernement a déclaré à ce sujet que l'intention consiste à appliquer la loi en projet à toute forme de détachement, quel que soit l'acte juridique qui y est à la base. Selon le délégué, on instaure ainsi une certaine transparence en ce qui concerne la question de savoir quelles dispositions du droit du travail régissent un détachement en tant que tel, alors que l'application de l'article 3 du Code civil pourrait contribuer à l'insécurité juridique en la matière.

Il va sans dire que la directive n'empêche pas que des dispositions soient prises non seulement en ce qui concerne les formes de détachement visées dans la directive, mais également à l'égard d'autres formes de détachement afin d'assurer la sécurité juridique.

1.6. Les points précédents décrivent différents procédés employés par les auteurs du projet afin d'arriver à transposer la directive précitée dans la plus large mesure possible.

Le recours à de tels procédés ne soulève en soi aucune objection d'ordre juridique, en ce sens qu'il n'affecte pas une transposition adéquate de la directive.

Niettemin rijst de vraag of de extensieve benadering van de stellers van het ontwerp niet tot gevolg zal hebben dat de ontworpen regeling, precies door haar algemeen en veelomvattend karakter, in de praktijk niet steeds even goed werkbaar zal zijn in al haar onderdelen en of die werkbaarheid niet zou zijn gebaat met bijvoorbeeld een sectorgewijze omzetting van de richtlijn, waarbij het aan de Koning zou kunnen worden opgedragen de beroepssectoren aan te duiden waartoe de ontworpen regeling zou kunnen worden uitgebreid.

2.1. Artikel 5 van het ontwerp beoogt uitvoering te geven aan artikel 3, leden 1 en 10, van de richtlijn.

Luidens artikel 5, § 1, eerste lid, van het ontwerp is de werkgever, die in België een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt, ertoe gehouden voor de arbeidsprestaties die er worden verricht de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door of krachtens strafrechtelijk betoegelde wettelijke bepalingen en hun uitvoeringsbesluiten.

Deze algemene omschrijving omvat zowel bepalingen die kunnen worden beschouwd als behorende tot de «harde kern» in de zin van de richtlijn en die van toepassing zijn zonder dat zij eerst moeten worden getoetst aan de artikelen 49 en 50 van het EG Verdrag en aan het criterium van de openbare orde, als bepalingen van aanvullende aard in de zin van artikel 3, lid 10, van de richtlijn, die slechts mogen worden van toepassing verklaard voorzover zij in overeenstemming zijn met het EG Verdrag en in het geval bedoeld in artikel 3, lid 10, eerste streepje, van de richtlijn zij van openbare orde zijn.

Dat de stellers van het ontwerp hebben geopteerd voor een algemene omschrijving, veeleer dan voor een punctuele opsomming van toepasselijke bepalingen, wordt in de memorie van toelichting als volgt verklaard :

«Aangezien het arbeidsrecht voortdurend evolueert, bevat de wet geen nominatieve opsomming van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen die op elke ter beschikking gestelde werknemer en de werkgever die hem tewerkstelt noodzakelijk moeten worden toegepast.

De wet hanteert derhalve een objectief criterium dat toelaat om op voortdurende wijze vast te stellen welke bepalingen moeten worden toegepast wanneer een werkgever werknemers ter beschikking stelt in België».

Door de gemachtigde van de regering werd er in dit verband aan toegevoegd dat het, wat de voormelde tweede categorie van aanvullende bepalingen betreft, onmogelijk is om een toetsing door te voeren ten aanzien van het EG Verdrag, ermee rekening houdend dat de artikelen 49 en 50 van dat verdrag slechts het beginsel van het vrij verkeer van diensten poneren, zonder dat beginsel nader uit te werken, en dat het bijgevolg wachten is op de rechtspraak van het Hof van Justitie op dat vlak.

Néanmoins, la question se pose de savoir si l'aspect extensif de la démarche des auteurs du projet n'aura pas pour effet d'empêcher le régime en projet de s'appliquer pleinement en toute hypothèse, précisément du fait de son caractère général et complexe, et s'il ne vaudrait pas mieux, pour en améliorer l'application, par exemple, à ce que la directive soit transposée secteur par secteur, le Roi pouvant être chargé de désigner les secteurs professionnels auxquels le régime en projet pourrait être étendu.

