

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 oktober 2016

WETSONTWERP

**houdende diverse bepalingen inzake
detachering van werknemers**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 octobre 2016

PROJET DE LOI

**portant diverses dispositions concernant
le détachement de travailleurs**

INHOUD

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	6
Voorontwerp	50
Impactanalyse	68
Advies van de Raad van State	81
Advies van de Nationale Arbeidsraad	123
Wetsontwerp	133
Bijlage	163

SOMMAIRE

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	6
Avant-projet	50
Analyse d'impact	75
Avis du Conseil national du Travail	102
Avis du Conseil d'État	123
Projet de loi	133
Annexe	163

**DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

4871

De regering heeft dit wetsontwerp op 17 oktober 2016 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 17 octobre 2016.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 20 oktober 2016 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 20 octobre 2016.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Onafh./Indép.	:	Onafhankelijk / Indépendant

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
 PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

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

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

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

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

II) Het wetsontwerp zet de hierboven vermelde richtlijn om in het Belgische arbeidsrecht.

Dit wetsontwerp spitst zich toe op vier groepen van bepalingen.

A) Een eerste groep van bepalingen heeft betrekking op de bescherming van de werknemer die vanuit België wordt gedetacheerd naar een andere Staat van de Europese Economische Ruimte of naar Zwitserland.

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

RÉSUMÉ

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

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

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

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

II) Le projet de loi transpose en droit du travail belge la directive précitée.

Un tel projet de loi s'articule essentiellement autour de quatre groupes de dispositions.

A) Un premier groupe de dispositions concerne la protection du travailleur détaché à partir de la Belgique vers un autre État de l'Espace économique européen ou vers la Suisse.

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

België geen enkele nadelige behandeling vanwege zijn werkgever mag ondergaan omwille van het instellen van dergelijke gerechtelijke of administratieve procedure.

B) De tweede groep van bepalingen heeft betrekking op het begrip detachering en het daarmee samenhangend probleem van de controle van de arbeidsvoorwaarden in ruime zin.

— In de eerste plaats voert het wetsontwerp in de wet van 5 maart 2002 (tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers) de twee niet-exhaustieve lijsten in die door de richtlijn worden bepaald en die de feitelijke elementen bevatten die moeten leiden tot een betere beoordeling van het begrip detachering en een betere aanpak van situaties die in werkelijkheid geen detacheringen zijn.

— Daarnaast voert het wetsontwerp ook meerdere nieuwe controlemaatregelen in op het vlak van detachering van werknemers, enerzijds, in de wet van 5 maart 2002 en de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en anderzijds, in het koninklijk besluit nr. 5 betreffende de sociale documenten.

— Concreet zal de mogelijkheid worden ingevoerd voor de inspectiediensten om vier types van documenten te vragen aan de werkgever die werknemers naar België detachert:

- een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer of elk ander gelijkwaardig document,*
- diverse inlichtingen met betrekking tot de voorwaarden van de detachering,*
- een overzicht van de werkuren,*
- de bewijzen van loonbetaling.*

— Verder voorziet het wetsontwerp ook in de mogelijkheid voor de inspectiediensten om van de werkgever een vertaling in het Engels te eisen van de sociale documenten waarom zij verzoeken.

— Tot slot stelt het wetsontwerp een verplichting in voor de detacherende werkgever om een verbindingspersoon aan te duiden die ermee belast is aan de inspectiediensten de voor controle benodigde sociale documenten te bezorgen.

employeur, aucun préjudice lié à l'engagement de telles procédures judiciaires ou administratives.

B) Le deuxième groupe de dispositions concerne la notion de détachement et son corollaire la problématique du contrôle des conditions de travail au sens large.

— A cet égard, le projet transpose tout d'abord dans la loi du 5 mars 2002 (transposant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs) les deux listes non-exhaustives prévues par la directive et qui contiennent des éléments de faits visant à mieux appréhender la notion de détachement et à disqualifier des situations qui, en réalité, ne sont pas des détachements.

— Par ailleurs, le projet introduit également plusieurs nouvelles mesures de contrôles en matière de détachement de travailleurs, d'une part, dans la loi du 5 mars 2002 et la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et, d'autre part, dans l'arrêté royal n° 5 sur les documents sociaux.

— Concrètement, sont ainsi introduites la possibilité pour les services d'inspection de demander à un employeur détachant des travailleurs en Belgique quatre types de documents:

- la copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent,*
- diverses informations concernant les conditions du détachement,*
- les relevés d'heures,*
- les preuves du paiement des salaires.*

— Par ailleurs, le projet prévoit également la possibilité, pour les services d'inspection, d'exiger l'envoi par l'employeur d'une traduction en langue anglaise des documents sociaux demandés par ces services.

— Enfin, le projet établit dans le chef de l'employeur détachant l'obligation de désigner une personne de liaison qui sera chargée de transmettre aux services d'inspection les documents sociaux nécessaires au contrôle.

C) De derde groep van bepalingen voert, in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, een specifiek regime van hoofdelijke loonaansprakelijkheid in voor de directe medecontractant, voor wat de bouwactiviteiten betreft bedoeld in de richtlijn 96/71/EG betreffende de detachering van werknemers.

Dit regime heeft enkel betrekking op de toekomstige loonschulden, behalve in bepaalde gevallen waarin de hoofdelijk aansprakelijke niet de nodige voorzichtigheid aan de dag heeft gelegd.

Dit regime geldt voor het loon dat aan alle in België tewerkgestelde werknemers verschuldigd is, d.w.z. zowel eigen werknemers als gedetacheerden.

D) De vierde groep van bepalingen betreft de oprichting van een Europees systeem van grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van administratieve sancties en boetes.

In dit verband wordt door het wetsontwerp een nieuwe afdeling m.b.t. de grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van administratieve sancties en geldboetes ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

C) Le troisième groupe de dispositions introduit, dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, un régime spécifique de responsabilité solidaire salariale du contractant direct pour les activités dans le domaine de la construction au sens de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs.

De plus, ce régime ne concerne que les dettes futures sauf dans certains cas où le responsable solidaire n'a pas fait diligence.

Enfin, il vaut pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique, cad. nationaux et détachés.

D) Le quatrième groupe de dispositions concerne la mise en place d'un système européen d'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives.

A cet effet, une nouvelle section particulière concernant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires est donc insérée par le projet dans le code pénal social.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

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

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

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

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

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

1. La détermination du caractère véritable du détachement.

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

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

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

2. Een betere toegang tot informatie.

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

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

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

In dit arrest verduidelijkt het Hof dat de loonclassificaties die in de lidstaat van ontvangst zijn vastgesteld in algemeen bindend verklaarde cao's en aan de hand waarvan het toepasselijke minimumloon kan worden bepaald, slechts tegenstelbaar zijn aan de werkgever die zijn werknemers detacheert als die loonclassificaties aan de nodige transparantievoorwaarden voldoen, wat met name betekent dat ze toegankelijk en duidelijk moeten zijn.

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans cet arrêt, la Cour précise que pour pouvoir être opposables à l'employeur détachant des travailleurs, les classifications salariales, prévues par les conventions collectives de travail d'application générale de l'État d'accueil, permettant de déterminer le salaire minimal applicable, doivent répondre à une condition de transparence, ce qui implique, notamment, qu'elles soient accessibles et claires.

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

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

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

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

Deze bijstand dient in hoofdzaak te verlopen via het Europees elektronisch systeem voor de uitwisseling van informatie IMI, dat wordt geregeld door de Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening").

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

4. Een omkadering van de nationale controlemaatregelen en inspectie-bevoegdheden.

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

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

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

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

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

Artikel 11, leden 3 en 5, van de richtlijn 2014/67/EU bepaalt dat zowel in de lidstaat van oorsprong (zendstaat) als in de lidstaat van ontvangst, gedetacheerde werknemers klacht moeten kunnen indienen tegen hun werkgever, een gerechtelijke of administratieve procedure tegen hem moeten kunnen opstarten wegens niet-naleving van de toepasselijke rechtsregels en beschermd moeten zijn tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever omwille van het instellen van dergelijke procedures.

Bovendien moet, in het kader van hetzelfde artikel 11 en in antwoord op het advies van de Raad van State nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016, gepreciseerd worden dat de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende

Elle doit se faire essentiellement par le biais du système électronique européen d'échange d'information du marché intérieur IMI, réglementé par le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI").

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

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

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

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

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

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

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

L'article 11, paragraphes 3 et 5, de la directive 2014/67/UE prévoit que, tant dans l'État d'origine (d'envoi) et dans l'État d'accueil, les travailleurs détachés doivent pouvoir porter plainte contre leur employeur, pouvoir entamer contre lui une procédure judiciaire ou administrative pour non-respect des règles applicables et être protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur résultant de l'intentement des procédures précitées.

Par ailleurs, dans le cadre du même article 11 et en réponse à l'avis du Conseil d'État n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016, il est précisé que les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de

de bescherming van het loon der werknemers, en in het bijzonder haar artikelen 3*bis*, 6 en 23, reeds toelaten om te voldoen aan de eisen vermeld in artikel 11, lid 6, van de richtlijn 2014/67/EU en dat geen enkele specifieke en bijkomende wettelijke of reglementaire maatregel in dat verband dus nodig is.

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

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

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

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

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

Op grond van de artikelen 13 tot 19 van de richtlijn 2014/67/EU kan een verzoekende lidstaat aan de autoriteiten van een andere lidstaat (aangezochte lidstaat) vragen om:

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

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

la rémunération des travailleurs, et en particulier ses articles 3*bis*, 6 et 23, permettent déjà de satisfaire aux exigences mentionnées dans l'article 11, paragraphe 6, de la directive 2014/67/UE et qu'aucune mesure spécifique légale ou réglementaire supplémentaire n'est donc nécessaire à cet égard.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**Artikel 1**

Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

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

Art. 2

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

Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.

Art. 3 en 4

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

Voormeld artikel 11, lid 5, schrijft voor dat "gedetacheerde werknemers die gerechtelijke of administratieve procedures starten zoals bedoeld in lid 1 worden beschermd tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever".

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

In de hypothese waarin een gedetacheerde werknemer effectief zulke benadeling zou hebben ondergaan,

COMMENTAIRE DES ARTICLES**Article 1^{er}**

L'article 1^{er} se réfère à la répartition constitutionnelle des compétences.

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

Art. 2

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

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

Art. 3 et 4

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

Ledit article 11, paragraphe 5, énonce que "les travailleurs détachés engageant des procédures judiciaires ou administratives au sens du paragraphe 1^{er} sont protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur".

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

Dans l'hypothèse où un travailleur détaché aurait effectivement subi un tel préjudice, il lui serait alors

moet het hem mogelijk worden gemaakt om zich tot de bevoegde Belgische burgerlijke rechtbanken te wenden teneinde daarvoor een schadevergoeding te verkrijgen.

Art. 5 en 6

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

Bovendien en correlatief wordt in een nieuw artikel 1/1 van het beschikkend gedeelte van de wet van 5 maart 2002 rechtstreeks een verwijzing gecreëerd naar de twee richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

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

Art. 7

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

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

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

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

loisible de se pourvoir devant les juridictions civiles belges compétentes aux fins d’obtenir réparation de celui-ci.

Art. 5 et 6

Compte tenu de l’adoption de la nouvelle directive 2014/67/UE, il est nécessaire de simplifier l’intitulé actuel de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/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 en remplaçant pareil intitulé par: “Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d’emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci”.

Par ailleurs et corrélativement, il est également fait directement référence aux deux directives 96/71/CE et 2014/67/UE dans le dispositif de la loi du 5 mars 2002 dans un nouvel article 1^{er}/1.

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

Art. 7

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

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

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

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

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

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

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

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

Ten slotte, zonder afbreuk te doen aan de feitelijke elementen die uitdrukkelijk voorkomen op de voormelde lijst en zoals uitgedrukt door considerans 12 van de richtlijn 2014/67/EG, wordt er verduidelijkt dat “het ontbreken van het certificaat betreffende de toepasselijke socialezekerheidswetgeving zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad erop kan duiden dat de situatie niet moet worden beschouwd als een tijdelijke detachering naar een andere lidstaat dan die waar de betrokken werknemer gewoonlijk zijn of haar arbeid verricht met het oog op het verrichten van diensten”.

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, sans préjudice des éléments de fait figurant expressément dans la liste précitée et comme énoncé par le considérant 12 de la directive 2014/67/UE, il est précisé que “l'insuffisance du certificat concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale que prévoit le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement temporaire dans un État membre autre que celui dans lequel le travailleur concerné travaille habituellement dans le cadre de la prestation de services”.

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

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

— Cette disposition vise ainsi à fournir des éléments de fait permettant de disqualifier les entreprises de type “boîtes aux lettres”.

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

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

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

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

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

Zonder afbreuk te doen aan het voorgaande, kunnen de voormelde lijsten ook bij koninklijk besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, worden aangevuld.

1.4. In toepassing van artikel 4, lid 4, van de richtlijn 2014/67/EU moet rekening worden gehouden met het feit dat de niet-naleving van één of meerdere feitelijke elementen vastgesteld in artikel 2, 2° en 3°, van de wet van 5 maart 2002, niet automatisch betekent dat in de betrokken situatie geen sprake meer kan zijn van detachering.

Anders gezegd, de beoordeling van deze feitelijke elementen moet worden aangepast aan elk specifiek geval en dient rekening te houden met de specificiteit van de situatie.

2. Artikel 7 van dit wetsontwerp vervolledigt tot slot het bestaande artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 met een punt 4°, dat een definitie bevat van de verbindingspersoon die door de werkgever moet worden

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

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

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

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

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

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

1.4. En outre, en application de l'article 4, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE, il y a lieu de tenir compte du fait que le non-respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels établis à l'article 2, 2° et 3°, de la loi du 5 mars 2002 n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement.

Autrement dit, l'appréciation de ces éléments factuels est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

2. Enfin, l'article 7 du projet loi complète également l'article 2 actuel de la loi du 5 mars 2002 en y insérant un point 4° définissant la personne de liaison devant être désignée par l'employeur en vertu de l'article

aangewezen op grond van het nieuwe artikel 7/2 van de wet van 5 maart 2002, zoals ingevoegd door artikel 9 van dit wetsontwerp.

Aldus wordt artikel 9, lid 1, e), van de richtlijn 2014/67/EU omgezet.

In dit verband kan worden verwezen naar de commentaar bij artikel 9 van dit wetsontwerp.

Art. 8

Dit artikel zet artikel 9, lid 1, b) tot d), van de richtlijn 2014/67/EU om door een nieuw artikel 7/1 toe te voegen in de wet van 5 maart 2002.

Artikel 9, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU, stelt op algemene wijze een niet-exhaustieve lijst van administratieve eisen en controlemaatregelen vast welke door de lidstaten mogen worden aangewend, om hun inspectiediensten onder andere toe te laten de correcte betaling te controleren van het minimumloon (in al zijn aspecten) dat moet betaald worden aan de gedetacheerde werknemers op hun grondgebied overeenkomstig de richtlijn 96/71/EG.

1. In toepassing van lid 1, b), van dit artikel 9 van de richtlijn 2014/67/EU, bepaalt het nieuwe artikel 7/1, § 1, van de wet van 5 maart 2002 dat de werkgevers die werknemers naar België detacheren, tijdens de periode van detachering, verplicht zijn om vier types van documenten te bezorgen aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten, wanneer deze laatste hen daarom verzoeken. Het gaat hierbij onder meer om een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer of elk gelijkwaardig document in de zin van de richtlijn 91/533/EEG, alsook de arbeidstijdoverzichten die het begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven.

Om te garanderen dat de inspectiediensten hun toezichtsoopdracht zo efficiënt mogelijk zouden kunnen uitoefenen, kan de lijst van het nieuwe artikel 7/1, § 1, van de wet van 5 maart 2002 bij koninklijk besluit verder worden aangevuld.

2. Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 vult de in paragraaf 1 voorziene vereiste verder aan door te bepalen dat de werkgevers die werknemers naar België detacheren, op verzoek van de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten, verplicht zijn om deze een vertaling hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels te bezorgen van de

7/2 nouveau de la loi du 5 mars 2002, tel qu'inséré par l'article 9 du présent projet.

Ce faisant, il est procédé à la transposition de l'article 9, paragraphe 1^{er}, e), de la directive 2014/67/UE.

Il est renvoyé à cet égard aux commentaires de l'article 9 du projet de loi.

Art. 8

Cet article transpose l'article 9, paragraphe 1^{er}, b) à d), de la directive 2014/67/UE en insérant un article 7/1 nouveau dans la loi du 5 mars 2002.

De manière générale, l'article 9, paragraphe 1^{er}, de la directive 2014/67/UE prévoit une liste non-exhaustive d'exigences administratives et de mesures de contrôle auxquels peuvent recourir les États membres, afin de permettre, entre autres, à leurs services d'inspection de contrôler le paiement correct du salaire minimum (dans tous ses aspects) à payer aux travailleurs détachés sur leur territoire en application de la directive 96/71/CE.

1. En application du paragraphe 1^{er}, b), de ce même article 9 de la directive 2014/67/UE, l'article 7/1, § 1^{er}, nouveau de la loi du 5 mars 2002 prévoit que, pendant le détachement, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont l'obligation de leur fournir quatre types de documents, parmi lesquels en particulier la copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE, et les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché.

Afin de permettre aux services d'inspection de remplir leur mission de contrôle de la manière la plus efficace possible, la liste de l'article 7/1, paragraphe 1^{er} nouveau, de la loi du 5 mars 2002 peut être complétée par arrêté royal.

2. Le paragraphe 2 du même article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 complète l'obligation prévue à son paragraphe 1^{er} en prévoyant que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont l'obligation de leur fournir une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue

documenten die door hen worden opgeëist of kunnen worden opgeëist overeenkomstig het nieuwe artikel 7/1, § 1.

2.1. In antwoord op de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016 en om elke twijfel hieromtrent uit te sluiten, wordt door de invoeging van de woorden “hetzij...hetzij” bevestigd dat het verzoek van de inspectiediensten voor een vertaling in het Engels exclusief is ten aanzien van de mogelijkheid om eveneens, naast een dergelijke vertaling in het Engels, een vertaling van dezelfde documenten in één van de landstalen te vragen. Omgekeerd zal een verzoek tot vertaling in één van de landstalen exclusief zijn ten aanzien van de mogelijkheid om hierbovenop een vertaling te vragen van dezelfde documenten in het Engels.

De keuze van de taal waarin voormelde vertaling zal moeten worden verzekerd door de detacherende onderneming, zal verricht worden door de betrokken inspectiedienst in het kader van haar verzoek gericht aan dezelfde onderneming.

2.2. De mogelijkheid die door het wetsontwerp wordt verleend aan de inspectiediensten om, in plaats van een vertaling in één van de landstalen, een vertaling in het Engels te vragen, vormt een afwijking op artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek.

3. Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 geeft aldus omzetting aan artikel 9, lid 1, d), van de richtlijn 2014/67/EU, dat uitdrukkelijk dergelijke administratieve eis toelaat.

Naar analogie met wat reeds is voorzien op het vlak van de vrijstelling van de verplichting om documenten voor te leggen die vergelijkbaar zijn met de individuele rekening en de loonafrekening, voorziet het nieuwe artikel 7/1, § 3, van de wet van 5 maart 2002 dat een koninklijk besluit de detacherende werkgevers kan vrijstellen van de verplichting om de in § 1 en 2 voorziene documenten en hun vertaling te bezorgen, onder de voorwaarden die dit besluit bepaalt, rekening houdend met de beperkte duur van hun activiteiten in België of met de specifieke aard van deze activiteiten.

4. Het nieuwe artikel 7/1, § 4, van de wet van 5 maart 2002 handhaaft na het einde van de periode van detachering de verplichting voor werkgevers die personeel in België detacheren om op verzoek van de inspectiediensten de in § 1 vermelde documenten en/of een vertaling daarvan te bezorgen (overeenkomstig § 2).

anglaise, des documents demandés ou pouvant être demandés par ces mêmes services d’inspection conformément au même article 7/1, paragraphe 1^{er} nouveau.

2.1. En réponse à l’observation du Conseil d’État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016, il est confirmé par l’insertion des mots “soit...soit” que la demande par les services d’inspection d’une traduction en langue anglaise est exclusive de la possibilité de demander également, en plus d’une telle traduction en langue anglaise, une traduction dans une des langues nationales des mêmes documents. À l’inverse, une demande de traduction dans une des langues nationales sera bien entendu exclusive de la possibilité de demander en plus de celle-ci, une traduction en langue anglaise des mêmes documents.

Le choix de la langue, dans laquelle devra être assurée la traduction précitée par l’entreprise detachante, sera effectué par le service d’inspection concerné dans le cadre de sa demande adressée à cette même entreprise.

2.2. La possibilité octroyée aux services d’inspection par le projet de pouvoir demander une traduction en langue anglaise, en lieu et place d’une traduction dans une des langues nationales, constitue par elle-même une dérogation à l’article 36 du Code pénal social.

3. Ce même paragraphe 2 de l’article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 transpose l’article 9, paragraphe 1^{er}, d), de la directive 2014/67/UE permettant expressément une telle exigence administrative.

Par ailleurs, par analogie avec ce qui est déjà prévu en ce qui concerne les exemptions de l’obligation de fournir les documents équivalents au compte individuel et au décompte de paie, l’article 7/1, paragraphe 3, nouveau de la loi du 5 mars 2002, prévoit qu’un arrêté royal peut dispenser les employeurs detachant du personnel en Belgique de l’obligation de fournir les documents et leur traduction visés à ses paragraphes 1^{er} et 2, dans les conditions que cet arrêté détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités.

4. Le nouvel article 7/1, paragraphe 4, de la loi du 5 mars 2002 prolonge après la fin du détachement de leurs travailleurs en Belgique, l’obligation pour les employeurs detachant ceux – ci de fournir aux services d’inspection à leur demande les documents mentionnés au paragraphe 1^{er} et/ou une traduction de ceux-ci (conformément au paragraphe 2).

Deze verplichting strekt zich uit over een periode van één jaar te rekenen vanaf het einde van de detachering.

Dergelijke administratieve vereiste wordt eveneens voorzien in artikel 9, lid 1, c), van de richtlijn 2014/67/EU, volgens hetwelk de lidstaten de verplichting mogen opleggen “de onder b) vermelde documenten na de periode van detachering op verzoek van de instanties van de ontvangende lidstaat binnen een redelijke termijn te verstrekken”.

5. Tot slot, zoals aanbevolen door de Raad van State in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016 en overeenkomstig artikel 9, lid 1, b) van de richtlijn 2014/67/EU, wordt bevestigd in de nieuwe paragraaf 5 (van het ontwerp artikel 7/1) dat de documenten bedoeld in paragraaf 1 of hun vertaling, die eventueel gevraagd worden door de inspectiediensten, kunnen worden bezorgd via papieren drager of in elektronische vorm (tijdens het jaar dat volgt op het einde van de detachering).

Art. 9

1. Deze bepaling zet artikel 9, lid 1, e), van de richtlijn 2014/67/EU om, dat bepaalt dat de lidstaten de verplichting mogen opleggen om een verbindingspersoon aan te wijzen voor de contacten met de bevoegde instanties van de ontvangende lidstaat waar de diensten worden verricht en om, indien nodig, documenten en/of kennisgevingen te verzenden of in ontvangst te nemen.

2. In toepassing van voormeld artikel 9, lid 1, e), wordt er een nieuw artikel 7/2 ingevoegd in de wet van 5 maart 2002.

Op grond van dit nieuw artikel 7/2 is de werkgever die personeel in België wil detacheren ertoe gehouden om, voorafgaand aan die detachering, een verbindingspersoon aan te stellen en deze aanstelling mee te delen aan de bij koninklijk besluit aangeduide inspectiediensten.

Zoals wordt gesteld in het nieuwe artikel 2, 4°, van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 7 van dit wetsontwerp), is deze verbindingspersoon de natuurlijke persoon die door de werkgever wordt aangeduid om, voor diens rekening, het contact te verzekeren met de door de Koning aangewezen ambtenaren.

In dit kader kan deze verbindingspersoon gecontacteerd worden door dezelfde ambtenaren om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van in België gedetacheerde werknemers.

Pareille obligation s'étend sur une période d'une année à compter de la fin du détachement.

Une telle exigence administrative est également prévue à l'article 9, paragraphe 1^{er}, c), de la directive 2014/67/UE, lequel précise que les États membres peuvent imposer “l'obligation de fournir les documents visés au point b), après la période de détachement, à la demande des autorités de l'État membre d'accueil, dans un délai raisonnable”.

5. Enfin, comme recommandé par le Conseil d'État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016, et conformément à l'article 9, paragraphe 1^{er}, b) de la directive 2014/67/UE, il est confirmé dans un paragraphe 5 nouveau (de l'article 7/1 en projet) que les documents mentionnés au paragraphe 1^{er} ou leur traduction, éventuellement demandés par les services d'inspection, peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique (y compris pendant l'année suivant la fin du détachement).

Art. 9

1. Cette disposition transpose l'article 9, paragraphe 1^{er}, e) de la directive 2014/67/UE énonçant que les États membres peuvent imposer l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et, si nécessaire, de transmettre et de recevoir des documents et/ou des avis.

2. En application de l'article 9, paragraphe 1^{er}, e), précité, il est donc créé un article 7/2 nouveau dans la loi du 5 mars 2002.

En vertu de cet article 7/2 nouveau, l'employeur, qui va détacher des travailleurs en Belgique, est tenu, préalablement, à un tel détachement, de désigner une personne de liaison et de communiquer cette désignation aux services d'inspection désignés par arrêté royal.

Telle que définie par le nouvel article 2, 4°, de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 7 du présent projet de loi), pareille personne de liaison est la personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi.

Dans ce cadre, cette personne de liaison peut être contactée par ces mêmes fonctionnaires pour fournir et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique.