2.1. L'article 5 du projet tend à pourvoir à l'exécution de l'article 3, paragraphes 1 et 10, de la directive.

Selon l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du projet, 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 ou en vertu des dispositions légales sanctionnées pénalement et de leurs arrêtés d'exécution.

Cette description générale contient à la fois des dispositions qui peuvent être considérées comme faisant partie du «noyau dur» au sens de la directive et qui s'appliquent sans qu'il soit nécessaire d'en vérifier préalablement la conformité aux articles 49 et 50 du Traité CE et au critère de l'ordre public, et des dispositions à caractère supplétif, visées à l'article 3, paragraphe 10, de la directive, qui ne peuvent être déclarées d'application que dans la mesure où elles sont compatibles avec le Traité CE et sont - dans le cas visé à l'article 3, paragraphe 10, premier tiret, de la directive - d'ordre public.

L'exposé des motifs explique le fait que les auteurs du projet ont opté pour une description générale plutôt que pour une énumération ponctuelle des dispositions applicables, de la manière suivante :

«Vu que le droit du travail est en perpétuelle évolution, la loi n'énumère pas nominativement les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles devant nécessairement être appliquées à tout travailleur détaché et à l'employeur qui l'occupe.

La loi utilise dès lors un critère objectif qui permet de déterminer constamment les dispositions qui doivent s'appliquer lorsqu'un employeur détache des travailleurs en Belgique».

A cet égard, le délégué du gouvernement a ajouté qu'en ce qui concerne la deuxième catégorie précitée de dispositions supplétives, il est impossible d'en vérifier la conformité au Traité CE, étant donné que les articles 49 et 50 de ce Traité énoncent uniquement le principe de la libre circulation des services sans le détailler, et que, dès lors, il faudra attendre la jurisprudence de la Cour de Justice en la matière.

Wat de toetsing aan de openbare orde betreft, werd door de gemachtigde van de regering verduidelijkt dat is gekozen voor een objectief criterium de strafrechtelijke beteugeling waarvan het karakter van openbare orde niet vatbaar is voor betwisting.

2.2. Ter beoordeling van de in artikel 5 van het ontwerp gehuldigde werkwijze en de daarop betrekking hebbende verduidelijkingen van de gemachtigde van de regering, dienen de volgende twee onderdelen van het reeds vermelde arrest van het Hof van Justitie van 23 november 1999 in herinnering te worden gebracht.

2.2.1. Het Hof stelde dat «het (...) niet (is) omdat nationale bepalingen als wetten van politie en veiligheid worden aangemerkt, dat zij niet in overeenstemming met de verdragsbepalingen dienen te zijn; anders zou afbreuk worden gedaan aan de voorrang en de eenvormige toepassing van het gemeenschapsrecht» (punt 31).

Mede op grond van deze overweging heeft het Hof in het arrest strafrechtelijk beteelde bepalingen in strijd bevonden met het gemeenschapsrecht.

2.2.2. Voorts stelde het Hof in hetzelfde arrest dat «achter-eenvolgens (moet) worden onderzocht of de door een nationale regeling, zoals de hier aan de orde zijnde, gestelde eisen het vrij verrichten van diensten beperken, en zo ja, of in de betrokken sector dwingende redenen van algemeen belang dergelijke beperkingen van het vrij verrichten van diensten rechtvaardigen. Is dit het geval, dan moet worden nagegaan of dit belang niet reeds is gewaarborgd door de regels van de lidstaat waar de dienstverrichter is gevestigd en of hetzelfde resultaat niet met minder beperkende middelen kan worden bereikt» (punt 39).

In de aangehaalde passus bevestigt het Hof de regels volgens welke bepalingen van openbare orde moeten worden getoetst aan het EG-Verdrag.

2.3. Door het arbeidsrecht dat strafrechtelijk wordt betoeteld in globo van toepassing te verklaren op ter beschikking gestelde werknemers, gaat artikel 5 van het ontwerp voorbij aan het vereiste inzake onderzoek waarvan nochtans in het zo even aangehaalde arrest van het Hof van Justitie wordt uitgegaan.

De ontworpen regeling is derhalve op dat punt niet in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof en wordt om die reden beter herzien.

3. Het ontwerp bevat een aantal regels van internationaal privaatrecht die zich op het vlak van het arbeidsrecht situeren. Naar het zeggen van de gemachtigde van de regering is het de bedoeling dat de ontworpen regeling een einde maakt aan de algemene regels die met toepassing van artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek zijn vastgesteld met betrekking tot de in het ontwerp geregelde aangelegenheid.

En ce qui concerne le contrôle de la conformité à l'ordre public, le délégué du gouvernement a précisé que le choix s'est porté sur un critère objectif - la sanction pénale - dont le caractère d'ordre public n'est pas contestable.

2.2. Pour apprécier le système prévu par l'article 5 du projet et les explications fournies à ce sujet par le délégué du gouvernement, il faut rappeler les deux passages suivants de l'arrêt précité de la Cour de justice du 23 novembre 1999.

2.2.1. La Cour a déclaré que «l'appartenance de règles nationales à la catégorie des lois de police et de sûreté ne les soustrait pas au respect des dispositions du traité, sous peine de méconnaître la primauté et l'application uniforme du droit communautaire» (point 31).

Eu égard à cette considération, notamment, la Cour a jugé dans l'arrêt que les dispositions sanctionnées pénalement sont contraires au droit communautaire.

2.2.2. Ensuite, la Cour a estimé dans le même arrêt qu'«il y a (...) lieu d'examiner successivement si les exigences posées par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal comportent des effets restrictifs sur la libre prestation des services et, le cas échéant, si, dans le domaine de l'activité considérée, des raisons impérieuses liées à l'intérêt général justifient de telles restrictions à la libre prestation des services. Dans l'affirmative, il conviendra en outre de vérifier que cet intérêt n'est pas déjà assuré par les règles de l'État membre dans lequel le prestataire est établi et que le même résultat ne peut pas être obtenu par des règles moins contraignantes» (point 39).

Dans le passage cité, la Cour confirme les règles suivant lesquelles il faut vérifier la conformité des dispositions d'ordre public au Traité CE.

2.3. En appliquant globalement aux travailleurs détachés le droit du travail sanctionné pénalement, l'article 5 du projet méconnaît la condition de l'examen auquel se réfère pourtant l'arrêt précité de la Cour de Justice.

La réglementation en projet n'est dès lors pas conforme sur ce point à la jurisprudence de la Cour et gagnerait donc à être revue.

3. Le projet comporte certaines règles de droit international privé relatives au droit du travail. Selon les déclarations du délégué du gouvernement, la réglementation en projet tend à supprimer les règles générales établies en application de l'article 3 du Code civil concernant la matière réglée par le projet.

Zo is het bijvoorbeeld de bedoeling om wettelijke regels die voorheen door de rechtspraak werden beschouwd als deel uitmakend van een «wet van politie en veiligheid», in de zin van artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek, doch die niet tot een strafrechtelijke beteugeling aanleiding geven, niet langer van toepassing te laten op de in het ontwerp geregelde aangelegenheid.

Ter wille van de rechtszekerheid zou de zo even geschetste verhouding tussen de ontworpen regeling en artikel 3 van het Burgerlijk Wetboek, zoals die door de stellers van het ontwerp klaarblijkelijk wordt nagestreefd, duidelijker tot uiting moeten worden gebracht. Daartoe kan worden overwogen de memorie van toelichting aan te vullen met de nodige uitleg. Die uitleg laat dan uiteraard de bevoegdheid van het Hof van Justitie intact om er in laatste instantie over te oordelen of de door de stellers van het ontwerp voorgestane werkwijze verenigbaar is met het gemeenschapsrecht.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Opschrift

Uit de omschrijving van de strekking van het ontwerp blijkt dat het ook maatregelen bevat betreffende het opstellen en bijhouden van sociale documenten en het arbeidsreglement. Teneinde daarvan blijk te geven formuleert men het opschrift als volgt :

«Ontwerp van wet tot omzetting van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen».

Artikel 1

In de Franse tekst moet het woord «régit» worden vervangen door het woord «règle».

Artikel 2

Men passe de redactie van artikel 2, 2°, aan als volgt :

«2° ter beschikking gestelde werknemers : de onder 1° genoemde personen die een arbeidsprestatie verrichten in België en die hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België».

Artikel 5

1. Onder de in artikel 5, § 1, eerste lid, vermelde «wettelijke bepalingen ... en hun uitvoeringsbesluiten» worden ook de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten verstaan. Teneinde te vermijden dat uit het tweede lid van artikel 5, § 1, *a contrario* zou worden afgeleid

Ainsi, par exemple, l'intention est de ne plus appliquer à la matière réglée par le projet les règles légales qui étaient considérées auparavant par la jurisprudence comme relevant d'une «loi de police et de sûreté», au sens de l'article 3 du Code civil, mais qui ne donnent pas lieu à une sanction pénale.