De documenten waarvan sprake zijn deze die van de detacherende werkgever kunnen worden gevraagd door of krachtens artikel 7/1, § 1 en 2 van de wet van 5 maart 2002, artikel 6*quinquies* en 6*sexies* van het KB nr. 5 van 25 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en artikel 15*bis*, § 2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de bedoelde natuurlijke persoon om het even welke persoon kan zijn, d.w.z. de werkgever in eigen persoon (indien deze een natuurlijke persoon is) of een werknemer van de onderneming of nog een derde t.a.v. die onderneming.

Overigens bestaat er in hoofde van deze verbindingspersoon geen enkele verplichting tot het hebben van een domicilie in België. Deze kan dus bijvoorbeeld ook gedomicilieerd zijn in het land van vestiging van de werkgever die detacheeert.

Bovendien, zoals uitdrukkelijk vermeld door de ontwerptekst, handelt de verbindingspersoon die door de werkgever die werknemers detacheeert werd aangeduid, in alle gevallen "voor rekening van deze laatste". Dezelfde werkgever blijft dus natuurlijk alleen juridisch aansprakelijk voor het bezorgen van de documenten die betrekking hebben op de tewerkstelling van in België gedetacheerde werknemers en die opgevraagd worden door de inspectiediensten.

De manier waarop de aanwijzing van de verbindingspersoon wordt meegedeeld aan de inspectiediensten zal nader worden bepaald bij koninklijk besluit.

Art. 10

Deze bepaling is voornamelijk van technische aard.

Zij heft artikel 8, derde lid, van de wet van 5 maart 2002 op.

Voormeld artikel 8, derde lid, voorziet in de mogelijkheid om bij koninklijk besluit te bepalen dat specifieke modaliteiten inzake publiciteit m.b.t. het werkrooster van toepassing zullen zijn indien de gegevens m.b.t. dit werkrooster, zoals aangegeven in de voorafgaande Limosa-melding (bedoeld bij artikel 139 van de programmawet (I) van 27 december 2006), niet meer overeenstemmen met het echte werkrooster van de gedetacheerde werknemers.

Deze bepaling is echter achterhaald nu het nieuwe artikel 7/1, § 1, 3°, (ingevoegd door artikel 8 van dit

De tels documents sont notamment ceux pouvant être demandés à l'employeur detachant par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1^{er} et 2 de la loi du 5 mars 2002, des articles 6*quinquies* et 6*sexies* de l'arrêté royal n° 5 du 25 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et de l'article 15*bis*, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Il y a encore lieu de préciser qu'une telle personne physique peut être n'importe quelle personne, c'est-à-dire l'employeur lui-même (si celui-ci est une personne physique) ou un travailleur de cette entreprise ou encore un tiers par rapport à cette même entreprise.

Par ailleurs, aucune obligation de domiciliation en Belgique n'est bien entendu prévue en ce qui concerne une telle personne de liaison, cette dernière pouvant donc, par exemple, être domiciliée dans l'État d'établissement de l'employeur detachant.

En outre, comme énoncé expressément par le texte en projet, la personne de liaison désignée par l'employeur detachant des travailleurs agit dans tous les cas "pour le compte de ce dernier". Ce même employeur reste donc bien entendu seul juridiquement responsable de la fourniture des documents relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique et qui sont demandés par les services d'inspections.

Les modalités de communication aux services d'inspection de la désignation de la personne de liaison seront déterminées par arrêté royal.

Art. 10

Cette disposition a un caractère essentiellement technique.

Elle abroge l'article 8, alinéa 3, de la loi du 5 mars 2002.

Ledit article 8, alinéa 3, dont l'abrogation est ainsi projetée, vise la possibilité de déterminer par arrêté royal des modalités particulières de publicité en matière d'horaire de travail applicables lorsque les données relatives à l'horaire de travail renseignées dans la déclaration de détachement préalable Limosa (visée à l'article 139 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006) ne correspondent plus à l'horaire réel des travailleurs salariés détachés.

Cependant, il revêt un caractère obsolète compte tenu de la possibilité, prévue par l'article 7/1, paragraphe 1^{er},

wetsontwerp) de mogelijkheid invoert voor de inspectiediensten om bij de detacherende werkgever de arbeidstijdenoverzichten op te vragen die het begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemers aangeven.

Art. 11

1. In de eerste plaats vervangt deze bepaling de paragrafen 1 tot 4 van artikel 15*bis* van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers. Bedoeld artikel 15*bis* heeft betrekking op de documenten betreffende het loon van de gedetacheerde werknemers die de detacherende werkgever aan de inspectiediensten moet bezorgen.

M.b.t. de nieuwe formulering van de paragrafen 1 tot 4, die door artikel 11 van dit wetsontwerp wordt aangebracht, dienen drie opmerkingen te worden gemaakt.

1.1. De nieuwe paragraaf 1 bevat een afzonderlijke definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Een afzonderlijke definitie van deze twee begrippen is nodig omwille van de wijzigingen die door artikel 7 van dit wetsontwerp worden aangebracht aan de definities van de begrippen gedetacheerde werknemer en (detachende) werkgever in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Als gevolg daarvan worden in de twee nieuwe definities van artikel 15*bis*, § 1, van de wet van 12 april 1965 enerzijds de notie van het verrichten van substantiële activiteiten door de detacherende werkgever in een ander land dan België, anderzijds de notie van het tijdelijk verrichten van arbeidsprestaties in België door de gedetacheerde werknemer, geïntegreerd.

1.2. Op dezelfde wijze als is bepaald in het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp), bepaalt paragraaf 2 van artikel 15*bis* van de wet van 12 april 1965 dat de werkgevers die hun personeel in België detacheren verplicht zijn om aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten die daarom verzoeken, niet alleen de documenten te bezorgen die vergelijkbaar zijn met de loonafrekening, maar ook om hen daarvan een vertaling in hetzij één van de landstalen hetzij in het Engels te bezorgen.

3°, nouveau (inséré par l'article 8 du présent projet de loi) en ce qui concerne les services d'inspection, de pouvoir demander à l'employeur detachant des travailleurs en Belgique les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier des mêmes travailleurs détachés.

Art. 11

1. Cette disposition remplace d'abord les paragraphes 1^{er} à 4 de l'article 15*bis* de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, lequel article 15*bis* a trait aux documents à fournir aux services d'inspections en matière de rémunération des travailleurs détachés en Belgique par l'employeur de ces derniers.

Plus précisément, trois remarques doivent être faites quant à la nouvelle formulation des paragraphes 1^{er} à 4 ainsi prévue par l'article 11 du projet de loi.

1.1. Le nouveau paragraphe 1^{er} définit de manière distincte les notions d'employeur et de travailleur.

Une telle formulation distincte de ces deux notions est rendue nécessaire en raison des modifications apportées par l'article 7 du présent projet de loi aux définitions prévues par l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci en ce qui concerne les notions de travailleurs détachés et d'employeur (detachant ceux-ci).

Dès lors, les deux nouvelles définitions de l'article 15*bis*, paragraphe 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 intègrent d'une part, les notions d'accomplissement d'activités substantielles dans un pays autre que la Belgique par l'employeur detachant et, d'autre part, l'accomplissement temporaire d'une prestation de travail en Belgique par le travailleur détaché.

1.2. Par ailleurs, de manière similaire à ce qui est prévu par l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 8 du projet de loi), le paragraphe 2 de l'article 15*bis* de la loi du 12 avril 1965 prévoit que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs detachant des travailleurs en Belgique ont non seulement l'obligation de fournir à ces services les documents équivalents au décompte de paie mais également l'obligation de leur fournir une traduction soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise desdits documents équivalents.

Zodoende wordt opnieuw een omzetting gegeven aan artikel 9, lid 1, d), van de richtlijn 2014/67/EU.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016 en om elke twijfel hieromtrent uit te sluiten, wordt door de invoering van de woorden “hetzij...hetzij” bevestigd dat het verzoek van de inspectiediensten voor een vertaling in het Engels exclusief is ten aanzien van de mogelijkheid om eveneens, naast een dergelijke vertaling in het Engels, een vertaling van dezelfde documenten in één van de landstalen te vragen. Omgekeerd zal een verzoek tot vertaling in één van de landstalen exclusief zijn ten aanzien van de mogelijkheid om hierbovenop een vertaling te vragen van dezelfde documenten in het Engels.

De keuze van de taal waarin voormelde vertaling zal moeten worden verzekerd door de detacherende onderneming, zal verricht worden door de betrokken inspectiedienst in het kader van haar verzoek gericht aan dezelfde onderneming.

De mogelijkheid die door het wetsontwerp wordt verleend aan de inspectiediensten om, in plaats van een vertaling in één van de landstalen, een vertaling in het Engels te vragen, vormt een afwijking op artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek.

1.3. Bovendien wordt door artikel 15*bis*, § 3, van de wet van 12 april 1965 vanaf heden voorzien in een termijn van één jaar wat de verplichting betreft die op de detacherende werkgever rust om na het einde van de detachering, op verzoek van de inspectiediensten, de hierboven vermelde vergelijkbare documenten en/of een vertaling daarvan te bezorgen.

2. Tot slot, zoals aanbevolen door de Raad van State in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016, wordt eveneens een nieuwe paragraaf 6 (van hetzelfde artikel 15*bis*) toegevoegd waarin wordt bevestigd dat de documenten die vergelijkbaar zijn met de loonafrekening of hun vertaling, die eventueel gevraagd worden door de inspectiediensten, kunnen worden bezorgd op papieren drager of via elektronische vorm (tijdens het jaar dat volgt op het einde van de detachering).

Art. 12

1. Deze bepaling, die samen moet gelezen worden met de artikelen 13 en 14 van het ontwerp, voegt in hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers een nieuwe afdeling 1/1 in met als opschrift “Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke

Ce faisant, il est procédé de nouveau à la transposition de l'article 9, paragraphe 1^{er}, d), de la directive 2014/67/UE.

En réponse à l'observation du Conseil d'État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016, il est confirmé par l'insertion des mots “soit...soit” que la demande par les services d'inspection d'une traduction en langue anglaise est exclusive de la possibilité de demander également, en plus d'une telle traduction en langue anglaise, une traduction dans une des langues nationales des mêmes documents. À l'inverse une demande de traduction dans une des langues nationales sera bien entendu exclusive de la possibilité de demander en plus de celle-ci, une traduction en langue anglaise des mêmes documents.

Le choix de la langue, dans laquelle devra être assurée la traduction précitée par l'entreprise detachante, sera effectué par le service d'inspection concerné dans le cadre de sa demande adressée à cette même entreprise.

La possibilité octroyée aux services d'inspection par le projet de pouvoir demander une traduction en langue anglaise, en lieu et place d'une traduction dans une des langues nationales, constitue par elle-même une dérogation à l'article 36 du Code pénal social.

1.3. Par ailleurs, un délai d'un an est désormais prévu par l'article 15*bis*, paragraphe 3, de la loi du 12 avril 1965 en ce qui concerne l'obligation, imposée aux employeurs detachant du personnel en Belgique, de fournir aux services d'inspection, à leur demande, et à compter de la fin du détachement, les documents équivalents et/ou la traduction précités.

2. Enfin, comme recommandé par le Conseil d'État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016, il est également ajouté un paragraphe 6 nouveau (du même article 15*bis*) confirmant que les documents équivalents au décompte de paie ou leur traduction, éventuellement demandés par les services d'inspection, peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique (y compris pendant l'année suivant la fin du détachement).

Art. 12

1. Cette disposition qui doit être lue conjointement avec les articles 13 et 14 du projet de loi insère, dans le chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, une nouvelle section 1^{re}/1 intitulée “Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du

aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector”, die de nieuwe artikelen 35/6/1 tot 35/6/5 bevat.

2. Hetzelfde artikel 12 van het wetsontwerp betreft de omzetting van artikel 12, leden 1 tot 5 van de richtlijn 2014/67/EU, dat de hierna volgende principes bevat.

2.1. Lid 1 van artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU laat vooreerst toe dat regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen in het kader van relaties van rechtstreekse onderaanneming in ketens van onderaanneming worden of zullen worden ingesteld door de lidstaten “teneinde fraude en misbruik aan te pakken” op het vlak van detachering van werknemers en dit met betrekking tot het loon verschuldigd aan de gedetacheerde werknemer.

Deze toelating vloeit in ruime mate voort uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (arrest C-60/03 van 12 oktober 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG tegen José Filipe Pereira Félix).

2.2. Hetzelfde lid 1 stelt evenwel het niet-discriminatoire karakter als voorwaarde van toelaatbaarheid van dergelijke regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid.

— Met andere woorden, dergelijke regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid mogen niet alleen betrekking hebben op het loon dat slechts verschuldigd is aan gedetacheerde werknemers maar moeten ten goede komen aan alle werknemers die worden tewerkgesteld op het grondgebied van een bepaalde lidstaat en die het slachtoffer zijn van een onvolledige betaling van het loon dat hen is verschuldigd (anders gezegd zonder onderscheid te maken tussen de werknemers die gedetacheerd worden in dat land door een werkgever gevestigd in een ander land en de “nationale” werknemers die op permanente wijze in dat land worden tewerkgesteld door een werkgever die er al dan niet is gevestigd).

— Met betrekking tot het principe van toepassing van de voormelde regimes van hoofdelijke aansprakelijkheid zowel op de gedetacheerde werknemers als op de “nationale” werknemers, moet er meer in het algemeen aan worden toegevoegd dat de richtlijn 2014/67/EU moet gelezen en geïnterpreteerd worden overeenkomstig het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

Uit wat voorafgaat volgt dat het respect voor het principe van het vrij verkeer van diensten, dat is ingeschreven in voormeld Verdrag, een gelijke toepassing vereist van de voormelde regimes op gedetacheerde en nationale werknemers.

contractant direct en cas d’activités dans le domaine de la construction” et contenant les articles 35/6/1 à 35/6/5 nouveaux.

2. Ledit article 12 du projet de loi s’inscrit dans le processus de transposition de l’article 12, paragraphes 1^{er} à 5, de la directive 2014/67/UE, lequel énonce les principes exposés ci-après.

2.1. Le paragraphe 1^{er} de l’article 12 de la directive 2014/67/UE énonce d’abord un principe général d’admissibilité des régimes de responsabilité solidaire salariale concernant les relations de sous-traitance directe dans les chaînes de sous-traitance mis ou à mettre en oeuvre par les États membres “en vue de combattre les fraudes et les abus” en matière de détachement de travailleurs et ce relativement à la rémunération due au travailleur détaché.

Un tel principe d’admissibilité découle largement de la jurisprudence de la Cour de Justice de l’Union européenne (arrêt C-60/03 du 12 octobre 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG contre José Filipe Pereira Félix).

2.2. Cependant, le même paragraphe 1^{er} pose comme condition d’admissibilité des régimes de responsabilité solidaire ainsi adoptés leur caractère non-discriminatoire.

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

— Relativement au principe d’application des régimes de responsabilités solidaires précités tant aux travailleurs détachés qu’aux travailleurs “nationaux”, il y a encore lieu d’ajouter, de manière plus générale, que la directive 2014/67/UE doit se lire et s’interpréter conformément au Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE).

Il résulte de ce qui précède, que le respect du principe de libre prestation de services inscrit dans pareil Traité requiert une application équivalente desdits régimes aux travailleurs détachés et aux travailleurs nationaux.

Een dergelijke toepassing van het principe van non-discriminatie vermeld in artikel 12, lid 1 van de richtlijn 2014/67/EU komt overeen met de interpretatie die in dit kader werd gegeven door de diensten van de Europese Commissie.

2.3. Rekening houdende met het bovenstaande en, in het bijzonder, van de voorwaarde van niet-discriminatie, bepaalt artikel 12, lid 2, van de richtlijn 2014/67/EU het principe volgens hetwelk, wat betreft de activiteiten bedoeld in de bijlage van de richtlijn 96/71/EG, de lidstaten maatregelen nemen die waarborgen dat, in onderaannemingsketens, gedetacheerde werknemers de aannemer waarvan de werkgever een rechtstreekse onderaannemer is, naast of in de plaats van de werkgever, aansprakelijk kunnen houden voor de naleving van de rechten van de gedetacheerde werknemers bedoeld in lid 1 (van hetzelfde artikel 12).

Uit artikel 12, leden 1 en 2, van de richtlijn 2014/67/EU vloeit voort dat de lidstaten een regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen moeten instellen:

— voor de relaties van rechtstreekse onderaanneming in ketens van onderaanneming, en

— voor wat betreft de activiteiten in de bouwsector die overeenstemmen met deze beschreven in de bijlage van richtlijn 96/71/EG, maar

— die betrekking hebben op de loonachterstallen waarvan zowel de “nationale” werknemers die op permanente wijze tewerkgesteld zijn op het grondgebied van een bepaalde lidstaat als de werknemers die gedetacheerd zijn door een werkgever gevestigd in een andere lidstaat, slachtoffer zijn.

2.4. De beoogde hoofdelijke aansprakelijkheid is beperkt tot de rechten verworven door de werknemer in het kader van contractuele relatie die bestaat tussen zijn werkgever (rechtstreekse onderaannemer) en de contractspartij van deze werkgever, die hoofdelijk aansprakelijk is.

2.5. Bovendien, betreft de hoofdelijke aansprakelijkheid geïmplementeerd door de leden 1 tot 3 van artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU een onmiddellijke en niet in de tijd beperkte hoofdelijke aansprakelijkheid.

2.6. Ten slotte laat artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU de lidstaten eveneens toe om in de gevallen bedoeld met name in de leden 1 en 2 van hetzelfde artikel 12, te bepalen dat een contractant die zich aan de door het nationale recht voorgeschreven zorgvuldigheidseisen heeft gehouden, evenwel niet (hoofdelijk) aansprakelijk is.

Une telle application du principe de non-discrimination énoncé à l'article 12, paragraphe 1^{er} de la directive 2014/67/UE est conforme à l'interprétation donnée en la matière par les services de la Commission européenne.

2.3. Compte tenu de ce qui précède et, en particulier, de la condition de non-discrimination, l'article 12, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE énonce alors le principe selon lequel, en ce qui concerne les activités visées à l'annexe de la directive 96/71/CE, les États membres mettent en place des mesures garantissant que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché du respect des droits des travailleurs détachés visés au paragraphe 1^{er} (du même article 12).

Il découle de l'article 12, paragraphes 1^{er} et 2, de la directive 2014/67/UE que les États membres doivent mettre en œuvre un régime de responsabilité solidaire salariale:

— pour les relations de sous-traitance directe dans les chaînes de sous-traitance, et

— en ce qui concerne les activités dans le domaine de la construction correspondant à celles décrites dans l'annexe de la directive 96/71/CE, mais

— concernant les arriérés en matière de rémunération dont seraient victimes tant les travailleurs “nationaux” occupés de manière permanente sur le territoire d'un État membre déterminé que les travailleurs qui y sont détachés par un employeur établi dans un autre État membre.

2.4. La responsabilité solidaire envisagée est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle existant entre son employeur (sous-traitant direct) et le contractant de cet employeur et qui est responsable solidaire.

2.5. Par ailleurs, la responsabilité solidaire telle qu'envisagée par les paragraphes 1^{er} à 3 de l'article 12 de la directive 2014/67/UE consiste en une responsabilité immédiate et non limitée dans le temps.

2.6. Enfin, l'article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE permet également aux États membres de prévoir que dans les cas visés notamment aux paragraphes 1 et 2 du même article 12, un contractant qui a assumé des obligations de diligence telles que définies par leur droit national n'est cependant pas (solidairement) responsable.

3. Rekening houdende met de principes vermeld in punt 2 van deze commentaar, dient te worden vastgesteld dat de algemene regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen die actueel voorzien is in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (en voorzien in de afdeling 1 “Algemene regeling”) twee grotere verschillen vertoont in vergelijking met de regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid die gevisieerd wordt door de uitvoeringsrichtlijn in artikel 12, leden 1 tot 3, en lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

3.1. Een eerste verschil bestaat in het feit dat, in tegenstelling tot de hoofdelijke aansprakelijkheid gevisieerd door de richtlijn, de hoofdelijke aansprakelijkheid van de “Algemene regeling” voorzien door de artikelen 35/1 tot 35/6 van de wet van 12 april 1965 niet onmiddellijk is aangezien zij een voorafgaande schriftelijke kennisgeving vereist van de inspectie, bedoeld in artikel 49/1 van het Sociaal Strafwetboek (zonder welke de hoofdelijke aansprakelijkheid niet kan ingaan).

3.2. Het tweede verschil is bovendien dat de hoofdelijke aansprakelijkheid in de zin van de artikelen 35/1 tot 35/6 een duur kent die beperkt is tot een jaar terwijl de hoofdelijke aansprakelijkheid gevisieerd door de richtlijn 2014/67/EU niet beperkt is in de tijd.

4. Rekening houdende met voormelde verschillen en teneinde over te gaan tot een correcte omzetting van artikel 12, leden 1 tot 3 van de richtlijn 2014/67/EU, is een aanpassing van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 noodzakelijk.

4.1. Bijgevolg voert dit wetsontwerp via een nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1, m.b.t. de activiteiten in de bouwsector in de zin van de bijlage bij richtlijn 96/71/EU, een afwijkende en bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid in voor wat de rechtstreekse contractuele relatie betreft, die betrekking heeft op het loon dat aan alle in België tewerkgestelde werknemers verschuldigd is (m.a.w. zowel die werknemers die op permanente wijze in België werkzaam zijn, als de werknemers die in België gedetacheerd zijn).

Dergelijke afwijkende en bijzondere regeling zal eigenlijk allereerst betrekking hebben op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever in zijn rechtstreekse contractuele verhouding met zijn aannemer.

Er moet hier gepreciseerd worden dat wat deze opdrachtgever betreft, er gebruik werd gemaakt van de mogelijkheid van artikel 12, lid 4, van de richtlijn 2014/67/EU: “Overeenkomstig het recht van de Unie kunnen de lidstaten met betrekking tot de reikwijdte van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming uit

3. Compte tenu des principes énoncés au point 2 de ce commentaire, il est constaté que le régime général de responsabilité solidaire salariale actuellement prévu par les articles 35/1 à 35/6 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (et prévue dans la section 1^{re} “Régime général”) présente deux différences majeures par rapport au régime de responsabilité envisagé par la directive d’exécution en son article 12, paragraphes 1^{er} à 3, et paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

3.1. Une première différence consiste dans le fait que, contrairement à la responsabilité solidaire envisagée par la directive, la responsabilité solidaire “régime général” prévue par les articles 35/1 à 35/6 de la loi du 12 avril 1965 n’est pas immédiate dans la mesure où elle nécessite une notification écrite préalable de l’inspection, visée à l’article 49/1 du Code pénal social (sans laquelle aucune responsabilité solidaire salariale ne peut donc être mise en œuvre).

3.2. Par ailleurs, deuxième différence, la responsabilité solidaire au sens des articles 35/1 à 35/6 a une durée limitée à un an alors que la responsabilité solidaire envisagée par la directive 2014/67/UE ne fait pas l’objet d’une telle limitation dans le temps.

4. Compte tenu de l’existence des différences précitées et aux fins d’une transposition correcte de l’article 12, paragraphes 1^{er} à 3, de la directive 2014/67/UE, une adaptation du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 est donc nécessaire.

4.1. En conséquence, dans le cadre du présent projet, un régime dérogatoire et particulier de responsabilité solidaire immédiate concernant la relation contractuelle directe et valant pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique (autrement dit tant de manière permanente que dans le cadre d’un détachement), pour les activités dans le domaine de la construction au sens de l’annexe de la directive 96/71/CE est donc introduit comme précité par la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1.

Plus précisément, un tel régime dérogatoire et particulier concernera tout d’abord, la responsabilité solidaire du donneur d’ordres dans son rapport contractuel direct avec son entrepreneur.

Il y a lieu de noter ici qu’en ce qui concerne pareil donneur d’ordres, il est fait usage de la possibilité énoncée à l’article 12, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE en vertu duquel “Les États membres peuvent, dans le respect du droit de l’Union et de manière non discriminatoire et proportionnée, également prévoir des règles

hoofde van het nationaal recht op niet-discriminerende en evenredige basis tevens strengere aansprakelijkheidsregels vaststellen. Overeenkomstig het recht van de Unie kunnen de lidstaten dergelijke aansprakelijkheidsregels ook vaststellen voor andere sectoren dan de in de bijlage bij Richtlijn 96/71/EG genoemde sectoren”.

Bovendien zal dezelfde regeling eveneens betrekking hebben op de relatie van rechtstreekse onderaanneming tussen enerzijds een aannemer en zijn rechtstreekse onderaannemer en anderzijds een intermediaire aannemer (onderaannemer) en de rechtstreekse onderaannemer van deze laatste.

4.2. Er wordt tenslotte ook gebruik gemaakt in dit wetsontwerp van het beginsel van de “vereiste zorgvuldigheid” dat toelaat om onder bepaalde voorwaarden een rechtstreekse contractant die te goeder trouw is, vrij te stellen van een dergelijke rechtstreekse hoofdelijke aansprakelijkheid. In dit opzicht werd de mogelijkheid aangewend zoals in deze zin bepaald door artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

Art. 13

Deze bepaling, die specifiek het artikel 12, leden 1 en 2, van de richtlijn 2014/67/EU omzet, voegt een artikel 35/6/1 in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers in en definieert de begrippen gebruikt in de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van dezelfde wet.

1. Het nieuwe artikel 35/6/1 bepaalt in zijn punt 1° wat wordt verstaan onder het begrip activiteiten in de bouwsector waar de specifieke hoofdelijke aansprakelijkheid van de nieuwe afdeling 1/1 zich toe beperkt.

Deze activiteiten in de bouwsector komen overeen met de activiteiten vermeld in de bijlage bij de richtlijn 96/71/EG.

Bijgevolg, en met het oog op een correcte omzetting van voormeld artikel 12, leden 1 tot 2, van de richtlijn 2014/67/EU, worden de activiteiten in de bouwsector gedefinieerd door het nieuwe artikel 35/6/1, 1°, van de wet van 12 april 1965, namelijk de activiteiten die overeenstemmen met de werken of diensten vermeld in de koninklijke besluiten die de bevoegdheid bepalen van vijf specifieke paritaire comités of subcomités.

Het gaat in de eerste plaats om werken of diensten vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité nr. 124 voor het bouwbedrijf.

plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l'étendue et la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance. Les États membres peuvent également, dans le respect du droit de l'Union, prévoir cette responsabilité dans des secteurs autres que ceux visés à l'annexe de la directive 96/71/CE”.

En outre, ce même régime concernera également la relation de sous-traitance directe entre, d'une part, un entrepreneur et son sous-traitant direct et, d'autre part, un entrepreneur intermédiaire (sous-traitant) et le sous-traitant direct de ce dernier.

4.2. Enfin, il est également fait usage, dans le présent projet de loi, du principe de “*due diligence*” permettant, sous certaines conditions, d'exonérer un contractant direct de bonne foi d'une telle responsabilité solidaire immédiate. A cet égard, il est fait application de la possibilité prévue en ce sens par le paragraphe 5 de l'article 12 de la directive 2014/67/UE.

Art. 13

Cette disposition, qui transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1^{er} et 2, de la directive 2014/67/UE, insère un article 35/6/1 dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et définit les notions énoncées dans la nouvelle section 1^{re}/1 en projet du chapitre VI/1 de cette même loi.

1. Le nouvel article 35/6/1 détermine en son point 1° en quoi consiste la notion d'activités dans le domaine de la construction auxquelles se limite la responsabilité solidaire particulière de la nouvelle section 1^{re}/1.

De telles activités dans le domaine de la construction se rapportent aux activités figurant à l'annexe de la directive 1996/71/CE.

En conséquence, et aux fins d'une transposition correcte de l'article 12, paragraphes 1^{er} à 2, de la directive 2014/67/UE précités, les activités dans le domaine de la construction sont définies par l'article 35/6/1, 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965 comme étant celles correspondant aux travaux ou services mentionnés dans les arrêts royaux déterminant les compétences de cinq commissions ou sous-commissions paritaires spécifiques.

Il s'agit d'abord ainsi des travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal déterminant la compétence de la Commission paritaire n° 124 de la construction.

Daarnaast gaat het ook om de werken of diensten vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van respectievelijk het Paritair Comité nr. 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair nr. 121 voor de schoonmaak, het Paritair Comité nr. 126 voor de stoffering en de houtbewerking en het Paritair Subcomité nr. 149.01 voor de elektriciens: installatie en distributie maar, wat betreft deze laatste vier paritaire organen, enkel indien deze werken of diensten beschouwd worden als werken in onroerende staat in de zin van artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde.

2. Het punt 2° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip “rechtstreekse contractant” gebruikt in de titel van de nieuwe afdeling 1/1 evenals in het nieuw artikel 35/6/2 van de wet van 12 april 1965.

Een dergelijke rechtstreekse contractant is dus de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer, personen die hoofdelijk aansprakelijk kunnen gehouden worden binnen de grenzen en de voorwaarden bepaald in de nieuwe afdeling 1/1.

Het gebruiken van dergelijk begrip “rechtstreekse contractant” heeft als doel nadruk te leggen op de specifieke draagwijdte van de afwijkende regeling die is ingevoerd, voor de activiteiten in de bouwsector, door de nieuwe afdeling 1/1, ingevoerd door dit wetsontwerp.

Zoals reeds werd vermeld, heeft de nieuwe afdeling 1/1 betrekking op de rechtstreekse contractuele relatie van de drie vermelde hoofdelijk aansprakelijken met hun contractant-werkgever.

Wat betreft een dergelijke rechtstreekse contractuele relatie, en voor de activiteiten in de bouwsector, neemt ze dus de plaats in van de regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid die van toepassing is (op een dergelijke rechtstreekse contractuele relatie) krachtens de “Algemene regeling” van afdeling 1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

De nieuwe afdeling 1/1 komt daarentegen geenszins terug op de toepassing van afdeling 1 “Algemene regeling” wat betreft de relaties van onrechtstreekse onderaanneming.

Met andere woorden, de hoofdelijke aansprakelijkheid inzake loon in geval van onrechtstreekse onderaanneming, die niet geregeld wordt door de afwijkende regeling van de nieuwe afdeling 1/1, blijft geregeld door afdeling 1 “Algemene regeling”, onder de hierin vastgestelde voorwaarden.

Par ailleurs, il s’agit également des travaux ou services mentionnés dans l’arrêté royal qui détermine la compétence, respectivement, de la Commission paritaire n° 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission paritaire n° 121 pour le nettoyage, de la Commission paritaire n° 126 de l’ameublement et de l’industrie transformatrice du bois et de la Sous-commission paritaire n° 149.01 des électriciens: installation et distribution mais, relativement à ces quatre derniers organes paritaires, uniquement si ces travaux ou services constituent des travaux immobiliers au sens de l’article 20, paragraphe 2, de l’arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatifs aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.

2. Le point 2° de l’article 35/6/1 nouveau définit la notion de “contractant direct” utilisée dans le titre de la nouvelle section 1^{re}/1 ainsi que dans l’article 35/6/2 nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Un tel contractant direct est donc le donneur d’ordres, l’entrepreneur et l’entrepreneur intermédiaire, personnes pouvant être tenues solidairement responsables dans les limites et conditions prévues par la nouvelle section 1^{re}/1.

Le recours à pareille notion de “contractant direct” a pour objet d’insister sur la portée spécifique du régime dérogatoire introduit, pour les activités dans le domaine de la construction, par la nouvelle section 1^{re}/1 introduite par le présent projet de loi.

Comme déjà énoncé, la nouvelle section 1^{re}/1 concerne la relation contractuelle directe des trois responsables solidaires précités avec leur contractant-employeur.

En ce qui concerne une telle relation contractuelle directe, et pour des activités dans le domaine de la construction, elle se substitue donc au régime de responsabilité solidaire applicable (à une telle relation contractuelle directe) en vertu du “Régime général” de la section 1^{re} du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Par contre, la nouvelle section 1^{re}/1 ne remet aucunement en cause l’application de la section 1^{re} “Régime général” en ce qui concerne les relations de sous-traitance indirecte.

Autrement dit, la responsabilité solidaire salariale en cas de relation de sous-traitance indirecte, qui n’est pas réglée par le régime dérogatoire de la nouvelle section 1^{re}/1, continue à être régie par la section 1^{re} “Régime général”, aux conditions que cette dernière détermine.

Bijvoorbeeld, in geval van een opeenvolging van onderaannemers (keten), kan de aannemer die rechtstreeks met een opdrachtgever is verbonden voor de uitvoering van activiteiten in de bouwsector, eveneens hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld (indirect) voor de betaling van de loonschulden aan bv. de werknemers van de laatste onderaannemer in de keten van onderaanneming (dewelke dus niet de rechtstreekse onderaannemer is van de aannemer), zij het dan wel opnieuw binnen de grenzen en voorwaarden gesteld in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de “Algemene regeling” van de wet van 12 april 1965.

3. Het punt 3° van het nieuwe artikel 35/6/1 definieert het begrip opdrachtgever in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

3.1. Dit begrip wordt gedefinieerd als eenieder die aan een aannemer opdracht geeft om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren.

In deze hypothese zal de opdrachtgever, in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn aannemer (rechtstreekse contractant-werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de beperkingen voorgeschreven door de nieuwe afdeling 1/1.

3.2. Zoals reeds voorheen vermeld, is een dergelijke hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever een strengere regel in de zin van artikel 12, lid 4, van de richtlijn 2014/67/EU.

Er moet eveneens gepreciseerd worden dat deze specifieke hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever is ingegeven door de doelstelling van een effectieve bescherming van de rechten van de werknemers, met name de gedetacheerde werknemers, en van de strijd tegen de sociale fraude en de deloyale concurrentie.

4. Het punt 4° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip aannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Het gaat om eenieder die er zich jegens een opdrachtgever rechtstreeks toe verbindt om tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren of te doen uitvoeren ten voordele van deze opdrachtgever.

In deze hypothese zal de aannemer, in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn rechtstreekse onderaannemer (werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van

Par exemple, en cas de succession de sous-traitants (chaîne), l'entrepreneur, lié directement à un donneur d'ordres pour l'exécution d'activités dans le domaine de la construction, peut également voir sa responsabilité solidaire salariale engagée (à titre indirect) pour le paiement de la rémunération impayée, par exemple, aux travailleurs du dernier sous-traitant de la chaîne de sous-traitance (qui n'est donc pas le sous-traitant direct de l'entrepreneur) mais alors, de nouveau, dans les limites et conditions prévues aux articles 35/1 à 35/6 du “Régime général” de la loi du 12 avril 1965.

3. Le point 3° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de donneur d'ordre au sens de la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

3.1. Celui-ci est défini comme quiconque donne à un entrepreneur ordre d'exécuter ou de faire exécuter des activités dans le domaine de la construction pour un prix.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son entrepreneur (contractant direct-employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de cet entrepreneur), le donneur-d'ordres pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites prescrites par la nouvelle section 1^{re}/1.

3.2. Comme déjà évoqué auparavant, une telle responsabilité solidaire du donneur d'ordres constitue une règle plus stricte au sens de l'article 12, § 4, de la directive 2014/67/UE.

Il est également précisé que cette responsabilité solidaire spécifique du donneur d'ordres est fondée sur les objectifs de protection effective des droits des travailleurs, notamment détachés, et de lutte contre la fraude sociale et la concurrence déloyale.

4. Le point 4° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion d'entrepreneur au sens de la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Il s'agit de quiconque s'engage directement envers un donneur d'ordres à exécuter ou à faire exécuter, pour un prix, des activités dans le domaine de la construction au bénéfice de ce donneur d'ordres.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son sous-traitant direct (employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de ce sous-traitant), l'entrepreneur pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de

dat loon binnen de grenzen voorgeschreven door de nieuwe afdeling 1/1.

5. Het punt 5° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip intermediaire aannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als iedere onderaannemer ten overstaan van de na hem komende onderaannemer.

Deze hypothese betreft dus de onderaannemer, die in het kader van een keten van onderaannemers, (rechtstreeks) beroep doet op een onderaannemer (werkgever), om door deze laatste activiteiten in de bouwsector te laten uitvoeren in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, 1°, van de wet van 12 april 1965.

In deze hypothese zal de intermediaire aannemer (die dus zelf een onderaannemer is), in geval van gehele of gedeeltelijke niet-betaling door zijn rechtstreekse onderaannemer (werkgever) aan zijn werknemers verschuldigd loon, geconfronteerd kunnen worden met zijn hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van dat loon binnen de beperkingen en voorwaarden voorgeschreven door de nieuwe afdeling 1/1.

6. Het punt 6° van het nieuw artikel 35/6/1 definieert het begrip onderaannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Dit begrip wordt gedefinieerd als eenieder die er zich jegens, naar gelang het geval, een aannemer of een intermediaire aannemer rechtstreeks toe verbindt, in welk stadium ook, tegen een prijs activiteiten in de bouwsector uit te voeren die waren toevertrouwd aan deze aannemer of deze intermediaire aannemer.

Met andere woorden kan de onderaannemer, bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1, zijn:

— ofwel de rechtstreekse onderaannemer van een aannemer die zelf rechtstreekse contractspartij is van een opdrachtgever,

— ofwel de rechtstreekse onderaannemer van een andere onderaannemer die zelf als intermediaire aannemer kan beschouwd worden in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, punt 5°.

7. Er wordt ook gepreciseerd in punt 9° wat moet worden verstaan onder “verschuldigd loon” in de zin van de nieuwe afdeling hier besproken.

cette rémunération dans les limites prescrites par la nouvelle section 1^{re}/1.

5. Le point 5° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion d'entrepreneur intermédiaire au sens de la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Celui-ci est défini comme étant chaque sous-traitant par rapport au sous-traitant succédant immédiatement après lui.

Cette hypothèse concerne donc le sous-traitant qui, dans le cadre d'une chaîne de sous-traitance, recourt (directement) à un sous-traitant (employeur), aux fins de faire exécuter par ce dernier des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Dans cette hypothèse, en cas d'abstention totale ou partielle par son sous-traitant direct (employeur) de payer la rémunération due aux travailleurs (de ce sous-traitant), l'entrepreneur intermédiaire (qui est donc lui-même un sous-traitant) pourra voir engager sa responsabilité solidaire salariale pour le paiement de cette rémunération dans les limites et conditions prescrites par la nouvelle section 1^{re}/1.

6. Le point 6° de l'article 35/6/1 nouveau définit la notion de sous-traitant au sens de la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Celui-ci est défini comme étant quiconque s'engage directement, à quelque stade que ce soit, envers, selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, à exécuter pour un prix, des activités dans le domaine de la construction confiées audit entrepreneur ou entrepreneur intermédiaire.

Autrement dit, le sous-traitant visé par la nouvelle section 1^{re}/1 peut être:

— soit le sous-traitant direct d'un entrepreneur qui est lui-même contractant direct d'un donneur d'ordres,

— soit le sous-traitant direct d'un autre sous-traitant, ce dernier étant alors qualifié d'entrepreneur intermédiaire au sens de l'article 35/6/1, point 5°, nouveau.

7. Il est également précisé au point 9° ce qu'il faut entendre par “rémunération due” au sens de la nouvelle section ici commentée.

7.1. Een dergelijk begrip betreft derhalve het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar dat nog niet werd betaald, noch door zijn werkgever (in een rechtstreekse contractuele relatie met, naargelang het geval, de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer of intermediaire aannemer in de zin van de nieuwe afdeling 1/1), noch door de degene die gehouden is om het te betalen voor rekening van deze werkgever, met uitzondering van de vergoedingen waarop deze werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

7.2. Dezelfde definitie werd aangepast om rekening te houden met de door de Raad van State geformuleerde opmerkingen in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016.

— In dit opzicht en in antwoord op de opmerkingen van de Raad van State wat betreft het hier becommentarieerde concept van “verschuldigd loon”, wordt er vooreerst aan herinnerd dat in het bijzonder inzake de gedetacheerde werknemers, in toepassing van artikel 3.1., tweede lid, van de richtlijn 96/71/EG, het begrip minimumloon gedefinieerd wordt door de nationale wetgeving en/of gewoonte van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.

Meer bepaald zal het aan de gedetacheerde werknemers verschuldigd loon niet bepaald worden door artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, maar in toepassing van de richtlijn 96/71/EG, op basis van de mechanismen vastgesteld door de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van deze richtlijn en in het bijzonder artikel 5, § 1, tweede lid.

In toepassing van deze laatste bepaling wordt onder loonvoorwaarden 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.

Artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is enkel een algemeen kader waarbinnen men de individuele en specifieke gevallen zal moeten bepalen die van toepassing zijn op de gedetacheerde werknemers op basis van de mechanismen van de voormelde wet van 5 maart 2002.

— Overigens wordt ook het subsidiaire karakter van de hoofdelijke aansprakelijkheid verduidelijkt: de hoofdelijk aansprakelijke moet slechts tussenkomen

7.1. Une telle notion vise donc la rémunération qui est due au travailleur mais qui n’a pas encore été payée, ni par son employeur (en relation contractuelle directe avec, selon le cas, le donneur d’ordres, l’entrepreneur ou l’entrepreneur intermédiaire, responsables solidaires au sens de la nouvelle section 1^{re}/1), ni par celui qui est tenu de la payer pour le compte de cet employeur, à l’exception des indemnités auxquelles ce travailleur a droit à la suite de la rupture du contrat de travail.

7.2. Pareille définition a été adaptée aux fins de tenir compte des observations formulées par le Conseil d’État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016.

— A cet égard et en réponse aux observations du Conseil d’État quant à l’étendue du concept de “rémunération due” ici commenté, il est d’abord rappelé qu’en ce qui concerne particulièrement les travailleurs détachés, en vertu de l’article 3.1., alinéa 2, de la directive 96/71/CE, la notion de taux de salaire minimal est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l’État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

Plus précisément, la rémunération due aux travailleurs détachés ne sera pas déterminée par l’article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs mais, en application de la directive 96/71/CE, sur base des mécanismes prévus par la loi du 5 mars 2002 transposant celle-ci et notamment son article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 2.

En vertu de cette dernière disposition, 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.

L’article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs n’est qu’un cadre général dans lequel il faudra déterminer les cas d’application individuels et spécifiques aux travailleurs détachés sur base des mécanismes de la loi du 5 mars 2002 précitée.

— Par ailleurs, on précise aussi le caractère subsidiaire de la responsabilité solidaire envisagée, une telle rémunération ne devant être payée par le responsable

in betaling van loon voor zover het aan de werknemer verschuldigd loon nog niet werd betaald, noch door de werkgever noch door, in voorkomend geval, diegene die het moet betalen voor rekening van deze werkgever.

In het bijzonder geval, bijvoorbeeld, dat de werkgever failliet is of het voorwerp uitmaakt van een insolventieprocedure in de zin van de richtlijn 2008/94/EG betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever, moet opgemerkt worden dat het mogelijk zou zijn om de aansprakelijkheid in te roepen van de hoofdelijk aansprakelijken (in de zin van dit wetsontwerp) enkel voor de betaling van het loon (of van een gedeelte ervan) dat nog niet betaald zou zijn aan de werknemer, en bij ontstentenis van de voormelde werkgever, door de waarborgfondsen opgericht krachtens de voormelde richtlijn (op Belgisch niveau, het fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers).

7.3. Men beperkt overigens ook het voorwerp van de hier bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid, door de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever uit te sluiten van het voorwerp van deze aansprakelijkheid.

Art. 14

Deze bepaling, die specifiek artikel 12, leden 1 tot 5, van de richtlijn 2014/67/EU omzet, voegt een nieuw artikel 35/6/2 in de wet van 12 april 1965 in.

1. Zoals reeds vermeld in de commentaar van artikel 12 van dit wetsontwerp, heeft de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, en met name het nieuw artikel 35/6/3, tot doel een afwijkende en specifieke regeling in te voeren op het vlak van een hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant (met andere woorden inzake de rechtstreekse contractuele relatie, al naargelang het geval, van de opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer met hun contractant-werkgever), voor het loon verschuldigd aan alle in België tewerkgestelde werknemers, voor de activiteiten in de bouwsector in de zin van artikel 35/6/1, 1°, van dezelfde wet van 12 april 1965, binnen de beperkingen en voorwaarden vastgesteld door genoemd artikel 35/6/3.

In dat verband bepaalt het nieuw artikel 35/6/2 dat, in afwijking van afdeling 1, de hoofdelijke aansprakelijkheid van dezelfde rechtstreekse contractant bedoeld in artikel 35/6/3 uitsluitend wordt geregeld door de nieuwe afdeling 1/1.

solidaire que pour autant que la rémunération due au travailleur n'a pas été encore payée ni par l'employeur ni, le cas échéant, par celui qui est tenu de la payer pour le compte de cet employeur.

Ainsi, à titre d'exemple, s'agissant particulièrement du cas où l'employeur est en faillite ou fait l'objet d'une procédure d'insolvabilité au sens de la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, il y a lieu de noter qu'il ne serait possible d'engager la responsabilité des responsables solidaires (au sens du présent projet de loi) que pour le paiement de la rémunération (ou de la partie de celle-ci) qui n'aurait pas été payée au travailleur, en cas de défaut de l'employeur précité, par les fonds de garantie institués en vertu de la directive précitée (au niveau belge, le fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise).

7.3. Par ailleurs, on vise également à délimiter l'objet de la responsabilité salariale ici envisagée en excluant de son objet les indemnités dues en raison de la rupture par l'employeur du contrat de travail de son travailleur.

Art. 14

Pareille disposition qui transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1^{er} à 5, de la directive 2014/67/UE, insère un article 35/6/2 nouveau dans la loi du 12 avril 1965.

1. Comme déjà évoqué dans le commentaire de l'article 12 du présent projet de loi, la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, et notamment son article 35/6/3 nouveau, a pour objet d'introduire un régime dérogatoire et particulier de responsabilité solidaire du contractant direct (autrement dit concernant la relation contractuelle directe, selon le cas, du donneur d'ordres, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire avec leur contractant-employeur) et valant pour la rémunération due à tous les travailleurs occupés en Belgique, pour des activités dans le domaine de la construction au sens de l'article 35/6/1, 1°, de la même loi du 12 avril 1965, selon les limites et conditions déterminées prévues par ledit article 35/6/3.

À cet égard, l'article 35/6/2 nouveau précise donc que, par dérogation à la section 1^{re}, la responsabilité solidaire de ce même contractant direct visée à l'article 35/6/3 est régie exclusivement par la nouvelle section 1^{re}/1.

Met andere woorden, voor de activiteiten in de bouwsector in de zin van het nieuw artikel 35/6/1, 1°, van de wet van 12 april 1965 en ingevolge het afwijkend karakter van de regeling bepaald door artikel 35/6/3 van deze wet, kan de algemene regeling bepaald door de artikelen 35/1 tot 35/6 niet meer worden toegepast voor de hoofdelijke aansprakelijkheid van een dergelijke (rechtstreekse) contractant in het kader van zijn rechtstreekse relatie met zijn contractant-werkgever.

2. In het verlengde hiervan is het echter eveneens belangrijk te preciseren dat de draagwijdte van deze nieuwe afwijkende regeling strikt beperkt blijft tot de enige bouwactiviteiten en de enige rechtstreekse contractuele relatie, overeenkomstig het nieuw artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965.

Met andere woorden en zoals reeds werd vermeld, komt de nieuwe afdeling 1/1 geenszins terug op de toepassing van afdeling 1 "Algemene regeling" wat betreft de relaties van onrechtstreekse onderaanneming.

3. Het tweede lid van het nieuw artikel 35/6/2 bepaalt expliciet dat de artikelen 1200 tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn op de door voormeld artikel bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid.

De artikelen 1200 tot 1216 van het Burgerlijk Wetboek regelen de privaatrechtelijke gevolgen van de hoofdelijke aansprakelijkheid.

Art. 15

Deze bepaling voegt een artikel 35/6/3 in de wet van 12 april 1965 in en zet hierdoor specifiek artikel 12, leden 1 tot 5 van de richtlijn 2014/67/EU om.

Artikel 35/6/3 beschrijft de specifieke regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen ingevoerd door de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965.

Zoals reeds vermeld, gaat het om een hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen die slechts betrekking heeft op activiteiten in de bouwsector zoals gedefinieerd in het nieuwe artikel 35/6/1, punt 1°, van de wet van 12 april 1965.

1. De eerste paragraaf van het nieuwe artikel 35/6/3 regelt de hoofdelijk aansprakelijkheid van de opdrachtgever als rechtstreekse contractant.

En d'autres termes, pour des activités *dans le domaine de la construction* au sens de l'article 35/6/1, 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965 et du fait de pareil caractère dérogatoire du régime réglé par l'article 35/6/3 de cette même loi, le régime général régi par les articles 35/1 à 35/6, ne peut donc plus être appliqué aux fins d'engagement de la responsabilité solidaire salariale d'un tel contractant (direct) dans le cadre de sa relation contractuelle directe avec son contractant-employeur.

2. Par contre, dans le prolongement de ce qui précède, il est également important de préciser que la portée de pareil nouveau régime dérogatoire doit être strictement circonscrite aux seules activités en matière de construction et à la seule relation contractuelle directe, conformément à l'article 35/6/3 nouveau de la loi du 12 avril 1965.

Autrement dit, et comme déjà énoncé, la nouvelle section 1^{re}/1 ne remet aucunement en cause l'application de la section 1^{re} "Régime général" en ce qui concerne les relations de sous-traitance indirecte.

3. Le deuxième alinéa du nouvel article 35/6/2 précise explicitement que les articles 1200 à 1216 du Code civil sont applicables à la responsabilité solidaire visée par ledit article.

Les articles 1200 à 1216 régissent les conséquences de la responsabilité solidaire en termes de droit privé.

Art. 15

Cette disposition insère un article 35/6/3 dans la loi du 12 avril 1965 et, ce faisant, transpose spécifiquement l'article 12, paragraphes 1^{er} à 5, de la directive 2014/67/UE.

L'article 35/6/3 décrit le régime particulier de responsabilité solidaire salariale inséré par la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965.

Comme déjà évoqué, il s'agit d'une responsabilité solidaire salariale ne concernant que l'exercice d'activités dans le domaine de la construction telles que définies à l'article 35/6/1, point 1°, nouveau de la loi du 12 avril 1965.

1. Le paragraphe 1^{er} de l'article 35/6/3 nouveau règle la responsabilité solidaire du donneur d'ordres en tant que contractant direct.

1.1. In dat kader formuleert het eerste lid van dezelfde eerste paragraaf het algemeen beginsel krachtens hetwelk de opdrachtgever in de zin van artikel 35/6/1, punt 3°, hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het volledige of gedeeltelijke loon dat verschuldigd is aan de door zijn aannemer tewerkgestelde werknemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor die opdrachtgever.

Wordt hier geïmagineerd, elke aannemer die de hoedanigheid van werkgever heeft ongeacht of hij in België is gevestigd.

Met de woorden “met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor” wordt bedoeld dat de hoofdelijk aansprakelijkheid hier bedoeld enkel betreft de betaling van het loon verschuldigd voor de arbeidsprestaties die werden geleverd in het kader van de overeenkomst gesloten tussen de rechtstreekse contractant-hoofdelijk aansprakelijke en de werkgever.

1.2. Zoals bepaald door het tweede lid van hetzelfde artikel 35/6/1, § 1, is de bovenvermelde opdrachtgever echter niet hoofdelijk aansprakelijk, indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hem en door zijn (tewerkstellende) aannemer waarin:

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

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

Er wordt hier verduidelijkt dat voormelde schriftelijke verklaring niet noodzakelijk als een afzonderlijk document moet bestaan, maar eventueel ook een clausule in de aannemingsovereenkomst die de twee voormelde partijen bindt, kan uitmaken.