Par souci de sécurité juridique, il faudrait exprimer plus clairement le rapport décrit ci-dessus entre la réglementation en projet et l'article 3 du Code civil, comme les auteurs du projet l'entendent manifestement. Pour ce faire, il peut être envisagé de compléter l'exposé des motifs par les éclaircissements nécessaires. Bien entendu, ceux-ci ne préjudicient en rien au pouvoir de la Cour de Justice de statuer en dernier ressort sur la question de savoir si les modalités préconisées par les auteurs du projet sont compatibles avec le droit communautaire.

OBSERVATIONS PARTICULIERES

Intitulé

Il ressort de la définition de la portée du projet que celui-ci prévoit également des mesures relatives à l'établissement et à la tenue de documents sociaux et du règlement de travail. Afin d'en faire mention, on rédigera l'intitulé comme suit :

«Projet de loi transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique».

Article 1^{er}

Dans le texte français, il y a lieu de remplacer le mot «régit» par «règle».

Article 2

On adaptera la formulation de l'article 2, 2°, comme suit :

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

Article 5

1. Par les termes «dispositions légales ... et ... leurs arrêtés d'exécution», figurant à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, il faut également entendre les conventions collectives de travail rendues obligatoires. Afin d'éviter qu'il soit déduit *a contrario* de l'alinéa 2 de l'article 5, § 1^{er}, que les conventions précitées sont

dat de voornoemde overeenkomsten niet onder het eerste lid vallen, worden deze best ook uitdrukkelijk vermeld in artikel 5, § 1, eerste lid.

2. De in artikel 5, § 2, vervatte delegatie kan uiteraard niet slaan op bepalingen betreffende de zogeheten «harde kern» die verplicht van toepassing moeten zijn. In de delegatiebepaling zou bovendien duidelijker tot uitdrukking moeten worden gebracht dat de aan de Koning verleende bevoegdheid geen betrekking heeft op andere aangelegenheden dan die bedoeld in artikel 5, § 1, eerste lid zijnde de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden -, maar enkel op de niet-strafrechtelijk betoegelde bepalingen betreffende die aangelegenheden.

Artikel 8

1. Uit artikel 8, eerste lid, valt af te leiden dat de bijzondere regeling die wordt getroffen om te voldoen aan het reeds aangehaalde arrest van het Hof van Justitie van 23 november 1999 slechts van toepassing zal zijn voor een in de tijd beperkte periode van terbeschikkingstelling.

Het ontworpen artikel 6 *sexies* van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten (artikel 9 van het ontwerp) bevestigt dit.

Afgezien van de vaststelling dat in de memorie van toelichting best enige verduidelijking zou worden gegeven omtrent het doel en de beoogde duur van het aldus in de tijd beperkte toepassingsgebied van de betrokken bepalingen, moet worden opgemerkt dat in het arrest van het Hof van Justitie van 23 november 1999 niet aan enige termijn wordt gerefereerd. Of dergelijke in de tijd beperkte regeling verenigbaar is met het gemeenschapsrecht zal in laatste instantie door het Hof van Justitie kunnen worden getoetst aan de hand van de terzake in zijn rechtspraak gebruikte criteria.

2. In de Franse tekst van artikel 8, eerste lid, 2°), moet worden geschreven «... de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;».

3. In artikel 8, tweede lid, verwijze men naar «titel II, hoofdstuk IV, afdeling 2, van de programmawet van 22 december 1989» in plaats van naar «Hoofdstuk IV, afdeling 2, van de programmawet van 22 december 1989».

Artikel 9

1. In de Franse tekst van de inleidende zin schrijve men «... documents sociaux, il est inséré ...».

2. In de Nederlandse tekst van het opschrift van het ontworpen hoofdstuk II *bis* vervange men het woord «werkgever» door het woord «werkgevers».

exclues de l'alinéa 1^{er}, il serait préférable de les mentionner également de manière expresse dans l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

2. La délégation contenue à l'article 5, § 2, ne peut évidemment pas porter sur des dispositions relatives au «noyau dur», lesquelles doivent s'appliquer impérativement. En outre, la délégation devrait indiquer plus clairement que le pouvoir conféré au Roi ne porte pas sur d'autres matières que celles visées à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er} - à savoir les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi -, mais porte uniquement sur les dispositions, relatives à ces matières, non sanctionnées pénalement, relatives à ces matières.