Er wordt eveneens verduidelijkt dat deze vrijstellende verklaring natuurlijk een mogelijkheid is en geen verplichting.

De opdrachtgever kan perfect van oordeel zijn dat een dergelijke verklaring kan worden vermeden in het geval dat de betrokken contractuele relatie naar zijn oordeel geen enkel risico op onregelmatigheid in hoofde van de aannemer inhoudt (bv.: een opdrachtgever en zijn aannemer met frequente contractuele relaties sinds twintig jaar).

1.1. Dans ce cadre, l’alinéa 1^{er} de ce même paragraphe 1^{er} énonce le principe général en vertu duquel le donneur d’ordres au sens de l’article 35/6/1, point 3°, est solidairement responsable du paiement de tout ou partie de la rémunération due au travailleur occupé par son entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d’ordres.

Est ici visé tout entrepreneur ayant la qualité d’employeur, qu’il soit établi ou non en Belgique.

L’utilisation des mots “aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de” a pour but de montrer que la responsabilité solidaire ici visée concerne uniquement le paiement de la rémunération due pour les prestations de travail qui ont été effectuées dans le cadre du contrat conclu entre le contractant direct-responsable solidaire et l’employeur.

1.2. Cependant, et comme prévu par le deuxième alinéa du même article 35/6/1, § 1^{er}, le donneur d’ordres susmentionné n’est pas solidairement responsable s’il est en possession d’une déclaration écrite signée par lui et son entrepreneur (employeur) dans laquelle:

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

— l’entrepreneur dudit donneur d’ordres certifie qu’il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.

Il est ici précisé que la déclaration précitée ne doit pas nécessairement constituer un document spécifique mais peut bien entendu également consister en une clause du contrat d’entreprise liant les deux parties précitées.

Il est également précisé que cette déclaration exonératoire consiste bien entendu en une faculté et non en une obligation.

Le donneur d’ordres peut en effet être parfaitement être d’avis qu’une telle déclaration peut être évitée dans le cas où la relation contractuelle concernée ne présenterait à son estime aucun risque d’irrégularité dans le chef de l’entrepreneur (ex.: un donneur d’ordres et son entrepreneur ayant des relations contractuelles fréquentes depuis vingt ans).

Alles zal dus afhangen van de appreciatie die de opdrachtgever zal hebben inzake de situatie die in casu op hem betrekking heeft.

1.3. Om echter te vermijden dat de opdrachtgever, op basis van een dergelijke verklaring in het geheel niet hoofdelijk aansprakelijk zou zijn in de situatie waarin hij op de hoogte was van het feit dat zijn (tewerkstellende) aannemer, met wie hij de aannemingsovereenkomst heeft gesloten, zijn verplichting om het verschuldigd loon te betalen (aan de werknemers van genoemde aannemer) niet nakwam, wordt een dergelijke hoofdelijke aansprakelijkheid toch bepaald in dergelijk geval voor de toekomst in het derde lid van het nieuwe artikel 35/6/3, § 1.

Zo zal krachtens artikel 35/6/3, § 1, derde lid, de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever die in het bezit is van de verklaring, weer gelden voor de periode die begint vanaf het verstrijken van een termijn van veertien werkdagen die zelf begint te lopen op het ogenblik waarop deze opdrachtgever kennis heeft van het feit dat zijn aannemer het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet volledig of gedeeltelijk betaalt.

— Dergelijke kennis in hoofde van de opdrachtgever is bijvoorbeeld bewezen wanneer hij door de inspectie in kennis is gesteld door middel van de geschreven kennisgeving bepaald door het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, van het feit dat zijn aannemer zijn verplichting om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen, niet nakomt.

Het bewijs van dergelijke kennis kan echter door alle andere middelen van recht worden geleverd.

Daar het een termijn van veertien werkdagen betreft die een aanvang neemt op het ogenblik van de kennisname door de opdrachtgever, werd een dergelijke termijn vastgesteld om deze laatste toe te laten de nodige maatregelen te nemen om eveneens te ontsnappen aan zijn aansprakelijkheid voor alle toekomstige loon-schulden (bv. door de inbreuk te laten stoppen door zijn tussenkomst bij zijn aannemer of door een ontbindend beding aan te wenden).

Kortom, in een dergelijke hypothese is de opdrachtgever die in het bezit is van een schriftelijke verklaring in de zin van artikel 35/6/3, § 1, dus enkel hoofdelijk aansprakelijk voor de toekomstige loon-schulden: hij is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het nog door zijn aannemer verschuldigd loon dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties die zullen worden uitgevoerd (voor deze opdrachtgever) vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die een aanvang

Tout reposera donc sur l'appréciation qu'aura le donneur d'ordres de la situation le concernant en l'espèce.

1.3. Toutefois, aux fins d'éviter que le donneur d'ordres ne puisse être exonéré, sur base d'une telle déclaration, de toute responsabilité solidaire alors qu'il était au courant du fait que son entrepreneur (employeur), avec qui il a conclu le contrat d'entreprise, manquait à son obligation de payer la rémunération due (aux travailleurs dudit entrepreneur), une telle responsabilité solidaire est cependant quand même prévue en pareil cas pour le futur par le troisième alinéa du nouvel article 35/6/3, § 1^{er}.

Ainsi, en vertu de l'article 35/6/3, § 1^{er}, alinéa 3, la responsabilité solidaire du donneur d'ordres en possession de la déclaration sera rétablie pour la période commençant à partir de l'expiration d'un délai de quatorze jours ouvrables prenant lui-même cours au moment où ce donneur d'ordres a connaissance du fait que son entrepreneur ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ses travailleurs.

— Une telle connaissance dans le chef du donneur d'ordres est, par exemple, prouvée quand il est informé par l'inspection, par le biais de la notification écrite prévue par le nouvel article 49/3 du code pénal social, que son entrepreneur manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Par ailleurs, la preuve d'une telle connaissance peut également être apportée par toutes autres voies de droit.

S'agissant du délai de quatorze jours ouvrables prenant cours au moment de la prise de connaissance par le donneur d'ordres, un tel délai est prévu pour permettre à ce dernier de prendre les mesures nécessaires afin d'échapper également à sa responsabilité pour toutes dettes salariales futures (ex.: en faisant cesser l'infraction par son intervention auprès de son entrepreneur ou en mettant en œuvre une clause contractuelle résolutoire).

En conclusion, en pareille hypothèse, le donneur d'ordres en possession d'une déclaration écrite au sens de l'article 35/6/3, § 1^{er}, est donc uniquement solidairement responsable pour les dettes salariales futures: il est solidairement responsable pour le paiement de la rémunération encore due par son entrepreneur et qui est relative aux prestations de travail qui seront effectuées (au bénéfice de ce donneur d'ordres) à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant

neemt op het ogenblik waarop hij kennis had van de afwezigheid of van de ontoereikendheid van de betaling door genoemde aannemer.

1.4. Het is echter nog zeer belangrijk op te merken dat het laatste lid van paragraaf 1 preciseert dat voormelde regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevers, voorzien door artikel 35/6/3, § 1, niet van toepassing is op de opdrachtgever-natuurlijke persoon (klant) die werken of diensten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren.

Hieruit vloeit dus voort dat de opdrachtgever-natuurlijke persoon (klant) die werken of diensten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren, nooit hoofdelijk aansprakelijk zal zijn noch in het kader van de “Algemene Regeling” van afdeling 1 noch in het kader van de bijzondere regeling ingevoerd door de nieuwe afdeling 1/1.

In antwoord op de opmerkingen geformuleerd door de Raad van State in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016, wordt gepreciseerd dat een eventuele hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen in de zin van dit wetsontwerp voor de opdrachtgever-natuurlijke persoon die werken of diensten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren, geacht werd noch rechtvaardig noch proportioneel te zijn, rekening houdende met de onmogelijkheid waarin een groot aantal van deze opdrachtgevers zich bevinden om het hoofd te bieden aan de gevolgen, meer bepaald op financieel vlak, van de toepassing van een voormeld regime van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen.

1.5. Tot slot wordt, in overeenstemming met het advies nr. 1982 van de Nationale Arbeidsraad, een evaluatie voorzien van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever, als bepaald door het nieuwe artikel 35/6/3, § 1, één jaar na de inwerkingtreding van deze maatregel.

2. De tweede paragraaf van het nieuwe artikel 35/6/3 regelt de hoofdelijke aansprakelijkheid van de aannemer en de intermediaire aannemer als rechtstreekse contractanten.

2.1. In dat kader formuleert het eerste lid van dezelfde tweede paragraaf het algemeen beginsel krachtens hetwelk de aannemer, bij gebreke aan een keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een onderaannemer, is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

cours au moment où il avait connaissance de l'absence ou de l'insuffisance de paiement par ledit entrepreneur.

1.4. Cependant, il est encore très important de noter que le dernier alinéa du paragraphe 1^{er} précise que le régime de responsabilité solidaire précité des donneurs d'ordre prévu par l'article 35/6/3, § 1^{er}, n'est pas d'application au donneur d'ordres personne physique (client) qui fait effectuer des travaux ou des services à des fins exclusivement privées.

Il en résulte que le donneur d'ordre personne physique (client) qui fait effectuer des travaux ou des services à des fins exclusivement privées ne sera donc jamais solidairement responsable ni dans le cadre du “Régime général” de la section 1^{re} ni dans le cadre du régime particulier introduit par la nouvelle section 1^{re}/1.

En réponse aux observations formulées par le Conseil d'État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016, il est précisé qu'une éventuelle responsabilité solidaire salariale au sens du présent projet de loi des donneurs d'ordres personne physique (client) qui fait effectuer des travaux ou des services à des fins exclusivement privées a été considérée comme ne pouvant être ni justifiée ni proportionnée et ce, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouveraient un grand nombre desdits donneurs d'ordre de pouvoir faire face aux conséquences, notamment financières, de la mise en œuvre du régime de responsabilité solidaire salariale précité.

1.5. Enfin, conformément à l'avis n° 1982 du Conseil national du Travail, une évaluation de la responsabilité solidaire du donneur d'ordres ainsi prévue par le nouvel article 35/6/3, *paragraphe 1^{er}, est envisagée* après un an de mise en œuvre de pareille mesure.

2. Le paragraphe 2 de l'article 35/6/3 nouveau règle la responsabilité solidaire de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire, en tant que contractants directs.

2.1. Dans ce cadre, l'alinéa 1^{er} de ce même paragraphe 2 énonce le principe général en vertu duquel l'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

Wordt hier geïmagineerd, elke rechtstreekse onderaannemer die de hoedanigheid van werkgever heeft, ongeacht of hij in België is gevestigd.

Met de woorden “met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht voor” wordt bedoeld dat de hoofdelijke aansprakelijkheid hier bedoeld enkel betreft de betaling van het loon verschuldigd voor de arbeidsprestaties die werden geleverd in het kader van de overeenkomst gesloten tussen de rechtstreekse contractant- hoofdelijk aansprakelijke en de werkgever.

Twee hypothesen van onderaanneming kunnen dus worden onderscheiden. Ofwel heeft men te maken met één enkele onderaannemer, ofwel is er sprake van een keten van onderaannemers (één of meerdere intermediaire aannemers).

2.2. Zoals bepaald door het tweede lid van dezelfde tweede paragraaf, zijn bovenvermelde aannemer en intermediaire aannemer echter niet hoofdelijk aansprakelijk, indien zij in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring, ondertekend enerzijds en naargelang het geval, door de aannemer of de intermediaire aannemer en anderzijds, door hun eigen onderaannemer (de tewerkstellende rechtstreekse onderaannemer), waarin:

— naargelang het geval genoemde aannemer of genoemde intermediaire aannemer aan hun (rechtstreekse) onderaannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

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

Dergelijke mogelijkheid om zich vrij te stellen van de hoofdelijke aansprakelijkheid op basis van dergelijke verklaring is bepaald overeenkomstig artikel 12, lid 5, van de richtlijn 2014/67/EU.

Er wordt hier verduidelijkt dat voormelde schriftelijke verklaring niet noodzakelijk als een afzonderlijk document moet bestaan, maar eventueel ook een clausule in de aannemingsovereenkomst, die de twee voormelde partijen bindt, kan uitmaken.

Er wordt eveneens verduidelijkt dat deze vrijstellende verklaring natuurlijk een mogelijkheid is en geen verplichting.

Est ici visé tout sous-traitant direct ayant la qualité d'employeur, qu'il soit établi ou non en Belgique.

L'utilisation des mots “aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice” a pour but de montrer que la responsabilité solidaire ici visée concerne uniquement le paiement de la rémunération due pour les prestations de travail qui ont été effectuées dans le cadre du contrat conclu entre le contractant direct—responsable solidaire et l'employeur.

Deux hypothèses de sous-traitance peuvent donc être distinguées. Soit on se trouve en présence d'un seul sous-traitant, soit on se trouve en présence d'une chaîne de sous-traitants (un ou plusieurs entrepreneurs intermédiaires).

2.2. Cependant, et comme prévu par le deuxième alinéa du même paragraphe 2, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire susmentionnés ne sont pas solidairement responsables s'ils sont en possession d'une déclaration écrite signée, d'une part et selon le cas, par l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire et, d'autre part, leur propre sous-traitant (le sous-traitant direct employeur) dans laquelle:

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

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

Une telle possibilité de s'exonérer de la responsabilité solidaire sur base de pareille déclaration est prévue conformément à l'article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE.

Il est ici précisé que la déclaration précitée ne doit pas nécessairement constituer un document spécifique mais peut bien entendu également consister en une clause du contrat d'entreprise liant les deux parties précitées.

Il est également précisé que cette déclaration exonératoire consiste bien entendu en une faculté et non en une obligation.

Naargelang het geval, kunnen de aannemer of de intermediaire aannemer perfect van oordeel zijn dat een dergelijke verklaring kan worden vermeden in het geval dat de betrokken relatie van onderaanneming naar hun oordeel geen enkel risico op onregelmatigheid inhoudt (bv.: een aannemer of een intermediaire aannemer en zijn rechtstreekse onderaannemer met frequente contractuele relaties sinds twintig jaar).

Alles zal dus afhangen van de appreciatie die, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer zullen hebben inzake de situatie die in casu op hen betrekking heeft.

2.3. Om echter te vermijden dat, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer, op basis van een dergelijke verklaring in het geheel niet hoofdelijk aansprakelijk zouden zijn in de situatie waarin zij op de hoogte waren van het feit dat hun rechtstreekse onderaannemer (tewerkstellende onderaannemer), met wie zij de aannemingsovereenkomst hebben gesloten, zijn verplichting om het verschuldigd loon te betalen (aan de werknemers van genoemde onderaannemer) niet nakwam, wordt een dergelijke hoofdelijke aansprakelijkheid toch bepaald in dergelijk geval voor de toekomst, in het derde lid van het nieuw artikel 35/6/3, § 2.

Zo zal krachtens voormeld artikel 35/6/3, § 2, derde lid, de hoofdelijke aansprakelijkheid, naargelang het geval, van de aannemer en de intermediaire aannemer die in het bezit zijn van de verklaring, weer gelden voor de periode die begint vanaf het verstrijken van een termijn van veertien werkdagen die zelf een aanvang neemt op het ogenblik waarop, naargelang het geval, deze aannemer en deze intermediaire aannemer kennis hebben van het feit dat hun eigen (rechtstreekse) onderaannemer het aan zijn werknemers verschuldigd loon niet volledig of gedeeltelijk betaalt.

— Dergelijke kennis in hoofde van, naargelang het geval, de aannemer en de intermediaire aannemer, is bijvoorbeeld bewezen wanneer deze hoofdelijk aansprakelijke personen door de inspectie in kennis zijn gesteld door middel van de geschreven kennisgeving bepaald door het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, van het feit dat hun rechtstreekse onderaannemer zijn verplichting om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen, niet nakomt.

Het bewijs van dergelijke kennis kan echter door alle andere middelen van recht worden geleverd.

— Daar het een termijn van veertien werkdagen betreft die een aanvang neemt op het ogenblik van de kennisname door, naar gelang het geval, de aannemer

Selon le cas, l'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire peuvent en effet parfaitement être d'avis qu'une telle déclaration peut être évitée dans le cas où la relation de sous-traitance concernée ne présenterait à leur estime aucun risque d'irrégularité dans le chef du sous-traitant concerné (ex.: un entrepreneur ou un entrepreneur intermédiaire et son sous-traitant direct ayant des relations contractuelles fréquentes depuis vingt ans).

Tout reposera donc sur l'appréciation qu'auront, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire de la situation les concernant en l'espèce.

2.3. Toutefois, aux fins d'éviter que, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire puissent être exonérés, sur base d'une telle déclaration, de toute responsabilité solidaire alors qu'ils étaient au courant du fait que leur sous-traitant direct (sous-traitant employeur), avec qui ils ont conclu le contrat d'entreprise, manquait à son obligation de payer la rémunération due (aux travailleurs dudit sous-traitant), une telle responsabilité solidaire est cependant quand même prévue en pareil cas pour le futur par le troisième alinéa du nouvel article 35/6/3, § 2.

Ainsi, en vertu de l'article 35/6/3, § 2, alinéa 3 précité, la responsabilité solidaire, selon le cas, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire qui sont en possession de la déclaration sera rétablie pour la période commençant à partir de l'expiration d'un délai de quatorze jours ouvrables prenant lui-même cours au moment où, selon le cas, cet entrepreneur et cet entrepreneur intermédiaire ont connaissance du fait que leur propre sous-traitant (direct) ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ses travailleurs.

— Une telle connaissance dans le chef, selon le cas, de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire est, par exemple, prouvée quand ces responsables solidaires sont informés par l'inspection, par le biais de la notification écrite prévue par le nouvel article 49/3 du code pénal social, que leur sous-traitant direct manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Par ailleurs, la preuve d'une telle connaissance peut également être apportée par toutes autres voies de droit.

— S'agissant du délai de quatorze jours ouvrables prenant cours au moment de la prise de connaissance par, selon le cas, l'entrepreneur et l'entrepreneur

of de intermediaire aannemer, werd een dergelijke termijn vastgesteld om deze hoofdelijke aansprakelijke personen, elk wat hem betreft, toe te laten de nodige maatregelen te nemen om eveneens te ontsnappen aan hun aansprakelijkheid voor alle toekomstige loonschulden (bv. door de inbreuk te laten stoppen door hun tussenkomst bij hun eigen rechtstreekse onderaannemer of door een ontbindend beding aan te wenden).

— Kortom, in een dergelijke hypothese zijn de aannemer en de intermediaire aannemer die in het bezit zijn van een schriftelijke verklaring in de zin van artikel 35/6/3, § 2, elk wat hem betreft dus enkel hoofdelijk aansprakelijk voor de toekomstige loonschulden: ze zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het (door hun eigen rechtstreekse onderaannemer) nog verschuldigd loon dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties die zullen worden uitgevoerd (in hun voordeel) vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die een aanvang neemt op het ogenblik waarop zij kennis hadden van de afwezigheid of van de ontoereikendheid van de betaling door genoemde rechtstreekse onderaannemer.

3. Ten slotte bepaalt de derde paragraaf van artikel 35/6/3 van de wet van 12 april 1965 welke artikelen van deze wet van toepassing zijn op de betalingsplicht van de hoofdelijk aansprakelijke.

Zo wordt o.a. verzekerd dat er geen onterechte inhoudingen gebeuren op de betaling.

Ook wat betreft de betaling van de interesten op basis van artikel 10 van de wet van 12 april 1965 wordt de hoofdelijk aansprakelijke gelijkgesteld met de werkgever. Hierdoor zal de hoofdelijk aansprakelijke, wanneer hij tot betaling wordt aangesproken, op het gevraagde loon ook de interesten dienen te betalen die op basis van artikel 10 van de wet van 12 april 1965 van rechtswege verschuldigd zijn met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar is geworden ten aanzien van de eigenlijke werkgever.

Art. 16

Dit artikel voegt een nieuw artikel 35/6/4 in de wet van 12 april 1965 in.

Op grond van deze bepaling is de werkgever waarop de in het nieuwe artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde schriftelijke kennisgeving van de inspectie betrekking heeft (m.a.w. de werkgever die, naargelang het geval, de aannemer van een hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever of de rechtstreekse onderaannemer van een hoofdelijk aansprakelijke aannemer

intermédiaire, un tel délai est prévu pour permettre à ces responsables solidaires, chacun pour ce qui les concerne, de prendre les mesures nécessaires afin d'échapper également à leur responsabilité pour toutes dettes salariales futures (ex.: en faisant cesser l'infraction par son intervention auprès de leur propre sous-traitant direct ou en mettant en œuvre une clause contractuelle résolutoire).

— En conclusion, en pareille hypothèse, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire qui sont en possession d'une déclaration écrite au sens de l'article 35/6/3, § 2, sont donc, chacun pour ce qui les concerne, uniquement solidairement responsables pour les dettes salariales futures: ils sont solidairement responsables pour le paiement de la rémunération encore due (par leur propre sous-traitant direct) et qui est relative aux prestations de travail qui seront effectuées (à leur bénéfice) à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant court au moment où ils avaient connaissance de l'absence ou de l'insuffisance de paiement par ledit sous-traitant direct.

3. Enfin, le paragraphe 3 de l'article 35/6/3 de la loi du 12 avril 1965 précise quels articles de cette loi sont d'application relativement à l'obligation de paiement du responsable solidaire.

De cette manière, il est notamment garanti qu'il n'y ait pas de retenues illégalement effectuées sur le paiement.

Par ailleurs, le responsable solidaire est également assimilé à l'employeur en ce qui concerne le paiement des intérêts sur base de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965. De ce fait, lorsque le paiement est demandé au responsable solidaire, ce dernier sera également tenu de payer les intérêts sur la rémunération demandée qui seront dus de plein droit, sur base de l'article 10 précité, à partir du moment où elle devenue exigible dans le chef de l'employeur.

Art. 16

Cet article insère un nouvel article 35/6/4 dans la loi du 12 avril 1965.

En vertu de cette disposition, l'employeur concerné par la notification écrite de l'inspection visée à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social (autrement dit, l'employeur qui est, selon le cas, l'entrepreneur d'un donneur d'ordres responsable solidaire ou le sous-traitant direct d'un entrepreneur ou d'un entrepreneur intermédiaire, responsables solidaires, et qui ne paie

of van een hoofdelijk aansprakelijke intermediaire aan-
nemer is en die het aan zijn werknemers verschuldigd
loon niet betaalt), gehouden om een afschrift van de
kennisgeving, die hij in kopie vanwege de inspectie ont-
vangt, aan te plakken op de plaats waar deze inspectie
heeft vastgesteld dat hij deze werknemers heeft tewerk-
gesteld in het kader van activiteiten in de bouwsector
(die voormelde hoofdelijk aansprakelijke personen door
deze werkgever laat uitvoeren).

Indien voormelde werkgever dit niet doet, dienen de
voormelde hoofdelijk aansprakelijke personen aan wie
de kennisgeving door de inspectie werd verzonden,
deze verplichting tot aanplakking op zich te nemen
door de ontvangen kennisgeving aan te plakken op
dezelfde plaats.

Op die manier wordt verzekerd dat alle werknemers
die daar werkzaam zijn, alsook hun vertegenwoordigers,
in kennis worden gesteld van de inbreuk (van de werk-
gever) en de identiteit van de hoofdelijk aansprakelijke
persoon.

Art. 17

Dit artikel voegt een artikel 35/6/5 in, in de wet van
12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon
der werknemers, en zet in het kader van de hoofdelijke
aansprakelijkheid bedoeld door artikel 12, de leden 1 tot
3, en lid 5 van de richtlijn 2014/67/EU, de verplichting om
bepaald in artikel 11, lid 3, van dezelfde richtlijn.

Een dergelijke bepaling laat de representatieve
werknemers- en werkgeversorganisaties van zowel
de privésector als de representatieve vakorganisaties
van de publieke sector toe om in rechte op te treden,
met het oog op de verdediging van de rechten van de
werknemers, in het kader van rechtsgeschillen waartoe
de toepassing van de bepalingen, door dit ontwerp in-
gevoegd in de wet van 12 april 1965, met betrekking tot
de verplichting van de bijzondere hoofdelijke aanspra-
kelijkheid voor lonen van de rechtstreekse contractant
zoals bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1, aanleiding
zou kunnen geven.

De instelling van een dergelijk actierecht door de
voormelde organisaties is echter afhankelijk van de
toestemming van de betrokken werknemers overeen-
komstig artikel 11, lid 3, van de richtlijn 2014/67/EG.

Tot slot dient te worden opgemerkt dat het optreden
van deze organisaties het recht van de werknemer, on-
verkort laat om zelf op te treden, zich bij een vordering
aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

pas la rémunération due à ses travailleurs), est tenu
d'afficher une copie de ladite notification, dont il a reçu
copie par l'inspection, sur les lieux où la même inspec-
tion a constaté qu'il a occupé ces travailleurs dans le
cadre d'activités dans le domaine de la construction
(que les responsables solidaires précités font effectuer
par ce même employeur).

Si l'employeur précité ne procède pas à un tel affi-
chage, les responsables solidaires précités, à qui la
notification a été envoyée par l'inspection, doivent se
charger de l'affichage de la notification reçue au même
endroit.

De cette façon, il est garanti que tous les travailleurs
qui y sont occupés, ainsi que leurs représentants, sont
informés de l'infraction (de l'employeur) et de l'identité
du responsable solidaire.

Art. 17

Cet article insère un article 35/6/5 dans la loi du
12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération
des travailleurs et, dans le cadre de la responsabilité
solidaire envisagée par l'article 12, paragraphes 1 à 3,
et paragraphe 5 de la directive 2014/67/UE, transpose
l'obligation prévue par l'article 11, paragraphe 3, de la
même directive.

Une telle disposition vise à permettre aux organisa-
tions représentatives des travailleurs et des employeurs
du secteur privé et aux organisations syndicales repré-
sentatives du secteur public d'ester en justice dans le
cadre des litiges auxquels pourrait donner lieu, en vue
de la défense des droits des travailleurs, l'application
des dispositions insérées par le présent projet dans la loi
du 12 avril 1965 et ce relativement à l'engagement de la
responsabilité solidaire salariale particulière du contrac-
tant direct telle que visée par la nouvelle section 1^{re}/1.

Cependant, la mise en oeuvre d'un tel droit d'action
par les organisations précitées est subordonnée, confor-
mément à l'article 11, § 3, de la directive 2014/67/UE, à
l'approbation des travailleurs concernés.

Enfin, il y a lieu de noter que l'action de ces organi-
sations ne porte pas atteinte au droit des travailleurs
d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou
d'intervenir à la cause.

Art. 18

Deze bepaling heeft een zuiver technisch karakter.

Rekening houdende met de invoering van een nieuwe afdeling 1/1 in hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 door de artikelen 12 tot 17 van dit wetsontwerp, die een bijzondere regeling voorziet die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, is het nodig om artikel 35/8 van dezelfde wet aan te vullen, zodat duidelijk wordt gemaakt dat afdeling 2 van hetzelfde hoofdstuk VI/1, dat betrekking heeft op de bijzondere regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land, voortaan niet alleen afwijkt van de algemene regeling voorzien door afdeling 1 maar ook afwijkt van de nieuwe bijzondere regeling ingevoerd door afdeling 1/1.

Met andere woorden, een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land zal nooit onderworpen zijn aan het toepassingsgebied van de reeds bestaande afdeling 1 van hoofdstuk VI/1 en de nieuwe afdeling 1/1 van het ontwerp, maar zal daarentegen uitsluitend onderworpen zijn aan het toepassingsgebied van afdeling 2.

Art. 19 en 20

Deze twee bepalingen vervangen respectievelijk artikel 6^{ter} en artikel 6^{quinquies} van het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, dewelke betrekking hebben op de documenten aangaande het loon van de gedetacheerde werknemers die door de werkgever aan de inspectiediensten moeten worden bezorgd.

Dezelfde opmerkingen als deze die in het kader van artikel 11 van dit wetsontwerp worden gemaakt m.b.t. de wijziging van artikel 15^{bis} van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gelden ook in het raam van de nieuwe formulering van de artikelen 6^{ter} en 6^{quinquies} van het voormelde KB nr. 5, zoals doorgevoerd door de artikelen 19 en 20 van dit wetsontwerp.

1. Het aldus ingevoerde nieuwe artikel 6^{ter} bevat een afzonderlijke definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Een afzonderlijke definitie van deze twee begrippen is nodig omwille van de wijzigingen die door artikel 7 van dit wetsontwerp worden aangebracht aan de definities van de begrippen gedetacheerde werknemer

Art. 18

Cette disposition revêt un caractère purement technique.

Compte tenu de la création par les articles 12 à 17 du présent projet de loi, dans le chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, d'une section 1^{re}/1 prévoyant un régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités *dans le domaine de la construction*, il y a lieu de compléter l'article 35/8 de la même loi afin de faire apparaître clairement que, dorénavant, la section 2 du même chapitre VI/1 concernant le régime particulier de responsabilité solidaire salariale en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal dérogera, non seulement, au régime général prévu par la section 1^{re}, mais aussi au nouveau régime particulier introduit par la section 1^{re}/1.

En d'autres termes, un travailleur ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal ne sera jamais soumis au champ d'application ni de la section 1^{re} du chapitre VI/1 déjà existante ni de la nouvelle section 1^{re}/1 en projet mais sera, au contraire exclusivement soumis au champ d'application de la section 2.

Art. 19 et 20

Ces deux dispositions remplacent, respectivement, l'article 6^{ter} et l'article 6^{quinquies} de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, relatifs aux documents à fournir aux services d'inspections en matière de rémunération des travailleurs détachés en Belgique par l'employeur de ces derniers.

Le même type de remarques que celles formulées en ce qui concerne la modification de l'article 15^{bis} de la loi du 12 avril 1965 par l'article 11 du projet de loi doivent également être faites ici quant à la nouvelle formulation des articles 6^{ter} et 6^{quinquies} de l'arrêté royal n° 5 prévue par les articles 19 et 20 du projet de loi.

1. Le nouvel article 6^{ter} tel que remplacé définit de manière distincte les notions d'employeur et de travailleur.

Une telle formulation distincte de ces deux notions est rendue nécessaire en raison des modifications apportées par l'article 7 du présent projet de loi aux définitions prévues par l'article 2 de la loi du

en (detacherende) werkgever in artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Als gevolg daarvan worden in de twee nieuwe definities van artikel 6ter van het KB nr. 5 enerzijds de notie van het verrichten van substantiële activiteiten door de detacherende werkgever in een ander land dan België, en anderzijds de notie van het tijdelijk verrichten van arbeidsprestaties in België door de gedetacheerde werknemer, geïntegreerd.

2. Op dezelfde wijze als is bepaald in het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 (ingevoegd door artikel 8 van dit wetsontwerp), bepaalt het nieuwe artikel 6ter van het KB nr. 5 dat de werkgevers die hun personeel in België detacheren verplicht zijn om aan de bij koninklijk besluit aangewezen inspectiediensten die daarom verzoeken, niet alleen de documenten te bezorgen die vergelijkbaar zijn met de individuele rekening, maar ook om hen daarvan een vertaling in hetzij één van de landstalen hetzij in het Engels te bezorgen.

2.1. Zodoende wordt opnieuw een omzetting gegeven aan artikel 9, lid 1, d), van de richtlijn 2014/67/EU.

2.2. Wat de mogelijkheid betreft om een vertaling in één van voormelde talen te vragen, wordt, in antwoord op de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016 en om elke twijfel hieromtrent uit te sluiten, door de invoeging van de woorden "hetzij...hetzij" bevestigd dat het verzoek van de inspectiediensten voor een vertaling in het Engels exclusief is ten aanzien van de mogelijkheid om eveneens, naast een dergelijke vertaling in het Engels, een vertaling van dezelfde documenten in één van de landstalen te vragen. Omgekeerd zal een verzoek tot vertaling in één van de landstalen exclusief zijn ten aanzien van de mogelijkheid om hierbovenop een vertaling te vragen van dezelfde documenten in het Engels.

De keuze van de taal waarin voormelde vertaling zal moeten worden verzekerd door de detacherende onderneming, zal verricht worden door de betrokken inspectiedienst in het kader van haar verzoek gericht aan dezelfde onderneming.

De mogelijkheid om, in plaats van een vertaling in één van de landstalen, een vertaling in het Engels te vragen, vormt een afwijking op artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek.

5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci en ce qui concerne les notions de travailleurs détachés et d'employeur (détachant ceux-ci).

Dès lors, les deux nouvelles définitions de l'article 6ter de l'arrêté royal n° 5 intègrent d'une part, les notions d'accomplissement d'activités substantielles dans un pays autre que la Belgique par l'employeur détachant et, d'autre part, l'accomplissement temporaire d'une prestation de travail en Belgique par le travailleur détaché.

2. Par ailleurs, de manière similaire à ce qui est prévu par l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 (inséré par l'article 8 du projet de loi), le nouvel article 6ter de l'arrêté royal n° 5 prévoit que, lorsque les services d'inspection désignés par arrêté royal leur en font la demande, les employeurs détachant des travailleurs en Belgique ont non seulement l'obligation de fournir à ces services les documents équivalents au compte individuel mais dorénavant également l'obligation de leur fournir une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise desdits documents équivalents.

2.1. Ce faisant, il est procédé de nouveau à la transposition de l'article 9, paragraphe 1^{er}, d), de la directive 2014/67/UE.

2.2. En ce qui concerne la possibilité de demander une traduction dans une des langues précitées, en réponse à l'observation effectuée par le Conseil d'État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016, il est confirmé par l'insertion des mots "soit...soit" que la demande par les services d'inspection d'une traduction en langue anglaise est exclusive de la possibilité de demander également, en plus d'une telle traduction en langue anglaise, une traduction dans une des langues nationales des mêmes documents. À l'inverse une demande de traduction dans une des langues nationales sera bien entendu exclusive de la possibilité de demander, en plus de celle-ci, une traduction en langue anglaise des mêmes documents.

Le choix de la langue, dans laquelle devra être assurée la traduction précitée par l'entreprise detachante, sera effectué par le service d'inspection concerné dans le cadre de sa demande adressée à cette même entreprise.

La possibilité de demander une traduction en langue anglaise en lieu et place d'une traduction dans une des langues nationales constitue par elle-même une dérogation à l'article 36 du Code pénal social.

3. Tot slot, naar analogie met de doorgevoerde aanpassingen, wordt, zoals aanbevolen door de Raad van State in zijn voormeld advies, wat betreft de artikelen 8 en 11 en omwille van de coherentie, eveneens een derde lid aan artikel 6*quinquies* van het besluit nr. 5 toegevoegd met de bedoeling te preciseren dat de documenten gelijkwaardig aan de individuele rekening of hun vertaling, die eventueel gevraagd worden door de inspectiediensten, kunnen worden bezorgd via papieren drager of in elektronische vorm.

Art. 21

Deze bepaling vervangt artikel 6*sexies* van het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Zij wijzigt deze door te voorzien in een termijn van één jaar wat de verplichting betreft die op de detacherende werkgever rust om na het einde van de detachering aan de inspectiediensten, op hun verzoek, de met de individuele rekening vergelijkbare documenten, bedoeld in artikel 6*quinquies*, en/of een vertaling daarvan te bezorgen.

Bovendien wordt dezelfde precisering als deze die werd aangebracht in artikel 6*quinquies* aangaande de mogelijkheid om op papieren drager of via elektronische vorm de documenten te bezorgen die gelijkwaardig zijn aan de individuele rekening of hun vertaling, ingevoegd in de eerste paragraaf van artikel 6*sexies*.

Art. 22

Overeenkomstig artikel 19, lid 1, van voormelde richtlijn komen de naar aanleiding van de in hoofdstuk VI vermelde sancties en/of boeten ingevorderde bedragen toe aan de aangezochte instantie. Dit betekent dat de door de Belgische instanties ingevorderde bedragen van de door een ander lidstaat opgelegde sancties of boeten toekomen aan de Belgische Schatkist. De door de instanties van een andere lidstaat ingevorderde bedragen van de door Directie van de administratieve geldboeten opgelegde boeten, komen toe aan de betreffende lidstaat.

Zoals dit het geval is voor de administratieve geldboeten die door Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO worden opgelegd, wordt de opbrengst van de in de vorige alinea vermelde sancties en/of boeten door de Belgische Schatkist doorgestort aan de RSZ-Globaal Beheer.

3. Enfin, par analogie aux adaptations opérées, comme recommandé par le Conseil d'État dans son avis précité, en ce qui concerne les articles 8 et 11 et par souci de cohérence, il est également ajouté un alinéa 3 à l'article 6 *quinquies* de l'arrêté n° 5 ayant pour objectif de préciser que les documents équivalents au compte individuel ou leur traduction, éventuellement demandés par les services d'inspection, peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.

Art. 21

Cette disposition remplace l'article 6*sexies* de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Elle modifie essentiellement celui-ci en prévoyant un délai d'un an en ce qui concerne l'obligation, imposée aux employeurs détachant du personnel en Belgique, de fournir aux services d'inspection, à leur demande, et à compter de la fin du détachement, les documents équivalents au compte individuel et/ou la traduction, visés à l'article 6*quinquies*.

En outre, la même précision que celle apportée dans l'article 6 *quinquies* quant à la possibilité de fournir sur support papier ou en format électronique les documents équivalents au compte individuel ou leur traduction est insérée dans le § 1^{er} de l'article 6*sexies*.

Art. 22

Conformément à l'article 19, alinéa 1^{er}, de la directive précitée, les montants recouvrés suite aux sanctions et/ou aux amendes mentionnées dans le Chapitre VI sont acquis à l'autorité requise. Cela signifie que les montants des sanctions et amendes infligés par un autre état membre et recouvrés par les instances belges sont transmis au Trésor Belge. Les montants des amendes infligées par la Direction des amendes administratives et recouvrés par les instances d'un autre état membre sont acquis à l'état membre concerné.

Comme cela est le cas pour les amendes administratives qui sont infligées par la Direction des amendes administratives du SPF ETCS, les montants des sanctions et ou amendes mentionnés à l'alinéa précédent sont versés par le Trésor belge à l'ONSS – Gestion globale.

Hiertoe dient artikel 22, § 2, a), veertiende streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers aangepast te worden.

Art. 23

Deze bepaling kadert in de omzetting van artikel 12 van richtlijn 2014/67/EU.

Deze wijziging heeft tot doel om in artikel 2 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht een verwijzing in te voeren naar het nieuw artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek, dat zelf in dit Sociaal Strafwetboek werd ingevoegd door artikel 26 van het ontwerp.

De invoeging, hier aangebracht, van een verwijzing naar artikel 49/3 zorgt ervoor dat de hoofdelijk aansprakelijke personen bedoeld in artikelen 35/6/1 tot en met 35/6/5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers eveneens een beroep in de zin van hetzelfde artikel 2 kunnen instellen tegen de maatregelen die genomen worden in uitvoering van dat artikel 49/3.

Art. 24

Deze bepaling voegt een nieuw punt 4°/3 in artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek in. Hierdoor wordt de bevoegdheid voor de inspectie om de schriftelijke kennisgeving bedoeld in het nieuw artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek te verrichten, toegevoegd aan de maatregelen die de inspectie reeds kan nemen krachtens ditzelfde artikel 21. In het kader van dit artikel beschikken de inspectiediensten over een beoordelingsbevoegdheid betreffende de te nemen maatregelen.

Art. 25

Dit artikel voegt de titel van een nieuwe afdeling 3/3 in Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2 van het Sociaal Strafwetboek in, luidende "Bijzondere bevoegdheid van de sociaal inspecteurs op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector."

Art. 26

Dit artikel strekt ertoe een wettelijke basis en omkadering te geven betreffende de in de artikelen 35/6/1 tot 35/6/5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de

A cet effet, l'article 22, paragraphe 2, a), quatorzième tiret, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés doit être adapté.

Art. 23

Cette disposition s'inscrit dans le processus de transposition de l'article 12 de la directive 2014/67/UE.

Une telle modification a pour objet l'insertion, dans l'article 2 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, d'une référence à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social, lui-même introduit dans ce même Code par l'article 26 du présent projet.

L'insertion ici projetée d'une référence audit article 49/3 vise à permettre aux responsables solidaires visés aux articles 35/6/1 à 35/6/5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs de pouvoir également former un recours au sens de ce même article 2 contre les mesures qui seraient prises en exécution dudit article 49/3.

Art. 24

Cette disposition insère un nouveau point 4°/3 dans l'article 21 du Code pénal social. Par ce biais, la compétence de l'inspection de procéder à la notification visée à l'article 49/3 nouveau du Code pénal social est ajoutée aux mesures que celle-ci peut prendre en vertu de ce même article 21. Dans le cadre de cet article, les services d'inspection disposent d'un pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les mesures à prendre.

Art. 25

Cette disposition insère l'intitulé de la nouvelle section 3/3 dans le Livre premier, Titre 2, chapitre 2, du Code pénal social: "La compétence spéciale des inspecteurs sociaux en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction."

Art. 26

Cet article vise à offrir une base et un encadrement légal à la notification visée aux articles 35/6/1 à 35/6/5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection

bescherming van het loon der werknemers bedoelde kennisgeving die de bevoegde inspectie kan verrichten, nadat zij heeft vastgesteld dat een werkgever, aannemer of rechtstreekse onderaannemer in de zin van de voormelde bepalingen, in het kader van activiteiten in de bouwsector, zijn verplichting niet nakomt om het aan zijn werknemers verschuldigd loon te betalen.

Bepaald wordt dat deze kennisgeving een aantal verplichte vermeldingen dient te bevatten zodat degene die de kennisgeving ontvangt weet, bijvoorbeeld, welke de omvang is van de inbreuk die werd vastgesteld (met name het niet betalen van het verschuldigd loon) en bij welke werkgever deze inbreuk werd vastgesteld.

De opdrachtgever, de aannemer en de intermediaire aannemer die, naargelang het geval, deze kennisgeving overeenkomstig de artikelen 35/6/1 tot 35/6/4 van de wet van 12 april 1965 ontvangen, worden aldus hoofdelijk aansprakelijk (rekening houdend met de termijn van 14 werkdagen bepaald in artikel 35/6/3, § 1, lid 3, en § 2, lid 3, van dezelfde wet).

Een kopie van elke kennisgeving wordt door de inspectie verstuurd naar de werkgever bij wie voormelde inbreuk werd vastgesteld.

Art. 27

Als gevolg van de reorganisatie van de FOD Financiën is de algemene administratie van de inning en de invordering bevoegd voor de niet-fiscale invordering. Dit artikel brengt artikel 89 van het Sociaal Strafwetboek in overeenstemming met deze evolutie.

Art. 28

Er wordt in het eerste boek, titel 4, hoofdstuk 3, van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 7 ingevoegd, die hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 omzet in Belgisch recht.

Het doel van dit hoofdstuk VI is de doeltreffende handhaving van de materiële regels inzake de detachering van werknemers voor het verrichten van diensten te waarborgen door een specifiek optreden dat is toegespitst op de grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van financiële administratieve sancties en/of boeten. Onderlinge toenadering van de wetgeving van de lidstaten op dit gebied is derhalve een wezenlijke vereiste voor een hoger, gelijkwaardiger en vergelijkbaarder beschermingsniveau dat voor de goede werking van de interne markt noodzakelijk is (considerans 40 van voormelde richtlijn).

de la rémunération des travailleurs, à laquelle l'inspection compétente peut procéder, après qu'elle ait constaté qu'un employeur, entrepreneur ou sous-traitant direct au sens des dispositions précitées, dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction, manque à son obligation de payer la rémunération due à ses travailleurs.

Il est précisé que cette notification doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires de sorte que celui qui reçoit celle-ci sait, par exemple, quelle est l'importance de l'infraction qui a été constatée (à savoir le non-paiement de la rémunération due) et auprès de quel employeur cette infraction a été constatée.

Le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire qui, selon le cas, reçoivent pareille notification conformément aux articles 35/6/1 à 35/6/4 de la loi du 12 avril 1965 sont donc solidairement responsables (en tenant compte du délai de 14 jours ouvrables prévu à l'article 35/6/3, § 1^{er}, alinéa 3, et § 2, alinéa 3, de la même loi).

Une copie de chaque notification est transmise par l'inspection à l'employeur chez qui l'infraction a été constatée.

Art. 27

Consécutivement à la réorganisation du SPF Finances, l'administration générale de la perception et du recouvrement est compétente en matière de recouvrement non-fiscal. Cet article met l'article 89 du Code Pénal Social en adéquation avec cette évolution.

Art. 28

Dans le livre 1^{er}, titre 4, Chapitre 3, du Code Pénal Social, il est inséré une nouvelle section 7 qui transpose le Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 en droit belge.

Le but de ce chapitre VI est d'assurer l'exécution effective des règles de fond régissant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires imposées. Le rapprochement des législations des États membres en la matière est donc une condition préalable essentielle afin de garantir, aux fins du bon fonctionnement du marché intérieur, un niveau de protection plus élevé, équivalent et comparable (considérant 40 de la directive précitée).

De vaststelling van gemeenschappelijke regels voor de verstrekking van wederzijdse bijstand en hulp voor handhavingsmaatregelen en de daaraan verbonden kosten, alsmede de vaststelling van uniforme vereisten voor de kennisgeving van beslissingen inzake administratieve sancties en/of boeten in verband met de niet-naleving van Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn, moet een oplossing bieden voor een aantal problemen bij de grensoverschrijdende handhaving en moet zorgen voor een betere communicatie en betere handhaving van dergelijke beslissingen uit andere lidstaten (considerans 41 van voormelde richtlijn).

Ook in België is inderdaad gebleken dat de invordering van aan buitenlandse overtreders opgelegde administratieve geldboeten bijzondere problemen biedt.

Art. 29

Dit artikel regelt de kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete aan een in een andere EU- lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers. Daartoe wordt een nieuw artikel 91/1 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

De Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO kan een verzoek tot kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete indienen bij de bevoegde instantie van een andere EU-lidstaat.

Het moet hierbij gaan om een administratieve geldboete die overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek is opgelegd of, in voorkomend geval, door de arbeidsgerechten is bevestigd, en door voormelde Directie niet ter kennis kan worden gebracht overeenkomstig artikel 85 van dit wetboek.

Overeenkomstig artikel 16 van voormelde richtlijn maakt de Directie van de administratieve geldboeten zonder onnodige vertraging het verzoek tot kennisgeving via het IMI-systeem over aan de betrokken lidstaat en verstrekt daarin ten minste de in artikel 16, leden 1. en 2.a) vermelde gegevens.

Art. 30

Dit artikel regelt de invordering van de administratieve geldboete opgelegd aan een in een andere E.U.- lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van

L'adoption de règles communes en matière d'assistance mutuelle et de soutien à l'égard des mesures d'exécution et des coûts y afférents, ainsi que l'adoption d'exigences uniformes pour la notification des décisions relatives aux sanctions et/ou aux amendes administratives infligées pour le non-respect de la directive 96/71/CE, ainsi que de la présente directive, devraient résoudre plusieurs problèmes pratiques liés à l'exécution transfrontalière et garantir l'amélioration de la communication et de l'exécution des décisions de ce type émanant d'un autre État membre (considérant 41 de la directive précitée).

Il est en effet apparu que l'exécution d'amendes administratives infligées à des contrevenants étrangers posait également des problèmes particuliers en Belgique.

Art. 29

Cet article règle la notification de la décision infligeant une amende administrative à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'U.E. en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs. A cette fin, un nouvel article 91/1 est inséré dans le Code pénal social.

La Direction des amendes administratives du SPF ETCS peut introduire une demande de notification de la décision infligeant une amende administrative auprès de l'instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne

Il doit être question d'une amende administrative qui est infligée conformément aux dispositions du Code pénal social ou qui est, le cas échéant, confirmée par les juridictions du travail et qui ne peut être notifiée par la Direction précitée, conformément à l'article 85 de ce code

Conformément à l'article 16 de la directive précitée, la Direction des amendes administratives fait, sans retard injustifié, la demande de notification via le système IMI à l'état membre concerné et y indique au minimum les données mentionnées à l'article 16, alinéas 1 et 2.a).

Art. 30

Cet article règle le recouvrement d'une amende administrative infligée à un prestataire de service établi dans un autre état membre de l'UE en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière

werknemers. Daartoe wordt een nieuw artikel 91/2 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen kan een verzoek tot invordering indienen bij de bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat.

Het moet gaan om een administratieve geldboete die overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek is opgelegd of, in voorkomend geval, door de arbeidsgerechten is bevestigd, waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld, en door de bevoegde administratie van de FOD Financiën niet kan worden ingevorderd overeenkomstig artikel 89, derde lid van dit wetboek.

Overeenkomstig artikel 16 van voormelde richtlijn doet de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen zonder onnodige vertraging het verzoek tot kennisgeving via het IMI-systeem door middel van een uniform instrument en verstrekt daarin ten minste de in artikel 16, leden 1. en 2.b) vermelde gegevens.

Art. 31

Dit artikel wijst de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO aan als bevoegde instantie om kennis te nemen van de verzoeken van andere EU-lidstaten tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers. Daartoe wordt een nieuw artikel 91/3 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

Het moet hierbij gaan om een administratieve financiële sanctie en/of boete die overeenkomstig de wetten en procedures van de verzoekende lidstaat door een bevoegde instantie is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd, en door de verzoekende instantie van een andere EU-lidstaat niet ter kennis kan worden gebracht aan de in België gevestigde dienstverrichter overeenkomstig de in die EU-lidstaat geldende nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken.

De Directie van de administratieve geldboeten gaat na of het via het IMI-systeem ontvangen verzoek vergezeld is van de relevante documenten, desgevallend met inbegrip van de gerechtelijke uitspraak of de

de détachement de travailleurs. A cette fin, un nouvel article 91/2 est inséré dans le Code pénal social.

L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales peut introduire une demande de recouvrement auprès de l'instance compétente d'un autre état membre.

Il doit être question d'une amende administrative qui est infligée conformément aux dispositions du Code pénal social ou qui est, le cas échéant, confirmée par les juridictions du travail, qui n'est plus susceptible de recours et qui ne peut pas être exécutée par l'administration compétente du SPF Finances conformément à l'article 89, troisième alinéa de ce code.

Conformément à l'article 16 de la directive précitée, l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales fait, sans retard injustifié, la demande de notification via le système IMI au moyen d'un instrument uniforme et y indique au minimum les données mentionnées à l'article 16, alinéas 1 et 2.b).

Art. 31

Cet article désigne la Direction des amendes administratives du SPF ETCS en tant qu'instance compétente pour prendre connaissance des demandes provenant des autres états membres de l'UE et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à un prestataire de service établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs. A cette fin, un nouvel article 91/3 est inséré dans le Code pénal social.

Il doit être question d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire qui est infligée, conformément au droit et aux procédures de l'État membre requérant, par les autorités compétentes ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant, par des tribunaux du travail et qui ne peut pas être portée à la connaissance du prestataire de services établi en Belgique par l'instance requérante d'un autre état membre de l'Union européenne conformément aux dispositions légales et réglementaires nationales et aux usages administratifs en vigueur dans cet État membre.