Article 8

1. Il se déduit de l'article 8, alinéa 1^{er}, que le régime particulier adopté pour se conformer à l'arrêt précité de la Cour de Justice du 23 novembre 1999, ne s'appliquera que pendant une période de détachement limitée dans le temps.

L'article 6 *sexies*, en projet, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux (article 9 du projet) le confirme.

Indépendamment du fait qu'il serait indiqué de donner quelques précisions dans l'exposé des motifs, sur le but et la durée prévue de l'application, ainsi limitée dans le temps, des dispositions concernées, il y a lieu d'observer que l'arrêt de la Cour de Justice du 23 novembre 1999 ne fait mention d'aucun délai. En dernière instance, la Cour de Justice pourra vérifier, sur la base des critères utilisés en la matière dans sa jurisprudence, si un tel régime, limité dans le temps, est conforme au droit commu-nautaire.

2. Dans le texte français de l'article 8, alinéa 1^{er}, 2°), il y a lieu d'écrire «... de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;».

3. A l'article 8, alinéa 2, il conviendrait de faire référence au «titre II, chapitre IV, section 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989» plutôt qu'au «chapitre IV, section 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989».

Article 9

1. Dans le texte français de la phrase liminaire, on écrira «... documents sociaux, il est inséré ...»

2. Dans le texte néerlandais de l'intitulé du chapitre II *bis*, en projet, on remplacera le mot «werkgever» par le mot «werkgevers».

Artikel 10

Men redigere artikel 10 beter als volgt :

«Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*».

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
J. BAERT, J. SMETS,	staatsraden,
G. SCHRANS, E. WYMEERSCH,	assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevrouw

A. BECKERS,	griffier,
-------------	-----------

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. M. VAN DAMME.

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. E. VANHERCK, referendaris.

<i>DE GRIFFIER,</i>	<i>DE VOORZITTER,</i>
A. BECKERS	M. VAN DAMME

Article 10

Mieux vaudrait rédiger l'article 10 comme suit :

«La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*».

La chambre était composée de

Messieurs

M. VAN DAMME,	président de chambre,
J. BAERT, J. SMETS,	conseillers d'État,
G. SCHRANS, E. WYMEERSCH,	assesseurs de la section de législation,μ

Madame

A. BECKERS,	greffier,
-------------	-----------

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. M. VAN DAMME.

Le rapport a été présenté par M. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. E. VANHERCK, référendaire.

<i>LE GREFFIER,</i>	<i>LE PRESIDENT,</i>
A. BECKERS	M. VAN DAMME

WETSONTWERP

ALBERT, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze minister van
Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast
het ontwerp van wet, waarvan de tekst volgt, in Onze
Naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij
de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen :

HOOFDSTUK I**Toepassingsgebied****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in arti-
kel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan on-
der:

1° werknemers: de personen die, krachtens een over-
eenkomst, arbeidsprestaties verrichten tegen loon en
onder het gezag van een ander persoon;

2° ter beschikking gestelde werknemers: de onder 1°
genoemde personen die een arbeidsprestatie verrich-
ten in België en die hetzij gewoonlijk werken op het grond-
gebied van één of meer andere landen dan België, het-
zij zijn aangeworven in een ander land dan België;

3° werkgevers: de natuurlijke of rechtspersonen die
de onder 2° genoemde werknemers tewerkstellen.

Art. 3

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers
en op de ter beschikking gestelde werknemers § 2. De

PROJET DE LOI

ALBERT, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de Notre ministre de l'Emploi et du
Travail,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Notre ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de
présenter en Notre nom aux Chambres législatives, et
de déposer à la Chambre des représentants, le projet
de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE I**Champ d'application****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78
de la Constitution.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre
par:

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

2° travailleurs détachés: les personnes visées au 1°
qui effectuent une prestation de travail en Belgique et
qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou
plusieurs pays autre que la Belgique, soit ont été engagés
dans un pays autre que la Belgique ;

3° employeurs: les personnes physiques ou morales
qui occupent les travailleurs visés au 2°.