La Direction des amendes administratives vérifie si la demande, reçue via le système IMI, est accompagnée des documents pertinents, y compris, si nécessaire, l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement

onherroepelijke beslissing, of een gewaarmerkt afschrift daarvan, of deze administratieve financiële sanctie of boete onder de toepassing valt van voormelde richtlijn, en of het verzoek volledig is, strookt met de onderliggende beslissing en de in artikel 16, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat (zie artikel 17, lid 1, van voormelde richtlijn).

In bevestigend geval, gaat zij over tot de kennisgeving van de beslissing bij een ter post aangetekende brief.

Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de richtlijn doet zij de kennisgeving van de beslissing, alsmede van de betreffende documenten, aan de in België gevestigde dienstverrichter binnen de maand na ontvangst van het verzoek daartoe van een bevoegde instantie van een andere EU-lidstaat.

De beslissing die aldus ter kennis werd gebracht werd, heeft uitvoerbare kracht en wordt geacht hetzelfde effect te sorteren als wanneer de kennisgeving door de verzoekende lidstaat was gedaan.

De Directie van de administratieve geldboeten kan weigeren om gevolg te geven aan het verzoek tot kennisgeving wanneer het verzoek van de andere EU-lidstaat de in § 2, 3, a) t.e.m. e) vermelde gegevens niet bevat, het verzoek van de andere EU-lidstaat onvolledig is, of het verzoek onmiskenbaar niet strookt met de onderliggende beslissing.

Art. 32

Dit artikel wijst de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD WASO aan als bevoegde instantie om kennis te nemen van de verzoeken van andere EU-lidstaten tot invordering van een financiële administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers. Daartoe wordt een nieuw artikel 91/4 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

Het moet hierbij gaan om een administratieve financiële sanctie en/of boete die overeenkomstig de wetten en procedures van de verzoekende lidstaat door een bevoegde instantie is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd, waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld, en door de verzoekende instantie van een andere EU-lidstaat niet kan worden ingevorderd van de in België gevestigde dienstverrichter overeenkomstig de in die EU-lidstaat

sous forme d'une copie certifiée, si cette sanction et/ou amende administrative pécuniaire relève du champ d'application de la directive précitée, si la demande est complète, si elle est conforme à la décision correspondante et si elle contient les données mentionnées à l'article 16, alinéas 1 et 2 de la directive précitée (voir article 17, alinéa 1^{er}, de la directive précitée)

Si tel est le cas, elle procède à la notification de la décision via un courrier postal recommandé.

Conformément à l'article 16, alinéa 3 de la directive, elle notifie la décision ainsi que les documents s'y rapportant au prestataire de services établi en Belgique dans le mois suivant la réception de la demande de l'instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne.

La décision qui a, dès lors, été notifiée, a force exécutoire et est réputée produire les mêmes effets que si la notification était le fait de l'État membre requérant.

La Direction des amendes administratives peut refuser de donner suite à une demande de notification quand la demande de l'autre état membre de l'Union européenne ne contient pas les données mentionnées dans le § 2, 3, points a) à e), la demande de l'autre état membre de l'Union européenne est incomplète, ou s'il est indéniable que la demande ne cadre pas avec la décision correspondante.

Art. 32

Cet article désigne la Direction des amendes administratives du SPF ETCS en tant qu'instance compétente pour prendre connaissance des demandes provenant des autres états membres de l'U.E. et ayant pour objet l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs. A cet effet, un nouvel article 91/4 a été inséré dans le Code pénal social.

Il doit être question d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire qui est infligée, conformément aux lois et procédures de l'état membre requérant, par une autorité compétente ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant, par des juridictions du travail, qui ne peut plus faire l'objet d'un recours et qui ne peut pas être recouvrée par l'instance compétente d'un autre état membre de l'Union Européenne auprès du prestataire de service établi en Belgique, conformément aux

geldende nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken.

Deze Directie gaat na of het via het IMI-systeem ontvangen verzoek vergezeld is van de relevante documenten in verband met de invordering van die administratieve financiële sanctie en/of boete, of de in te vorderen financiële sanctie of boete onder de toepassing valt van voormelde richtlijn, of het verzoek volledig is, strookt met de onderliggende beslissing en de in artikel 16, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat, en of de in te vorderen geldelijke sanctie en/of boete minstens 350 euro bedraagt of het equivalent van dat bedrag.

In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89, eerste lid aanhangig bij de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete. Deze invordering gebeurt op basis van de in voormelde richtlijn voorziene titel ontvangen via het IMI-systeem en overeenkomstig de artikelen 3 en volgende van de domaniale wet van 22 december 1949.

Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de richtlijn doet de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen de kennisgeving van het verzoek tot invordering, alsmede van de betreffende documenten, aan de in België gevestigde dienstverrichter binnen de maand na ontvangst van het verzoek daartoe van een bevoegde instantie van een andere EU-lidstaat.

Overeenkomstig artikel 17 van voormelde richtlijn kan zij weigeren om uitvoering te geven aan het invorderingsverzoek indien het verzoek van de andere EU-lidstaat de in § 2, 3, a) t.e.m. e) vermelde gegevens niet bevat, het verzoek onvolledig is, het verzoek onmiskenbaar niet strookt met de onderliggende beslissing, de administratieve financiële sanctie en/of boete in totaal bedraagt minder bedraagt dan 350 euro of het equivalent van dat bedrag, uit onderzoek duidelijk blijkt dat de verwachte kosten of middelen van de invordering van de sanctie en/of boete niet in verhouding staan tot het in te vorderen bedrag of grote moeilijkheden zouden opleveren, of de in de Belgische Grondwet neergelegde grondrechten en vrijheden van verweerders en de rechtsbeginselen die op hen van toepassing zijn, niet zijn nageleefd.

dispositions légales et réglementaires nationales et aux usages administratifs en vigueur dans cet état membre de l'Union Européenne.

Cette direction vérifie si la demande réceptionnée via le système IMI est accompagnée des documents pertinents relatifs au recouvrement de cette sanction et/ou amende administrative pécuniaire, si la sanction ou l'amende pécuniaire à recouvrer se situe dans le champ d'application de la directive précitée, si la demande est complète, si elle est conforme à la décision sous-jacente et si elle contient les données mentionnées à l'article 16, alinéas 1 et 2, de la directive précitée et si le montant de cette amende et/ou sanction administrative pécuniaire à recouvrer est supérieure ou égal à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant.

Si tel est le cas, elle soumet, conformément à l'article 89, alinéa 1^{er}, une demande d'exécution à l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales en vue du recouvrement du montant de cette sanction et/ou de cette amende administrative pécuniaire. Ce recouvrement est exécuté sur base du titre prévu dans la directive précitée, réceptionné via le système IMI et ce, conformément aux articles 3 et suivants de la loi domaniale du 22 décembre 1949.

Conformément à l'article 16, alinéa 3, de la directive, l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales notifie la demande d'exécution et les documents pertinents au prestataire de service établi en Belgique dans le mois à compter de la réception de cette demande provenant d'une instance compétente d'un autre état membre de l'Union Européenne.

Conformément à l'article 17 de la directive précitée, cette administration peut refuser de mettre en oeuvre la demande d'exécution si la demande de l'autre état membre de l'Union Européenne ne contient pas les informations visées au § 2, 3, a) à e), si la demande est incomplète, si la demande ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive, si le montant de cette amende et/ou sanction administrative pécuniaire est inférieur à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant, s'il ressort clairement d'une enquête que les sommes ou ressources à mobiliser en vue d'exécuter la sanction et/ou l'amende sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou qu'il faudrait faire face à des difficultés considérables, ou si les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution Belge ne sont pas respectés.

Art. 33

Dit artikel zet artikel 18 van de richtlijn om. Dit artikel 18 heeft betrekking op de schorsing van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete en van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete.

Daartoe wordt een nieuw artikel 91/5 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

Het artikel voorziet dat deze procedures geschorst worden indien de betrokken dienstverrichter of een belanghebbende partij in de loop van deze procedures de administratieve sanctie en/of boete aanvecht of er beroep tegen instelt. Het aanvechten of instellen van beroep dient te geschieden bij de bevoegde instantie of autoriteit in de verzoekende lidstaat.

Art. 34

Dit artikel zet artikel 19 van de richtlijn om. Dit artikel heeft betrekking op praktische modaliteiten van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete en van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete.

Daartoe wordt een nieuw artikel 91/6 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

Paragraaf 1 voorziet dat de ingevorderde bedragen toekomen aan de Belgische Schatkist, dat de bedragen worden ingevorderd in euro, en dat de omzetting van de bedragen in euro desgevallend gebeurt volgens de wisselkoers die op de datum van het opleggen van de sanctie en/of boete van toepassing was.

Paragraaf 2 voorziet dat België ten aanzien van de andere E.U.-lidstaat die het verzoek tot kennisgeving of het verzoek tot invordering ingediend heeft, afziet van de vergoeding van de kosten die voortvloeien uit de procedure tot kennisgeving die beschreven wordt in artikel 91/3 van het Sociaal Strafwetboek (zie artikel 31 van dit wetsontwerp), en uit de procedure tot invordering die beschreven wordt in artikel 91/4 van het Sociaal Strafwetboek (zie artikel 32 van dit wetsontwerp).

Art. 35

Dit artikel heeft enkel tot doel het toepassingsgebied van artikel 171/2 van het Sociaal Strafwetboek uit te

Art. 33

Cet article transpose l'article 18 de la directive. Cet article 18 concerne la suspension de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire et de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire.

A cet effet, un nouvel article 91/5 est inséré dans le Code pénal social.

L'article prévoit que ces procédures sont suspendues si le prestataire de services concerné ou une partie intéressée conteste ou introduit un recours à l'encontre de la sanction et/ou de l'amende administrative au cours de ces procédures. La contestation ou l'introduction d'un recours doit être effectuée auprès de l'instance ou de l'autorité compétente de l'État membre requérant.

Art. 34

Cet article transpose l'article 19 de la directive. Cet article concerne les modalités pratiques de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire et de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire.

A cet effet, un nouvel article 91/6 est inséré dans le Code pénal social.

Le paragraphe 1^{er} prévoit que les montants recouverts parviennent au Trésor public Belge, que les montants sont récupérés en euro et que la conversion des montants en euro est effectuée, le cas échéant, suivant le taux de change d'application à la date à laquelle la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire a été infligée.

Le paragraphe 2 prévoit que la Belgique renonce à l'égard des autres États membre de l'Union Européenne qui ont introduit une demande de notification ou une demande d'exécution, à l'indemnisation des frais résultant de la procédure de notification qui est décrite à l'article 91/3 du Code pénal social (voir article 31 de ce projet de loi); et de la procédure d'exécution décrite à l'article 91/4 du Code pénal social (voir l'article 32 de ce projet de loi).

Art. 35

Cette disposition a uniquement pour objectif d'élargir le champ d'application de l'article 171/2 du Code pénal

breiden in die zin dat de sanctie voorzien in dat artikel ook kan worden toegepast bij miskenning van de aanplakkingsverplichting bepaald door het nieuw artikel 35/6/4 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 36

Deze bepaling voegt in boek 2, hoofdstuk 3, afdeling 2, van het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 171/2/1 in.

Dit nieuw artikel 171/2/1 bepaalt de strafsanctie voor de hoofdelijk aansprakelijke opdrachtgever, aannemer en intermediaire aannemer bij activiteiten in de bouwsector, bedoeld door de nieuwe afdeling 1/1 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, die, wat ieder van hen betreft, het nog verschuldigd loon, waarvoor zij hoofdelijk aansprakelijk zijn overeenkomstig voormelde afdeling, niet hebben betaald.

Naar analogie met de hoofdelijke aansprakelijkheden van hetzelfde type bepaald in de afdelingen 1 en 2 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965, is voormelde sanctie van niveau 2.

Art. 37 en 38

Deze twee bepalingen hebben betrekking op de instelling van een specifieke sanctie ter bestraffing van de werkgever die werknemers in België detachert en die nalaat om aan de inspectiediensten de aanduiding van een verbindingspersoon mee te delen overeenkomstig de modaliteiten die daartoe bij koninklijk besluit zullen worden bepaald (zoals voorzien wordt door het nieuwe artikel 7/2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan).

In het nieuwe artikel 184/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd door artikel 38 van dit wetsontwerp, wordt in dergelijk geval geopteerd voor een sanctie van niveau 2.

De instelling van deze nieuwe specifieke sanctie maakt het noodzakelijk om in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuw hoofdstuk 5/1 in te voegen, met als titel "De mededeling van de aanwijzing van een verbindingspersoon in geval van detachering van werknemers in België". Dit gebeurt via artikel 37 van dit wetsontwerp.

social en ce sens que la sanction prévue par cet article peut également être appliquée en cas de méconnaissance de l'obligation d'affichage prévue par l'article 35/6/4 nouveau de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 36

Cette disposition insère dans le livre 2, chapitre 3, section 2, du Code pénal social, un nouvel article 171/2/1.

Pareil article 171/2/1 nouveau prévoit la sanction punissant le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire responsables solidaires pour des activités *dans le domaine de la construction*, visés par la nouvelle section 1^{re}/1 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 et qui, chacun pour ce qui les concernent, n'ont pas payé la rémunération encore due pour le paiement de laquelle ils sont solidairement responsables conformément à cette même section.

Par analogie avec les responsabilités solidaires du même type prévues dans les sections 1^{ère} et 2 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965, la sanction précitée est de niveau 2.

Art. 37 et 38

Ces deux dispositions ont trait à la création d'une sanction spécifique punissant l'employeur détachant des travailleurs en Belgique et qui n'a pas communiqué aux services d'inspection conformément aux modalités qui seront déterminées par arrêté royal la désignation de la personne de liaison (comme prévu à l'article 7/2 nouveau de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci).

Dans l'article 184/1 nouveau, inséré par l'article 38 du présent projet, il est opté en pareil cas pour une sanction de niveau 2.

La création de cette nouvelle sanction spécifique nécessite l'établissement, par l'article 37 du présent projet de loi, dans le livre 2 du Code pénal social, d'un nouveau chapitre 5/1 intitulé "La communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique" et contenant ledit article 184/1 nouveau.

Art. 39 en 40

1. Deze twee bepalingen hebben betrekking op de instelling van een specifieke sanctie ter bestraffing van de werkgever die werknemers in België detacheert of heeft gedetacheerd en die geen gevolg geeft aan een vraag van de inspectiediensten om hen de documenten te bezorgen die kunnen worden opgevraagd door of krachtens het nieuwe artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

2. Het door artikel 40 van dit wetsontwerp ingevoerde nieuwe artikel 188/2 van het Sociaal Strafwetboek voorziet in een sanctie van niveau 2 voor de detacherende werkgever die zijn verplichtingen niet naleeft in het licht van artikel 7/1 van de wet van 5 maart 2002, dit naar analogie met hetzelfde sanctieniveau dat krachtens artikel 187, § 2 van het Sociaal Strafwetboek van toepassing is voor de werkgever die niet de nodige voorzieningen treft opdat de individuele rekening te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren en beambten wordt gehouden.

Aangezien de in voornoemd artikel 7/1 vermelde documenten geen sociale documenten zijn in de zin van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, wordt in het hoofdstuk 6 eveneens een nieuwe afdeling 6 ingevoegd, dat het nieuwe artikel 188/2 bevat en dat de titel "Andere documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers" draagt, zoals voorgeschreven door artikel 39 van dit wetsontwerp.

Art. 41

Deze bepaling moet worden gelezen in samenhang met artikel 5 van het wetsontwerp dat het huidige opschrift van de wet van 5 maart 2002 vervangt door het opschrift "wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan".

Het is dus noodzakelijk om de bevoegdheid te verlenen aan de Koning om over te gaan tot dezelfde aanpassing als deze doorgevoerd door artikel 5 van het wetsontwerp (het opschrift van de wet van 5 maart 2002) in elke andere wettelijke of reglementaire bepaling die een verwijzing bevat naar het huidige opschrift van de wet van 5 maart 2002 (waarvan de aanpassing in die zin niet werd gevisieerd door dit ontwerp van wet).

Art. 39 et 40

1. Ces deux dispositions ont trait à la création d'une sanction spécifique punissant l'employeur détachant ou ayant détaché des travailleurs en Belgique et qui n'a pas satisfait à la demande des services d'inspection de lui fournir les documents pouvant lui être demandés par ou en vertu de l'article 7/1 nouveau de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

2. L'article 188/2 nouveau créé par l'article 40 du présent projet prévoit une sanction de niveau 2 en cas de non-respect par l'employeur détachant de ses obligations au regard de l'article 7/1 de la loi du 5 mars 2002 et ce par analogie avec un tel niveau de sanction applicable en vertu de l'article 187, paragraphe 2, du Code pénal social pour l'employeur qui ne prend pas les dispositions nécessaires afin que le compte individuel soit tenu en tout temps à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance.

Les documents mentionnés dans l'article 7/1 précité n'étant pas des documents sociaux au sens de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, une nouvelle section 6 intitulée "Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs" et contenant l'article 188/2 nouveau est également insérée dans le chapitre 6, comme prescrit par l'article 39 du présent projet de loi.

Art. 41

Cette disposition doit être mise en liaison avec l'article 5 du projet de loi remplaçant l'intitulé actuel de la loi du 5 mars 2002 par l'intitulé "loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci".

Il donc est nécessaire de donner compétence au Roi pour procéder à la même adaptation que celle opérée pour l'intitulé de la loi du 5 mars 2002 par l'article du projet dans toute autre disposition légale ou réglementaire comportant une référence à l'intitulé actuel de ladite loi du 5 mars 2002 mais dont l'adaptation en ce sens ne serait pas envisagée par le présent projet de loi.

Dezelfde bepaling van het wetsontwerp werd aangepast om rekening te houden met de door de Raad van State geformuleerde opmerkingen in zijn advies nr. 59.673/1/V van 29 juli 2016.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Justitie,

Koen GEENS

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

De minister van Financiën

Johan VAN OVERTVELDT

*De staatssecretaris voor Bestrijding
van de sociale fraude,*

Philippe DE BACKER

Pareille disposition du projet de loi a été adaptée aux fins de tenir compte des observations formulées par le Conseil d'État dans son avis n° 59.673/1/V du 29 juillet 2016.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

Le ministre de la Justice,

Koen GEENS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

Le ministre des Finances

Johan VAN OVERTVELDT

*Le secrétaire d'État à la Lutte
contre la fraude sociale,*

Philippe DE BACKER

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State****Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen
inzake detachering van werknemers****HOOFDSTUK 1****Inleidende bepalingen****Artikel 1**

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

Art. 2

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

HOOFDSTUK 2**Bescherming van werknemers gedetacheerd vanuit
België naar een andere lidstaat van de Europese
Economische Ruimte of naar Zwitserland****Art. 3**

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

Art. 4

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

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi portant diverses dispositions
concernant le détachement de travailleurs****CHAPITRE 1^{ER}****Dispositions introductives****Article 1^{er}**

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

Art. 2

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

CHAPITRE 2**Protection des travailleurs détachés à partir de la
Belgique vers un autre État membre de l'Espace
économique européen ou vers la Suisse****Art. 3**

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

Art. 4

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

interne markt ("de IMI-verordening"), mag vanwege zijn werkgever geen enkel nadeel ondervinden naar aanleiding van het opstarten van dergelijke gerechtelijke of administratieve procedures.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingsbepalingen

Afdeling 1

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

Art. 5

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

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

Art. 6

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

"Artikel 1/1. Deze wet is de omzetting van:

1° de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten;

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

marché intérieur ("règlement IMI"), ne peut subir, de la part de son employeur, aucun préjudice lié à l'engagement de telles procédures judiciaires ou administratives.

CHAPITRE 3

Dispositions modificatives

Section 1^{re}

Modifications apportées à la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique

Art. 5

L'intitulé de la loi du 5 mars 2002 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, est remplacé par ce qui suit:

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

Art. 6

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

"Article 1^{er}/1. La présente loi transpose:

1° la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;

2° la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI").

Art. 7

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

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

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

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

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

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

b) de datum waarop de detachering begint;

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

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

e) de aard van de activiteiten;

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

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

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 2° aanvullen;

Art. 7

Dans le chapitre I^{er} de la même loi, l'article 2 est remplacé par ce qui suit:

“Art. 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

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

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

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

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

b) la date à laquelle le détachement commence;

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

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

e) la nature des activités;

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

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

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 2°;

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

Om vast te stellen of deze onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, wordt een algemene beoordeling uitgevoerd van alle feitelijke elementen die, gedurende een langere periode, kenmerkend zijn voor de activiteiten die deze onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd en, zo nodig, in België. Deze elementen kunnen met name omvatten:

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

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

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

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

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

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 3° aanvullen;

4° verbindingspersoon: natuurlijke persoon die wordt aangewezen door de werkgever om, voor rekening van deze laatste, het contact te verzekeren met de ambtenaren aangewezen door de Koning en die kan worden gecontacteerd door deze laatsten om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van de werknemers gedetacheerd in België zoals bijvoorbeeld de documenten voorzien door of krachtens artikel 7/1, § 1 en 2, in artikel 6*quinq*ues en 6*sex*ies van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en in artikel 15*bis*, § 2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers”.

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

Afin de déterminer si cette entreprise exerce réellement des activités substantielles, il y a lieu de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par cette personne dans le pays où elles sont établies et, au besoin, en Belgique. Ces éléments de faits peuvent comporter notamment:

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

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

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

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

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

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 3°;

4° personne de liaison: personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi et qui peut être contactée à cet effet par ces derniers pour de fournir et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique et notamment les documents prévus par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1^{er} et 2, aux articles 6*quinq*ues et 6*sex*ies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'article 15*bis*, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs”.

Art. 8

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

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

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

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

3° de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven;

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

De Koning kan de lijst vermeld in deze paragraaf aanvullen.

§ 2. De werkgevers moeten aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, een vertaling bezorgen in één van de landstalen of in het Engels van de documenten voorzien door of krachtens paragraaf 1.

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

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

Art. 9

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

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

Art. 8

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

“Art. 7/1. § 1^{er}. Les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

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

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

3° les relevés d’heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché;

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

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

§ 2. Les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise des documents prévus par ou en vertu du paragraphe 1^{er}.

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

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

Art. 9

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

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

Art. 10

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

Afdeling 2

Wijzigingen aangebracht in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 11

In hoofdstuk II van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de paragrafen 1 tot 4 van artikel 15*bis* vervangen als volgt:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10

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

Section 2

Modifications apportées à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 11

Dans le chapitre II de la loi de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les paragraphes 1^{er} à 4 de l'article 15*bis* sont remplacés par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par:

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

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

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

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

2° une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise des documents visés au 1°.

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

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

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

Art. 12

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

Art. 13

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

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

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

— in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;

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

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

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

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

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

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

Art. 12

Dans le chapitre VI/1 de la même loi, entre la section 1^{re} et la section 2, il est inséré une section 1^{re}/1 intitulée “Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction”.

Art. 13

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

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

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

— dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la Commission paritaire de la construction;

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

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

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

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

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

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

7° inspectie: de ambtenaren die zijn aangewezen om toezicht uit te oefenen op de naleving van deze wet;

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

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

Art. 14

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

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

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

Art. 15

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

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

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

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

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

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

7° inspection: les fonctionnaires désignés pour exercer le contrôle du respect de la présente loi;

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

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

Art. 14

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

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

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

Art. 15

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. De aannemer, bij gebrek aan keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een onderaannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

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

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

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

In afwijking van het tweede lid zijn de aannemer, bij gebrek aan een keten van onderaannemers, en de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een onderaannemer, hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties verricht vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die aanvangt op het ogenblik waarop zij kennis hebben van het feit dat hun

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

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

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

§ 2. L'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

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

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

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

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

onderaannemer niet het volledig of gedeeltelijk loon betaalt dat verschuldigd is aan deze werknemer. Dergelijke kennis is, onder andere, bewezen wanneer de aannemer en de intermediaire aannemer in kennis gesteld worden door de inspectie overeenkomstig artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek.

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

Art. 16

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

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

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

Art. 17

In dezelfde afdeling 1/1 wordt een artikel 35/6/5 ingevoegd, luidende:

“Art. 35/6/5. Kunnen in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze afdeling aanleiding kan geven, in rechte optreden ter verdediging van de rechten van de werknemers, met toestemming van deze laatsten:

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

2° de representatieve vakorganisaties bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

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

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

travailleur. Une telle connaissance est prouvée, entre autres, quand, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire sont informés par l'inspection conformément à l'article 49/3 du Code pénal social.

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

Art. 16

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

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

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

Art. 17

Dans la même section 1^{re}/1, il est inséré un article 35/6/5, rédigé comme suit:

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

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

2° les organisations syndicales représentatives visées par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

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

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

Art. 18

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

Afdeling 3

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

Art. 19

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

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

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

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

Art. 20

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

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

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

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

De werkgevers bedoeld in het eerste lid kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening

Art. 18

Dans l'article 35/8 de la même loi, modifié par la loi du 11 février 2013, les mots “à la section 1^{re}” sont remplacés par les mots “aux sections 1^{re} et 1^{re}/1”.

Section 3

Modifications apportées à l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Art. 19

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

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

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

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

Art. 20

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

“Art. 6quinquies. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1^{er}, du présent arrêté pour autant que, durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, ils fournissent aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

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

2° une traduction dans une des langues nationales ou en langue anglaise des documents visés au 1°.

Les employeurs visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant

houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, te bezorgen.”

Art. 21

In hoofdstuk IIbis van hetzelfde koninklijk besluit wordt artikel 6sexies vervangen als volgt:

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

§ 2. Wanneer de werkgevers de in artikel 6quinquies bedoelde documenten niet bezorgen overeenkomstig dit artikel en overeenkomstig § 1 van dit artikel, wanneer het verzoek werd gedaan, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 4, § 1, bedoelde individuele rekening op te stellen en bij te houden.”

Afdeling 4

Wijzigingen aangebracht in de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

Art. 22

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

Afdeling 5

Wijzigingen aangebracht in de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht

Art. 23

In artikel 2, § 1, 3 en 5, van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, gewijzigd bij de wetten van 29 maart 2012 en 30 juli 2013, wordt het cijfer “49/2” telkens vervangen door het cijfer “49/3”.

compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l’obligation de fournir les documents visés à l’alinéa 1^{er}, 1° et 2°.”.

Art. 21

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

“Art. 6sexies. § 1^{er}. Au terme de la période d’occupation visée à l’article 6ter, les employeurs sont tenus, durant une période d’un an, de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, les documents visés à l’article 6quinquies.

§ 2. Lorsque les employeurs ne fournissent pas les documents visés à l’article 6quinquies, conformément à cet article et au § 1^{er} du présent article, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d’établir et de tenir le compte individuel visé à l’article 4, § 1^{er}.”.

Section 4

Modifications apportées à la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

Art. 22

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

Section 5

Modifications apportées à la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social

Art. 23

Dans l’article 2, paragraphes 1^{er}, 3 et 5, de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, modifié par les lois du 29 mars 2012 et du 30 juillet 2013, le chiffre “49/2” est chaque fois remplacé par le chiffre “49/3”.

Afdeling 6*Wijzigingen aangebracht in het Sociaal Strafwetboek***Art. 24**

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

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

Art. 25

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

Art. 26

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

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

De sociaal inspecteurs kunnen de opdrachtgevers bedoeld in artikel 35/6/3, § 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, schriftelijk in kennis stellen dat hun aannemer zijn verplichting niet nakomt om het verschuldigd loon te betalen aan de werknemers van deze aannemer.

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

Deze kennisgeving vermeldt:

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

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

Section 6*Modifications apportées au Code pénal social***Art. 24**

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

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

Art. 25

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

Art. 26

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

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

Les inspecteurs sociaux peuvent informer par écrit les donneurs d'ordre visés à l'article 35/6/3, § 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, de ce que leur entrepreneur manque à son obligation de payer la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

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

Cette notification mentionne:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27

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

Art. 28

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

Art. 29

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

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

Indien de administratieve geldboete wordt opgelegd aan een in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in België geldende regels inzake detachering van werknemers en de kennisgeving ervan niet kan gebeuren overeenkomstig artikel 85, kan de bevoegde administratie, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en

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

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

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

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

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

Une copie de la présente notification est transmise à l’employeur concerné par cette notification.”.

Art. 27

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

Art. 28

Dans le livre 1^{er}, titre 4, chapitre 3, du Code pénal social, il est inséré une section 7 intitulée “Les dispositions particulières concernant l’exécution transfrontalière de sanctions et amendes administratives pécuniaires”.

Art. 29

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

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

Si l’amende administrative est infligée à un prestataire de service établi dans un autre État membre de l’Union européenne en raison du non-respect des règles applicables en Belgique en matière de détachement de travailleurs et si sa notification ne peut se dérouler conformément à l’article 85, l’administration compétente peut introduire une demande de notification de la décision infligeant une amende administrative auprès de l’instance compétente de cet autre État membre, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil

tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"), bij de bevoegde instantie van die andere lidstaat een verzoek tot kennisgeving van de beslissing tot oplegging van de administratieve geldboete indienen."

Art. 30

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

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

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

Art. 31

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

"Art. 91/3. Verzoek van een andere EU-lidstaat tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

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

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

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

Art. 30

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

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

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

Art. 31

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

"Art. 91/3. Demande provenant d'un autre État membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'État membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

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

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

Art. 32

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

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

De bevoegde administratie neemt, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, kennis van ieder verzoek van een bevoegde instantie van een andere EU-lidstaat tot invordering van een financiële administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers. Zij gaat na of er voldaan is aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI. In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89 aanhangig bij de algemene administratie van de inning en de invordering van de FOD Financiën, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete. Deze invordering gebeurt op basis van de in voormelde richtlijn voorziene titel ontvangen via het IMI-systeem.”

Art. 33

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

Art. 34

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

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

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

Art. 35

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

Art. 32

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

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

Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre État membre de l'Union européenne et ayant pour objet l'exécution d'une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative infligée à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'État membre concerné en matière de détachement de travailleurs. Elle vérifie si les conditions de recevabilité prévues dans le chapitre VI précité sont remplies. Si tel est le cas, elle soumet, conformément à l'article 89, une demande d'exécution à l'administration générale de la perception et du recouvrement du Service public fédéral Finances en vue du recouvrement du montant de cette sanction administrative pécuniaire et/ou amende administrative. Ce recouvrement a lieu sur base du titre prévu dans la directive précitée et reçu via le système IMI.”

Art. 33

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

Art. 34

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

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

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

Art. 35

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

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

Art. 36

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

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

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

Art. 37

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

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

Art. 38

In afdeling 6 van hetzelfde hoofdstuk 6, ingevoegd door artikel 37 van deze wet, wordt een artikel 188/2 ingevoegd luidende:

“Art. 188/2. Het gebrek aan verzending van documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers.

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

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

“La communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique”.

Art. 36

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

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

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

Art. 37

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

“Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs”.

Art. 38

Dans la section 6 du même chapitre 6, insérée par l'article 37 de la présente loi, il est inséré un article 188/2, rédigé comme suit:

“Art. 188/2. Le défaut d'envoi de documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs.

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

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

HOOFDSTUK 4

Andere bepalingen

Art. 39

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

CHAPITRE 4

Autres dispositions

Art. 39

Dans toute disposition légale ou réglementaire comportant une référence à l'intitulé “loi du 5 mars 2002 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”, pareil intitulé doit être remplacé par ce qui suit: “Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci”.

Impactanalyse formulier

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

- Bevoegd regeringslid > Minister van Werk en Staatssecretaris voor
Bestrijding van de sociale fraude
- Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > /
- Overheidsdienst > FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal
Overleg - AD Individuele
Arbeidsbetrekkingen
- Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > Yves Brosteaux – 02 233 47 62
yves.brosteaux@emploi.belgique.be

B. Ontwerp

- Titel van de regelgeving > Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers
- Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

De richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") moet uiterlijk op 18 juni 2016 zijn omgezet.

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

Het wetsontwerp zet de hierboven vermelde richtlijn om in het Belgische arbeidsrecht.

- Impactanalyses reeds uitgevoerd > Nee
Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > [Click here to enter text.](#)

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

- Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

Verplichte raadpleging : Advies van de Nationale Arbeidsraad, uitgebracht op 4 mei 2016 en Advies van de Adviesraad van het sociaal strafrecht nr. 2016/002, uitgebracht op 13 april 2016.

Impactanalyse formulier

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

- Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Nihil.

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

01.06.2016

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden)

Bescherming van de rechten (arbeidsvoorwaarden) van de naar België gedetacheerde werknemers en strijd tegen de oneerlijke concurrentie door middel van met name de invoering van een specifiek systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid in de bouwsector en versterking van de controlemechanismen van de inspecties. Bovendien betreft de regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid eveneens de werknemers die op permanente wijze in België tewerkgesteld worden door een onderneming die er gevestigd is.

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit

Impactanalyse formulier

waarom.

Geen enkel onderscheid werd uitgewerkt door het ontwerp op basis geslacht. Zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemers zijn betrokken.

→ *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Geen verschil.

→ *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

Nee.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Geen positieve of negatieve impact.

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

X Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Bescherming van de rechten (arbeidsvoorwaarden) van de naar België gedetacheerde werknemers en strijd tegen de oneerlijke concurrentie door middel van met name de invoering van een specifiek systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid in de bouwsector en versterking van de controlemechanismen van de inspecties. Bovendien betreft de regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid eveneens de werknemers die op permanente wijze in België tewerkgesteld worden door een onderneming die er gevestigd is en hen tewerkstelt in het kader van activiteiten in de bouwsector.

☐ Positieve impact

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale

Impactanalyse formulier

handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☐ Positieve impact

Strijd tegen de oneerlijke concurrentie : gunstige invloed van deze maatregelen voor de concurrentiële situatie van de Belgische ondernemingen.

Investerings [8]

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

[Click here to enter text.](#)

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

[Click here to enter text.](#)

Kmo's [10]

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Elke buitenlandse KMO die werknemers naar België detacheert is betrokken.

KMO's die in België gevestigd zijn : enkel de KMO's bedoeld door regeling van specifieke hoofdelijke aansprakelijkheid, nl. in een rechtstreekse contractuele relatie met een aannemer of een onderaannemer die in hun voordeel werken of diensten uitvoeren die tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité nr. 124 voor het bouwbedrijf, of anderzijds vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité nr. 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité nr. 121 voor de schoonmaak, het Paritair Comité nr. 126 voor de stoffering en de houtbewerking en het Paritair Subcomité nr. 149.01 voor de elektriciens: installatie en distributie maar enkel indien het gaat om werken in onroerende staat.

→ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

De KMO's die in België gevestigd zijn zullen er meer aan denken om contracten te sluiten met commerciële partners die betrouwbaar zijn op sociaal vlak, hetgeen een eerlijke concurrentie zal bevorderen zowel op nationaal als internationaal vlak die tenslotte van nut is voor de Belgische ondernemingen, inbegrepen de KMO's.

→ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] >

Leg uit

/

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

/

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

Impactanalyse formulier

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

De buitenlandse ondernemingen die werknemers naar België detacheren : opstellen van nieuwe maatregelen en controle-instrumenten bedoeld om de naleving door deze na te gaan van de arbeidsvoorwaarden die in België van toepassing zijn in geval van detachering.

→ *Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

De ondernemingen die werknemers naar België detacheren :

Enkel op verzoek van de inspectie :

1° een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer of elk gelijkwaardig document;

2° de inlichtingen betreffende de vreemde valuta die dient voor de betaling van het loon, de voordelen in geld en in natura verbonden met de expatriëring, de voorwaarden van de repatriëring van de gedetacheerde werknemer;

3° de overzichten van uren;

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

5° een vertaling in het Engels van de vermelde documenten.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Met alle middelen.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Geen periodiciteit. Bezorgen van documenten enkel op verzoek van de inspectie

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.

** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

X Geen impact

Impactanalyse formulier

[Click here to enter text.](#)

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_x, NO_x, NH₃), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

[Click here to enter text.](#)

X Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Geen impact

→ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:

1. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

/

Impactanalyse formulier

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

Formulaire d'analyse d'impact

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

- Membre du Gouvernement compétent > [Ministre de l'Emploi et Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale](#)
- Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) > /
- Administration > [SPF EMPLOI – DG Relations individuelles de travail](#)
- Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) > Yves Brosteaux - yves.brosteaux@emploi.belgique.be
02 233 47 62

B. Projet

- Titre de la réglementation > Avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs
- Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

La directive 2014 /67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») doit être transposée au plus tard pour le 18 juin 2016.

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

Le projet de loi transpose en droit du travail belge la directive précitée

- Analyses d'impact déjà réalisées > Non
Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > [Click here to enter text.](#)

C. Consultations sur le projet de réglementation

- Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

consultation obligatoire : Avis du Conseil national du travail, rendu le 4 mai 2016 et Avis du Conseil consultatif du droit pénal social n° 2016/002 rendu le 13 avril 2016

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

- Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

Formulaire d'analyse d'impact

Néant

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

01.06.2016

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire)

Protection des droits (conditions de travail) des travailleurs détachés en Belgique et lutte contre la concurrence déloyale par le biais notamment de la mise en place d'un système de responsabilité solidaire spécifique dans le secteur de la construction et renforcement des mécanismes de contrôle des inspections. Par ailleurs, le régime de responsabilité solidaire concerne également les travailleurs occupés de manière permanente en Belgique par une entreprise qui y est établie.

Impact positif

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

[Aucune distinction n'est opérée par le projet sur base du sexe. Tant les travailleurs masculins que féminins sont concernés.](#)

→ Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Aucune différence

→ S'il existe des différences, répondez à la question suivante :

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

Formulaire d'analyse d'impact

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

Aucun impact ni positif ni négatif

→ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

/

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

X Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Protection des droits (conditions de travail) des travailleurs détachés en Belgique et lutte contre la concurrence déloyale par mise en place d'un système de responsabilité solidaire spécifique dans le secteur de la construction et renforcement des mécanismes de contrôle des inspections. Par ailleurs, le régime de responsabilité solidaire concerne également les travailleurs occupés de manière permanente en Belgique par une entreprise qui y est établie et les occupe dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction.

☐ Impact positif

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

X Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Lutte contre la concurrence déloyale : effet bénéfique de ces mesures pour la situation concurrentielle des entreprises belges.

☐ Impact positif

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Toute PME étrangères détachant des travailleurs en Belgique est concernée.

PME établies en Belgique : uniquement les PME visées par le régime de responsabilité solidaire spécifique cad. en relation contractuelle directe avec un entrepreneur ou un sous-traitant effectuant à leur bénéfice des travaux ou services relevant de la compétence de la Commission paritaire n° 124 de la construction ou, d'autre part, mentionnés dans l'arrêté royal déterminant la compétence de la Commission paritaire n° 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, n° 121 pour le nettoyage, n° 126 de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et de la sous-commission paritaire n° 149.01 des électriciens : installation et distribution mais uniquement s'il s'agit de travaux immobiliers.

→ Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

Les PME établies en Belgique prendront davantage soin de contracter avec des partenaires commerciaux fiables sur le plan social ce qui favorisera une concurrence loyale tant au niveau national qu'international profitable en fin de compte aux entreprises belges, en ce compris les PME.

→ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ?

/

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

/

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

/

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

Les entreprises étrangères détachant des travailleurs en Belgique : établissement de nouvelles mesures et instruments de contrôle visant à vérifier le respect par celles-ci des conditions de travail applicables en Belgique en cas de détachement.

→ S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

Entreprises détachant des travailleurs en Belgique :

Uniquement sur demande de l'inspection :

1° une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent;

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

3° les relevés d'heures;

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

5° une traduction en langue anglaise des documents précités.

Formulaire d'analyse d'impact

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Par tout moyen.

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

Pas de périodicité. Fourniture des documents
uniquement si demande de l'inspection.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

/

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.

** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Ressources naturelles [16]

Gestion efficace des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

[Click here to enter text.](#)

X Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

[Pas d'impact](#)

→ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). cf. annexe

/

→ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

/

**A D V I E S** Nr. 1.982
-----Zitting van woensdag 4 mei 2016

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

X

X

X

2.825-1

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 1.982

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

De heer K. Peeters, minister van Werk, en de heer B. Tommelein, staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, hebben samen de Nationale Arbeidsraad om een advies verzocht over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers.

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

- 2 -

De bespreking van dat dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen – Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 4 mei 2016 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

De heer K. Peeters, minister van Werk, en de heer B. Tommelein, staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, hebben samen de Nationale Arbeidsraad om een advies verzocht over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers.

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

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

In de adviesaanvraag wordt de Raad uitdrukkelijk verzocht zich uit te spreken over de keuzes die in het voorontwerp van wet werden gemaakt betreffende enerzijds de invoering in de voornoemde wet van 12 april 1965 van een bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen, die betrekking heeft op de rechtstreekse medecontractant voor activiteiten in de bouwsector, en anderzijds de uitbreiding van het personele toepassingsgebied van die nieuwe regeling tot de professionele opdrachtgever.

Advies nr. 1.982

- 3 -

In het kader van het onderzoek van het voorgelegde voorontwerp van wet, heeft de Nationale Arbeidsraad uitvoerige mondelinge toelichtingen gekregen van de vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, van de beleidscel van de minister van Werk en van de beleidscel van de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude.

Er hebben verder ook nauwe contacten plaatsgevonden met de vertegenwoordigers van de bouwsector en de transportsector.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Begrip detachering en de problematiek van de controle van de arbeidsvoorwaarden (de artikelen 7 tot 11 en 19 en 21 van het voorontwerp)

1. Begrip detachering

a. Specificiteiten van de wegtransportsector

De Raad staat achter het verzoek van de sector in punt 15 van het op 3 februari 2016 ondertekende plan voor eerlijke concurrentie in de transportsector, namelijk dat betreffende de omzetting van de handhavingsrichtlijn (2014/67/EU) in Belgisch recht "wordt bekeken op welke wijze het arrest Koelzsch omgezet kan worden in Belgisch recht en toepassing gemaakt kan worden van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht van het land of het land van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht".

Op basis van een akkoord in de transportsector vraagt de Raad dat de bij dit advies gevoegde tekst opgenomen wordt in de Belgische regelgeving, zodat in al de gevallen volledige uitvoering gegeven wordt aan artikel 8 van de verordening 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbin-tenissen uit overeenkomst, en meer bepaald aan artikel 8.2 van de verordening, zoals geïnterpreteerd door het HvJEU in het arrest Koelzsch.

De regering dient te bepalen hoe de door de transportsector voor-gestelde tekst, die voornamelijk betrekking heeft op het internationaal privaatrecht, het best opgenomen kan worden in de Belgische rechtsorde, overeen-komstig de bovengenoemde Europese verordening.

Advies nr. 1.982

- 4 -

b. Maximale termijn voor een detachering in arbeidsrechtelijke zin

De Raad merkt op dat er geen maximale termijn opgenomen is voor een detachering in arbeidsrechtelijke zin.

Hij wijst op het feit dat de punten 7 en 31 van het Plan voor Eerlijke Concurrentie van de bouwsector vragen dat de Europese detacheringstermijnen zouden gedifferentieerd worden tussen de bouwsector en de andere sectoren. Er wordt gevraagd om voor de bouwsector in enge zin de initiële detachingsvoorwaarde tot 6 maanden te beperken, met mogelijkheid van verlenging na beoordeling in het land van ontvangst.

De Raad vraagt de regering om ten aanzien van de lopende discussies op Europees niveau over de aanpassing van de Detacheringsrichtlijn en de Verordening 883/2004 deze vraag te ondersteunen.

c. Daadwerkelijke detachering

1) Substantiële activiteiten

De Raad merkt op dat artikel 7 van het voorontwerp van wet de formulering herneemt van het artikel 4.2. van de Handhavingsrichtlijn wat betreft de beoordeling of een onderneming-werkgever substantiële activiteiten in het land van herkomst van de gedetacheerde ontplooit. Om dit vast te stellen wordt vereist dat een algemene beoordeling wordt uitgevoerd van alle feitelijke elementen die, gedurende een langere periode, kenmerkend zijn voor de activiteiten die deze onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd en, zo nodig, in België. Een niet-limitatieve lijst van elementen waarmee rekening moet gehouden worden zou worden opgenomen in artikel 2,3° van de wet van 5 maart 2002.

2) Het A1-formulier

De Raad wijst erop dat de overweging nr. 12 van de Handhavingsrichtlijn stelt dat het ontbreken van een A1-formulier erop kan duiden dat de situatie niet moet worden beschouwd als een detachering.

Advies nr. 1.982

- 5 -

De Raad is van oordeel dat het aanbeveling verdient om in de memorie van toelichting bij de wet aan te geven dat dit inderdaad ook één van de elementen is waarmee in de algemene beoordeling rekening kan gehouden worden.

Vervolgens wil de Raad ook zijn bezorgdheid uiten over de problemen die zich stellen bij het afleveren van de A1-documenten. Naast het ontbreken van een A1-formulier stelt zich ook het probleem van het frauduleus afleveren van deze documenten.

De Raad vraagt daarom aan de regering om op Europees niveau aan te dringen op een grondige evaluatie van de procedure voor het afleveren van A1-documenten en de lopende discussies op Europees vlak hierover van nabij op te volgen. In het bijzonder is het van belang dat er over het afleveren van het document wordt beslist op basis van authentieke stukken.

2. Toegang tot informatie

De Raad wijst op het artikel 5.4. van de Handhavingsrichtlijn. Dit artikel vereist dat lidstaten de informatie over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in cao's op een toegankelijke en transparante wijze beschikbaar stellen aan de dienstverrichters en de gedetacheerde werknemers. Deze informatie heeft betrekking op het minimumloon, de componenten ervan en de berekening ervan.

De Raad wijst eveneens op de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie van 12 februari 2015 (C-396/13) die stelt dat ook de wijze waarop het minimumloon wordt berekend en de criteria die in dat verband worden gehanteerd, tot de bevoegdheid van de lidstaat van ontvangst behoren.

Hij is ook van oordeel dat door de Belgische overheid reeds een belangrijke inspanning is geleverd om informatie over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in Belgische cao's op een website bijeen te brengen ten behoeve van de in het buitenland gevestigde werkgevers die werknemers naar België detacheren.

Hij wijst erop dat deze informatie op een toegankelijke en transparante wijze dient te gebeuren. Gezien de complexiteit van de loonsvorming, vraagt hij dat een verdere inspanning zou geleverd worden, in samenspraak tussen de bevoegde overheid en de sociale partners in de sectoren, om deze informatie op een zo educatief mogelijke wijze voor te stellen op de hiertoe bestemde website.

Advies nr. 1.982

- 6 -

Volgens hem is het van belang dat de informatie alle componenten omvat die als minimumloon worden beschouwd in het kader van een detachering in België, overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

3. Controle

a. Vier types van documenten

De Raad wijst erop dat de artikelen 8 en 11 van het voorontwerp van wet tot doel hebben een aantal administratieve eisen en controlemaatregelen op te leggen aan de werkgevers die werknemers naar België detacheren.

1) Coherentie tussen de artikelen 8 en 11 van het voorontwerp van wet

De Raad wijst op het onderscheid in de verplichtingen tussen artikel 8 ("op hun verzoek zenden") en artikel 11 van het voorontwerp van wet ("ter beschikking houden ... op hun verzoek").

2) Arbeidstijdenoverzichten

Artikel 8 van het voorontwerp van wet legt aan de werkgevers die werknemers naar België detacheren de verplichting op om aan de inspectiediensten vier types van documenten te bezorgen wanneer de inspectiediensten hen daarom verzoeken (een nieuw artikel 7/1, § 1 in te voegen in de wet van 5 maart 2002).

De Raad merkt op dat het eerste lid, 3° van de paragraaf 1 van dit nieuw artikel 7/1 bepaalt dat op hun verzoek aan de inspectiediensten dienen toegestuurd te worden: "de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven, voor zover dat een verplichting om dergelijke documenten op te stellen ook wordt opgelegd door het recht dat de arbeidsovereenkomst regelt".

Deze bepaling houdt in dat de vereiste om de arbeidstijdenoverzichten toe te sturen slechts geldt voor zover dat een verplichting om dergelijke documenten op te stellen ook wordt opgelegd door het recht dat de arbeidsovereenkomst regelt.

Advies nr. 1.982

- 7 -

Hij merkt op dat de voorwaarde "voor zover dat een verplichting om dergelijke documenten op te stellen ook wordt opgelegd door het recht dat de arbeidsovereenkomst regelt" niet werd opgenomen in de tekst van de Handhavingsrichtlijn (art. 9). Hij vraagt dat de bevoegde overheid het waarom van deze afwijking ten opzichte van de Handhavingsrichtlijn aan de sociale partners zou verduidelijken.

3) Loonbetaling (nieuw artikel 7/1, § 1, 4° van de wet van 5 maart 2002 en nieuw artikel 15 bis, § 2, 1° van de loonbeschermingswet)

Wat de loonbetaling betreft, is de Raad van oordeel dat het belangrijk is dat de inspectiediensten de uitbetaling van het minimumloon in al zijn aspecten kan controleren. Hij vraagt dat deze doelstelling van de maatregel uitdrukkelijk in de memorie van toelichting van het voorontwerp van wet zou worden opgenomen.

Verder merkt hij op dat het tweede lid van de paragraaf 1 van dit nieuw artikel 7/1 bepaalt dat de Koning de lijst van documenten die aan de inspectiediensten op hun verzoek dienen verzonden te worden, kan aanvullen, om te garanderen dat de inspectiediensten hun toezichtsoverdracht zo efficiënt mogelijk zouden kunnen uitoefenen.

Hij is van oordeel dat hiervan gebruik dient gemaakt te worden indien zou blijken dat de door het wetsontwerp gevraagde documenten de inspectiediensten onvoldoende toelaten om, onder andere, de loonbetaling in al zijn elementen te controleren.

4) Afwijking van de normale arbeidsduur

De Raad herinnert eraan dat een buitenlandse werkgever die werknemers naar België detachert, onderworpen is aan de procedures en verplichtingen betreffende de sociale documenten die zijn opgelegd ingeval wordt afgeweken van de normale arbeidsduur in België.

Daarbij moet vooral worden verduidelijkt hoe de in België geldende procedures en regels in geval van afwijking van de normale arbeidsduur gecombineerd moeten worden met de vrijstelling van de verplichting om de sociale documenten gedurende een jaar bij te houden in het kader van de Limosa-regelgeving.

Advies nr. 1.982

- 8 -

De bevoegde overheid zal eventueel moeten nagaan of de regeling moet worden aangepast, zodat de inspectiediensten in alle gevallen de documenten kunnen opvragen die moeten worden voorgelegd ingeval er wordt afgeweken van de normale arbeidsduur in België, ondanks de vrijstelling die bestaat in het kader van de Limosa.

b. Contactpersoon

De Raad merkt op dat in artikel 9 van het voorontwerp van wet is opgenomen dat voorafgaand aan de tewerkstelling van de in België gedetacheerde werknemers de werkgever een contactpersoon moet aanwijzen. Dit artikel betreft de omzetting van artikel 9.1 tweede lid, e) van de Handhavingsrichtlijn.

Wat betreft de gebruikte terminologie, wordt gevraagd dat de omschrijving in de Franse tekst van artikel 9.1, tweede lid, e) van de Handhavingsrichtlijn "une personne chargée d'assurer la liaison" in het voorontwerp van wet als "verbindingpersoon" kan worden vertaald. Zo ontstaat er geen verwarring met "personne de contact" van artikel 9.1, tweede lid, f) van de Handhavingsrichtlijn.

Er wordt ook voorgesteld dat het aangewezen zou zijn dat de gegevens van de contactpersoon in de Limosa-aangifte zouden worden opgenomen. Aangaande dit punt heeft de Raad kennis genomen van de uitleg van de vertegenwoordigers van de administratie dat het de bedoeling is om de gegevens van de contactpersoon in de Limosa-aangifte op te nemen waarbij werd verduidelijkt dat deze bepaling in het koninklijk besluit zal worden opgenomen.