Art. 3

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux employeurs et
aux travailleurs détachés § 2. Le Roi peut étendre en

Koning kan de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot andere personen die arbeidsprestaties verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Art. 4

Deze wet is niet van toepassing op het varend personeel van de koopvaardij en op hun werkgevers.

HOOFDSTUK II

Toepasselijke regels in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in België

Art. 5

§ 1. De werkgever die in België een ter beschikking gestelde 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, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden.

Onder loonvoorwaarden wordt verstaan de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de terbeschikkingstelling 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 reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.

§ 2. De Koning kan andere bepalingen betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden vaststellen dan die welke onder § 1, eerste lid bedoeld worden, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde.

Art. 6

§ 1. In geval van werkzaamheden met het oog op de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, die noodzakelijk zijn voor het in werking stellen van het geleverde goed en uitgevoerd worden door gekwalificeerde en/of

tout ou en partie l'application de la présente loi à d'autres personnes qui effectuent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Art. 4

La présente loi ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande et à leurs employeurs.

CHAPITRE II

Règles applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique

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, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement.

On entend par conditions de rémunération, les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

§ 2. Le Roi peut déterminer d'autres dispositions relatives aux conditions de travail, de rémunérations et d'emploi que celles visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public.

Art. 6

§ 1^{er}. Dans le cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, l'article 5

gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, is artikel 5 niet van toepassing, voor wat de loonvoorwaarden en de reglementering inzake jaarlijkse vakantie betreft, wanneer de duur van de bedoelde werken niet meer dan acht dagen bedraagt § 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing op de door de Koning bepaalde activiteiten in de bouwsector.

Art. 7

De bepalingen van deze wet vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die gunstiger zijn voor de ter beschikking gestelde werknemers.

Art. 8

De werkgever die voldoet aan de voorwaarden bedoeld bij artikel 6ter, § 2, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten is, gedurende de door de Koning krachtens paragraaf 2 van hetzelfde artikel bepaalde periode, niet gehouden tot het opstellen van :

1°) het arbeidsreglement bedoeld bij artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;

2°) de afrekening bedoeld bij artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

3°) het geschrift bedoeld bij artikel 123 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

4°) het geschrift bedoeld bij artikel 119.4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;

5°) de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling door de Koning bepaald krachtens artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, voor zover de werkgever niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheidsregelingen. Onder dezelfde voorwaarden is hij er niet toe gehouden de bepalingen opgenomen onder Titel II, Hoofdstuk IV, afdeling 2, van de programmawet van 22 december 1989 na te leven.

ne s'applique pas, en ce qui concerne les conditions de rémunération et la réglementation relative aux vacances annuelles, lorsque la durée des travaux en question n'excède pas huit jours § 2. Le paragraphe 1^{er} ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction définies par le Roi.

Art. 7

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail, de rémunérations et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés.

Art. 8

L'employeur qui satisfait aux conditions visées à l'article 6ter, § 2, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux n'est pas tenu d'établir durant la période déterminée par le Roi en vertu du paragraphe 2 de ce même article :

1°) le règlement de travail visé à l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;

2°) le décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

3°) l'écrit visé à l'article 123 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

4°) l'écrit visé à l'article 119.4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

5°) la déclaration immédiate de l'emploi prévue par le Roi, en vertu de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, pour autant que l'employeur ne soit pas soumis aux régimes de sécurité sociale belge. Dans les mêmes conditions, il n'est pas tenu de respecter les dispositions qui figurent sous le Titre II, chapitre IV, section 2 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

HOOFDSTUK III

Bijzondere bepalingen

Art. 9

In het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt een Hoofdstuk IIbis ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk IIbis. Bijzondere reglementering voor werkgevers die in België werknemers ter beschikking stellen.

Art. 6ter. - § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder werkgevers verstaan de werkgevers, in de zin van artikel 1 van dit besluit, die op het Belgisch grondgebied werknemers in de zin van artikel 1 tewerkstellen die hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België.

§ 2. De werkgevers worden, gedurende een door de Koning bepaalde periode, vrijgesteld van het opstellen en bijhouden van de sociale documenten bepaald bij of krachtens hoofdstuk II van dit besluit voor zover :

1°) zij, voorafgaand aan de tewerkstelling van de bij § 1 bedoelde werknemers, een verklaring van terbeschikkingstelling, opgesteld overeenkomstig artikel 6quater, overzenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, volgens de nadere regelen die Hij bepaalt,

2°) en zij, gedurende de bij § 1 bedoelde tewerkstellingsperiode, een afschrift van de documenten welke door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is voorzien zijn en welke vergelijkbaar zijn met de individuele rekening bedoeld in artikel 4, § 1, van dit besluit of met de afrekening bedoeld bij artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ter beschikking houden van diezelfde ambtenaren.

Art. 6quater. - De Koning bepaalt de inlichtingen die in de verklaring van terbeschikkingstelling bedoeld bij artikel 6ter, § 2, 1°, moeten worden opgenomen.

Art. 6quinquies. - § 1. De Koning bepaalt de plaats waar de afschriften van de bij artikel 6ter, § 2, 2° bedoelde vergelijkbare documenten bewaard moeten worden gedurende de tewerkstellingsperiode bedoeld bij artikel 6ter, § 1, evenals de overige nadere regelen inzake het bijhouden van deze documenten. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld bij artikel 6ter, § 1,

CHAPITRE III

Dispositions particulières

Art. 9

Dans l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, il est inséré un Chapitre IIbis, rédigé comme suit :

« Chapitre IIbis. Réglementation particulière pour les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique.

Art. 6ter. - § 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, on entend par employeurs, les employeurs, au sens de l'article 1^{er} du présent arrêté, qui occupent sur le territoire belge des travailleurs au sens de l'article 1^{er} qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autre que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique.

§ 2. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu du chapitre II du présent arrêté pour autant :

1°) que, préalablement à l'occupation de travailleurs visée au § 1^{er}, ils envoient une déclaration de détachement, établie conformément à l'article 6quater, aux fonctionnaires désignés par le Roi, selon les modalités qu'il détermine,

2°) et qu'ils tiennent à la disposition de ces mêmes fonctionnaires, durant la période d'occupation visée au § 1^{er}, une copie des documents prévus par la législation du pays où l'employeur est établi qui sont équivalents au compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}, du présent arrêté ou au décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 6quater. - Le Roi détermine les renseignements qui doivent figurer dans la déclaration de détachement prévue à l'article 6ter, § 2, 1°.

Art. 6quinquies. - § 1^{er}. Le Roi détermine le lieu où les copies des documents équivalents visées à l'article 6ter, § 2, 2°, doivent être gardés durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, § 1^{er} ainsi que toutes autres modalités de tenue de ces documents. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6ter, § 1^{er}, les employeurs sont tenus d'envoyer les copies des

zijn de werkgevers ertoe gehouden de afschriften van de bij artikel 6^{ter}, § 2, 2°, bedoelde vergelijkbare documenten over te zenden aan de door de Koning aange-
wezen ambtenaren volgens de door Hem bepaalde na-
dere regelen.

§ 2. Wanneer de werkgevers de bij artikel 6^{ter}, § 2, 2°, bedoelde vergelijkbare documenten niet bijhouden overeenkomstig hetzelfde artikel en overeenkomstig § 1 van dit artikel, zijn zij ertoe gehouden de individuele rekening bedoeld bij artikel 4, § 1, van dit besluit en de afrekening bedoeld bij artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers op te stellen en bij te houden.

Art. 6^{sexies}. - Bij afloop van de door de Koning krachtens artikel 6^{ter}, § 2, bepaalde periode zijn de werkgevers verplicht de bij of krachtens hoofdstuk II bepaalde sociale documenten op te stellen en bij te houden. ».

HOOFDSTUK IV

Inwerkingtreding

Art. 10

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Gegeven te Brussel, 2 oktober 2001

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

De minister van Werkgelegenheid,

L. ONKELINX

documents équivalents visées à l'article 6^{ter}, § 2, 2°, aux fonctionnaires désignés par le Roi, selon les modalités déterminées par Lui.

§ 2. Lorsque les employeurs ne tiennent pas les documents équivalents visés à l'article 6^{ter}, § 2, 2°, conformément à ce même article et au § 1^{er} du présent article, ils sont tenus d'établir et tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}, du présent arrêté et le décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 6^{sexies}. - Au terme de la période déterminée par le Roi en vertu de l'article 6^{ter}, § 2, les employeurs sont obligés d'établir et de tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu du chapitre II. ».

CHAPITRE IV

Entrée en vigueur

Art. 10

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 2 octobre 2001

ALBERT

PAR LE ROI :

La ministre de l'Emploi,

L. ONKELINX