B. Invoering in de wet van 12 april 1965 van een bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen, die betrekking heeft op de rechtstreekse medecontractant voor activiteiten in de bouwsector (voornamelijk de artikelen 12 tot 18 van het voorontwerp van wet)

1. Gemeenschappelijke beschouwingen

Onverminderd de respectieve standpunten van de in de Raad vertegenwoordigde organisaties (zie punt 2 hieronder) betreffende de nieuwe bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen die wordt voorgesteld in het voorontwerp van wet, wenst de Raad een aantal algemene beschouwingen en technische opmerkingen te maken over de voorgelegde tekst.

Advies nr. 1.982

- 9 -

a. Algemene beschouwingen

De Raad is van oordeel dat de hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden een instrument kan zijn in de strijd tegen sociale dumping. In dat verband verwijst hij naar zijn advies nr. 1.795 van 7 februari 2012 betreffende de titels “Werk” en “Fraudebestrijding” van het voorontwerp van programmawet en naar zijn advies nr. 1.833 van 18 december 2012 betreffende de hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden, ter uitvoering van artikel 78 van de programmawet (I) van 29 maart 2012.

Hij neemt er nota van dat het voorgelegde voorontwerp van wet tot doel heeft een nieuwe regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen in het leven te roepen, die uitsluitend betrekking heeft op de rechtstreekse medecontractant in geval van activiteiten in de bouwsector.

Die bijzondere regeling moet naast de algemene regeling bestaan; de algemene regeling blijft dus gelden voor de andere activiteiten en sectoren, alsook voor de relaties met de onrechtstreekse medecontractanten. De specifieke sanctieregeling die van toepassing is op de illegale werknemers, blijft eveneens gelden.

De Raad neemt er ook nota van dat het voorontwerp van wet het toepassingsgebied van de nieuwe bijzondere regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen wil uitbreiden tot de professionele opdrachtgever en op dat vlak verder gaat dan de handhavingsrichtlijn.

Hij vraagt dat een jaar na de invoering van de maatregel wordt nagegaan of de maatregel echt doeltreffend is en of hij behouden moet worden. Dat verzoek sluit aan bij het voornoemde advies nr. 1.833, waarin de Raad zich ertoe verbonden heeft die problematiek van dichtbij te volgen om de praktische uitvoering en de doeltreffendheid van de regeling te kunnen evalueren in het licht van wat er in de praktijk gebeurt.

Advies nr. 1.982

- 10 -

b. Technische opmerkingen

1) Betreffende de draagwijdte van de vrijstelling en de kennisgeving door de inspectie (artikel 15 van het voorontwerp van wet)

De Raad constateert dat de precieze draagwijdte van de in artikel 15 van het voorontwerp van wet bepaalde vrijstelling van aansprakelijkheid alleen door het lezen van de memorie van toelichting begrepen kan worden. Zo blijkt uit dat artikel niet duidelijk dat het herstel van de hoofdelijke aansprakelijkheid enkel geldt voor de toekomstige loonschulden in geval van een kennisgeving door de inspectie.

Onverminderd de respectieve standpunten van de in de Raad vertegenwoordigde organisaties over het mechanisme van vrijstelling als zodanig, vraagt de Raad dat artikel 15 van het voorontwerp van wet geherformuleerd wordt, zodat een aantal verduidelijkingen die daarover in de memorie van toelichting worden gegeven, in de tekst zelf van dat artikel worden opgenomen.

2) Betreffende de verplichting om een afschrift van de schriftelijke kennisgeving aan te plakken (artikel 16 van het voorontwerp van wet)

De Raad wijst erop dat de verordening (EU) nr. 910/2014 van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt (eIDAS-verordening) op 1 juli 2016 van kracht wordt.

Hij verzoekt na te gaan of artikel 16 van het voorontwerp van wet, dat voorziet in een verplichting om de schriftelijke kennisgeving aan te plakken, wel strookt met die verordening en of er geen elektronische variant voor die verplichting moet komen die voldoet aan dezelfde voorwaarden als de papieren aanplakking.

Advies nr. 1.982

- 11 -

2. Respectieve standpunten van de organisaties

a. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

1) Hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden

In artikel 12 van de richtlijn 2014/67/EU van 15 mei 2014 inzake de handhaving van de richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt, is voorzien dat de lidstaten een aansprakelijkheidsregeling in geval van onderaanneming invoeren.

In dit artikel werd voorzien dat de directe aansprakelijkheid voor de achterstallige lonen van gedetacheerde werknemers van de onderaannemer in een onderaannemingsketens minstens geregeld moet worden voor een aantal activiteiten die tot de bouwsector behoren (activiteiten opgesomd in de bijlage van de richtlijn 96/71/EG)¹.

De achterliggende bedoeling van deze maatregel is het voorkomen van fraudecarrousels tussen opdrachtgever, aannemer en onderaannemer en er voor te zorgen dat de gedetacheerde werknemers het juiste loon ontvangen.

In uitvoering van deze verplichting heeft de minister van werk een wetsontwerp gemaakt waardoor een nieuwe bijzondere aansprakelijkheid wordt ingevoerd in onder meer de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de detacheringsrichtlijn en de loonbeschermingswet van 12 april 1965. Deze nieuwe aansprakelijkheidsregeling komt bovenop de bestaande hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon die tijdens de vorige regering ingevoerd werd (zie programmawet van 29 maart 2012 en uitvoeringsbesluiten van 17 augustus en 11 september 2013) en de bijzondere regeling voor de hoofdelijke aansprakelijkheid in geval van tewerkstelling van een illegale onderdaan van een derde land (cf. artikelen 35/7 tot 35/12 van de wet van 12/04/1965).

¹ De in artikel 3, lid 1, tweede streepje, van de richtlijn 96/71/EG bedoelde activiteiten omvatten alle activiteiten in de bouwsector die betrekking hebben op het oprichten, het herstellen, het onderhouden, het verbouwen of het slopen van bouwwerken, en met name de volgende activiteiten: graafwerkzaamheden; andere grondwerkzaamheden; bouw; monteren en demonteren van prefab-elementen; inrichting of uitrusting; verbouwing; restauratie; herstelwerkzaamheden; ontmanteling; sloop; groot onderhoud; klein onderhoud - schilderwerk en schoonmaak; sanering.

Advies nr. 1.982

- 12 -

Hoewel de nieuwe aansprakelijkheidsregel op zichzelf direct en onmiddellijk geldt (automatische aansprakelijkheid, geen notificatietermijn) voorziet het ontwerp de mogelijkheid voor de opdrachtgever (hoofdaannemer) om zichzelf vrij te stellen door middel van een schriftelijke verklaring van de onderaannemer die bevestigt dat hij het verschuldigd loon zal betalen. Dit houdt ook in dat de aansprakelijkheid beperkt is tot de één op één relatie, d.w.z. dat enkel de directe contractrelatie tussen de aannemer en zijn onderaannemer wordt gevat. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat deze vrijstellingsverklaring veel te licht is, rekening houdend met het uiteindelijk doel van de maatregel : efficiënt strijden tegen de fraude en de sociale dumping die de werkgelegenheid in de bouwsector aantasten.

Maar de verklaring die tot vrijstelling moet leiden verbindt de werkgever (hoofdaannemer/ opdrachtgever) tot niets : er is geen controleverplichting noch enige verificatie van de uitvoering. Op zichzelf is deze zorgvuldigheidsverklaring een evidentie. Immers, de Belgische wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de detacheringsrichtlijn verplicht elke werkgever (Belgische én buitenlandse) om aan gedetacheerde werknemers de Belgische, sectoraal bepaalde lonen te betalen (immers, de loonverplichting stoelt op algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en is daardoor een element van openbare orde).

Het ontheffingsmechanisme moet absoluut consistenten zijn en op zijn minst "overweging 37" van de richtlijn respecteren waarin staat dat de hoofdelijke aansprakelijkheid beperkt wordt als de contractant dringende maatregelen genomen heeft, nl. « *maatregelen die de aannemer neemt inzake het documenteren van de naleving van de administratieve eisen en controlemaatregelen voor een doeltreffend toezicht op de naleving van de toepasselijke voorschriften inzake het detacheren van werknemers* ».

De nieuwe bijkomende aansprakelijkheidsregeling is zeer complex. Het naast elkaar bestaan van drie soorten aansprakelijkheid voor werkgevers in de bouwsector is verwarrend, nodeloos ingewikkeld en moeilijk toepasbaar. De bijzondere aansprakelijkheid die thans voorgesteld wordt biedt geen meerwaarde. De vrijstellingsverklaring voor ketenaansprakelijkheid beantwoordt onvoldoende aan de noodzaak om gedetacheerde werknemers te beschermen tegen de niet-betaling van het rechtmatig verschuldigd loon. De vrijstellingsverklaring dreigt een formaliteit te worden en zal niet leiden tot een onderscheid tussen bonafide en malafide werkgevers in een onderaannemingsketen.

Advies nr. 1.982

- 13 -

Daarom eisen de werknemersorganisaties de veralgemening van de in de richtlijn voorziene hoofdelijke aansprakelijkheid tot alle sectoren en voor de hele onderaannemingsketen. Die hoofdelijke aansprakelijkheid moet onmiddellijk effect sorteren (gedaan met de termijn van 14 dagen) en zowel voor de bestaande als voor de toekomstige schulden gelden.

De werkgevers die gevat door de nieuwe bijzondere aansprakelijkheid zijn rechtspersonen of natuurlijk personen die gedetacheerde werknemers in ons land tewerkstellen. Deze werkgevers moeten in hun herkomstland 'daadwerkelijk substantiële activiteiten' verrichten. De criteria om deze substantiële activiteiten te beoordelen zijn uiterst algemeen en kunnen door de inspectiediensten slechts geverifieerd worden met medewerking van de buitenlandse administratie. De uitzendsector zou niet uitgesloten zijn van de toepassingsgebied hoewel het duidelijk is dat uitzendarbeid geen daadwerkelijke substantiële activiteit betreft. De essentie van uitzendarbeid is het uitzenden van werknemers naar gebruikers. Een uitzendbureau heeft geen 'daadwerkelijke' activiteiten. De werknemersorganisaties kunnen niet aangaarden dat er geen bijzondere regels gelden voor aansprakelijkheid in geval er gebruik gemaakt wordt van uitzendarbeid, te meer daar er nu al op het terrein een mengvorm ontstaat tussen onderaanneming en uitzendarbeid (buitenlandse onderaannemers in de bouwsector die tevens een erkenning als uitzendbureau aanvragen in ons land).

Overigens slaat deze hoofdelijke aansprakelijke volgens de richtlijn zowel op het « *achterstallig verschuldigd loon* » als op « *de aan gemeenschappelijke fondsen of instellingen van sociale partners verschuldigde bijdragen* ». In de omzetting beperkt de tekst zich tot het loon, waardoor bijvoorbeeld de bijdragen aan een FBZ uitgesloten worden.

Tenslotte bepaalt artikel 11.6 van de richtlijn het volgende:

“De lidstaten zorgen met name voor de nodige mechanismen om te waarborgen dat de gedetacheerde werknemers het volgende kunnen ontvangen:

- a) achterstallig nettoloon dat hun uit hoofde van de geldende arbeidsvoorwaarden en - omstandigheden in artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG verschuldigd is;*
- b) nabetalingen of terugbetalingen van onrechtmatig op zijn of haar loon ingehouden belastingen of socialezekerheidsbijdragen;*

Advies nr. 1.982

- 14 -

- c) *terugbetaling van buitensporige kosten in verhouding tot het nettoloon of de kwaliteit van de accommodatie die van het loon worden ingehouden of afgetrokken in ruil voor door de werkgever ter beschikking gestelde accommodatie;*
- d) *in voorkomend geval, onrechtmatig ingehouden werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn aan gemeenschappelijke fondsen of instellingen van sociale partners”.*

Wij moeten vaststellen dat de tekst van de omzetting daarover met geen woord rept.

2) Autonoom vorderingsrecht voor werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat het genoemde vorderingsrecht dat hun rechtstreeks wordt toegekend, noodzakelijk is om doeltreffend de uitbuiting van buitenlandse werknemers in het kader van detachering te bestrijden.

Een gezonde arbeidsmarkt die de arbeidsvoorwaarden en de lonen in acht neemt, is immers in ieders belang. Helaas worden er al te veel gevallen van misbruik vastgesteld in het kader van onderaanneming, met name vanwege de kwetsbaarheid van de werknemers die vaak hun rechten niet kennen. Die misbruiken zorgen voor oneerlijke concurrentie, wat de werking van de arbeidsmarkt grondig verstoort.

De representatieve werknemersorganisaties zullen er voortaan mee kunnen voor zorgen dat de lonen in acht worden genomen, ook als de gedetacheerde werknemer zelf geen actie onderneemt uit angst voor represailles.

De Belgische wetgever zet bovendien gewoon een recht om dat wordt erkend door artikel 11 van de richtlijn 2014/67/EU.

Advies nr. 1.982

- 15 -

b. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

1) Bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat in uitvoering van de handhavingsrichtlijn een bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden wordt ingevoerd ten aanzien van werken in onroerende staat. De algemene regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden blijft van toepassing voor alle situaties die niet door deze bijzondere regeling gedekt zijn. Daarnaast moeten zij vaststellen dat omwille van het non-discriminatiebeginsel, deze bijzondere regeling van toepassing zal zijn op alle werknemers die in België worden tewerkgesteld en het slachtoffer zijn van een onvolledige betaling van het loon dat verschuldigd is.

Zij nemen akte van de vraag van de Minister van Werk en de Staatssecretaris bevoegd voor sociale fraude, om het toepassingsgebied van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid uit te breiden tot alle opdrachtgevers en dus niet, zoals de handhavingsrichtlijn bepaalt, te beperken tot de professionele keten van hoofdaannemers en onderaannemers die de regels en procedures van de bouwsector kennen. De sociale partners van de bouwsector zien deze verruiming als een bijkomend instrument in de aanpak van sociale dumping en oneerlijke concurrentie waaronder de sector de laatste jaren zeer zwaar te lijden heeft.

Als gevolg van deze uitbreiding van het personeel toepassingsgebied (opdrachtgevers), en het feit dat deze nieuwe hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling evenzeer geldt ten aanzien van alle werknemers die in België tewerkgesteld zijn, vragen zij dat de regering het wetsontwerp op enkele punten zou aanpassen (zie verder), teneinde meer rechtszekerheid te bieden aan werkgevers en werknemers. Immers, zo stellen zij vast, zal het door de invoering van deze bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid, ook voor bedrijven buiten de professionele keten, opnieuw complexer worden om nog te weten welke reglementering van toepassing zal zijn voor de verschillende betrokken (onder)aannemers. Hierbij mag niet worden vergeten dat de ketenaansprakelijkheid voor loonschulden van de artikelen 35/1 tot 35/13 Loonbeschermingswet, voor elke risicosector ook nog eens in afzonderlijke vrijwaringsregelingen voorziet, die door de opdrachtgevers telkens moeten uitgezocht en toegepast worden. Het voorstel destijds van de Raad om hiervoor 1 interprofessionele regeling uit te werken, werd door de wetgever nooit gevolgd, wat zij ten zeerste betreuen.

Advies nr. 1.982

- 16 -

2) Loonbegrip

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking heeft op het verschuldigde loon voor de uitgevoerde werken, dat nog niet (of niet volledig) door de werkgever werd betaald. De opzeggingsvergoeding maakt geen deel uit van dit loonbegrip. Voor de gedetacheerde werknemers gaat het hierbij om het sectorale minimumloon en de voordelen zoals bepaald in de algemeen verbindend verklaarde cao's. Op grond van een vergelijking tussen het loon waarop zij in het land van oorsprong recht hebben en de Belgische sectorale minimumlonen zal worden vastgesteld of zij al of niet correct werden betaald. Maar omdat de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid ook geldt ten aanzien van de werknemers in dienst van een Belgische werkgever, gaat het in dat geval om alle loonelementen die deel uitmaken van het loonpakket van de betrokken werknemers. De impact van deze bijzondere aansprakelijkheidsregeling is om die reden verregaand, want niet beperkt tot situaties van detachering, en ten aanzien van elke wanbetaling, hoe klein ook. Immers, anders dan de algemene hoofdelijke aansprakelijkheidsregeling loonschulden van de Loonbeschermingswet, gaat het bij deze bijzondere regeling niet om een zwaarwichtige tekortkoming in hoofde van de werkgever in zijn verplichting om tijdig het loon te betalen, maar wel degelijk om elke tekortkoming, hoe klein ook, zowel ten aanzien van de Belgische als de buitenlandse werknemers.

Om die reden vragen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de sociale inspectiediensten bij de controle op de naleving van deze wetgeving een pragmatische houding zouden aannemen ten aanzien van de tewerkstellingssituaties die geen grensoverschrijdend karakter vertonen. Immers, zo merken zij op, het doel van deze nieuwe wetgeving is om situaties van sociale dumping en oneerlijke concurrentie nog meer efficiënt te kunnen aanpakken. Zij vragen dan ook dat, in het belang van de zwaar getroffen sectoren, de mensen en middelen zouden worden ingezet om deze onaanvaardbare praktijken een halt toe te roepen en niet zouden worden gebruikt om loonvraagstukken van zuiver Belgische aard met dit bijkomend rechtsmiddel aan te pakken.

Advies nr. 1.982

- 17 -

3) Vrijwaringsgrond

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen tot hun tevredenheid vast dat het wetsontwerp in een vrijwaringsgrond voorziet, mits de opdrachtgever/aannemer in het bezit is van een schriftelijke en door beide partijen ondertekende verklaring, waarin de medecontractant op de hoogte wordt gebracht van de coördinaten van de website van de FOD WASO (ook ten aanzien van een Belgische aannemer) en de aannemer bevestigt dat hij deze lonen respecteert en betaalt. Ondanks deze vrijwaringsgrond, zal de medecontractant toch hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld bij het verstrijken van een termijn van 14 dagen vanaf het ogenblik waarop hij kennis heeft van het feit dat de aannemer/medecontractant de lonen niet of slechts gedeeltelijk heeft betaald. Zij begrijpen ook dat de termijn van 14 dagen bepaald is om de opdrachtgever/aannemer in staat te stellen alle maatregelen te nemen om een hoofdelijke aansprakelijkheid voor toekomstige loonschulden te vermijden. Dit zou dan ook tot gevolg hebben, zo leert de Memorie van Toelichting, dat een opdrachtgever/aannemer die een dergelijke verklaring kan voorleggen enkel hoofdelijk aansprakelijk kan worden gesteld voor toekomstige loonschulden. De termijn van 14 dagen moet hem, met andere woorden, vanaf dat hij kennis heeft van de inbreuk, in staat stellen om van de medecontractant te eisen dat hij de verschuldigde lonen correct betaalt of de aannemingsovereenkomst te beëindigen op grond van een ontbindend beding in de aannemingsovereenkomst.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen hebben deze analyse kunnen maken dankzij de lezing van het betrokken artikel 15, 2^e lid, tweede gedachtestreepje, samen met de Memorie van Toelichting. Zij betreuren dat de tekst van het wetsontwerp zelf op dat vlak niet duidelijk bepaalt wat de precieze rechtsgevolgen zijn. Daarom vragen zij dat de wettekst op dat vlak verduidelijkt zou worden, opdat iedereen begrijpt dat de hoofdelijke aansprakelijkheid bij het naleven van vrijwaringsvoorwaarden, na het verstrijken van 14 dagen, beperkt is tot toekomstige loonschulden.

4) Subsidiare hoofdelijke aansprakelijkheid

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen lezen in de Memorie van Toelichting dat het om een subsidiare hoofdelijke aansprakelijkheid gaat, omdat de medecontractant enkel moet tussenkomen wanneer de werkgever de verschuldigde lonen niet of niet volledig betaalt.

Advies nr. 1.982

- 18 -

Toch hebben zij vragen bij de gevolgen van deze bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid wanneer de medecontractant failliet zou gaan, waardoor de opdrachtgever/aannemer niet in de mogelijkheid is om de aannemingsovereenkomst nog tijdig (vóór de verdachte periode) te ontbinden. Dat zou volgens hen tot gevolg hebben dat de medecontractant niet meer in staat is om te ontsnappen aan de toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid. De vertegenwoordiger van het kabinet van Werk en de bevoegde ambtenaren van de FOD WASO hebben hen erop gewezen dat dit een theoretische vraag is, die zich in de realiteit niet zal voordoen. Toch wensen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat de regering en het parlement zich ervan vergewissen dat deze situatie zich in de praktijk nooit zal voordoen en desgevallend het ontwerp op dit punt aanpassen.

5) Autonoom vorderingsrecht voor werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen erop dat de handhavingsrichtlijn (zoals de sanctierichtlijn) bepaalt dat vakbonden of andere derde partijen, namens of ter ondersteuning van de gedetacheerde werknemers en met hun toestemming, gerechtelijke of administratieve procedures kunnen aanspannen. Toch gaat het wetsontwerp op dit punt verder en stelt een autonoom vorderingsrecht in, waarbij de werkgevers- of werknemersvertegenwoordigers op eigen initiatief een vordering kunnen instellen, zonder toestemming van de betrokkenen.

Zij stellen tot hun ongenoegen vast dat dit autonoom vorderingsrecht zich zelfs niet beperkt tot de gedetacheerde werknemers, maar even zeer geldt t.a.v. alle werknemers voor wie de werkgever in gebreke blijft de lonen geheel of gedeeltelijk te betalen (zelfs voor de kleinste loondiscussie en zelfs zonder de toestemming van de betrokken werknemer).

Dit zou er in de praktijk kunnen toe leiden, zo vrezen zij, dat vakbonden de facto de mogelijkheid krijgen om voor loondiscussies in de betrokken sectoren autonoom op te treden, ten voordele van alle betrokken werknemers. Vakbonden krijgen met andere woorden een zeer verregaande bijkomende bevoegdheid om in rechte op te treden. Rekening houdend met het ontbreken van rechtspersoonlijkheid in hun hoofde, zullen bedrijven bij foutieve of onvoorzichtige claims, quasi geen mogelijkheid hebben om enige schadevergoeding te bekomen.

Advies nr. 1.982

- 19 -

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen zich ook de vraag of de toepassing van het nieuwe artikel 35/6/5 van de Loonbeschermingswet op alle werknemers, omwille van het niet-discriminatieprincipe, geen drogreden is. Immers, de handhavingsrichtlijn is niet bedoeld om nieuwe rechten te creëren voor de nationale werknemers, maar biedt gedetacheerde werknemers de mogelijkheid om te worden bijgestaan, mits hun akkoord, door lokale vakbonden. De reden hiervoor, zo merken zij op, is dat een gedetacheerde werknemer niet op de hoogte is van de rechtsmogelijkheden in het tijdelijke gastland. Een bijkomend recht creëren voor Belgische vakbonden om op te komen voor Belgische werknemers heeft niets te maken met de omzetting van de handhavingsrichtlijn. Belgische werknemers hebben voldoende rechtsbescherming. Een autonoom vorderingsrecht toekennen aan de vakbonden is volgens die leden dan ook buiten alle proporties. Het zou ertoe leiden dat de vakbonden een soort openbaar ministerie worden.

Ten slotte merken de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen op dat het begrip discriminatie in Europa zo moet worden uitgelegd, dat mensen die in eenzelfde situatie zijn, dezelfde rechten en plichten moeten genieten. In casu zijn buitenlandse gedetacheerde werknemers die hier tijdelijk zijn en daarna weer terugkeren naar hun normale werkland, tijdelijk in een vergelijkbare situatie als de Belgische werknemers. Ze kunnen inderdaad bijgestaan worden door Belgische vakbonden, mits het akkoord van de gedetacheerde werknemer. Dit geldt dus niet omgekeerd. Daarom vragen zij dat de regering het wetsontwerp op dit vlak zouden aanpassen, en een getrouwe omzetting van de handhavingsrichtlijn op dit vlak zouden doorvoeren.

Advies nr. 1.982

BIJLAGE**DOOR DE TRANSPORTSECTOR VOORGESTELDE TEKST**

(de wet/het recht) is ook van toepassing op de werknemer die beantwoordt aan volgende voorwaarden:

- hij werkt voor een werkgever met als activiteit vervoer van goederen over de weg voor rekening van derden
- hij verricht zijn arbeid gewoonlijk op het Belgische grondgebied
- het Belgische arbeidsrecht is op hem van toepassing op basis van de Verordening 593/2008 (Rome I) en/of de wet van 14 juli 1987 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, van het Protocol en van twee Gemeenschappelijke Verklaringen, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt een werknemer geacht zijn arbeid gewoonlijk op het Belgische grondgebied te verrichten, als hij in België of van daaruit het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult, rekening gehouden met alle elementen die deze werkzaamheid kenmerken. Deze elementen zijn onder andere :

- de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, alsmede de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden
- in welke plaatsen het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht, in welke plaatsen de goederen worden gelost en naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert.

Advies nr. 1.982 - Bijlage



AVIS N° 1.982

Séance du mercredi 4 mai 2016

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

x

x

x

2.825-1

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 1.982

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

Sur demande conjointe de Monsieur K. PEETERS, Ministre de l'Emploi, et de Monsieur B. TOMMELEIN, Secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, le Conseil national du Travail a été saisi d'un avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

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

- 2 -

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 4 mai 2016, l'avis suivant.

X X X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Sur demande conjointe de Monsieur K. PEETERS, Ministre de l'Emploi, et de Monsieur B. TOMMELEIN, Secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, le Conseil national du Travail a été saisi d'un avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

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

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

Dans le courrier de saisine, le Conseil est explicitement invité à s'exprimer sur les choix qui ont été faits dans l'avant-projet de loi concernant d'une part, l'introduction, dans la loi précitée du 12 avril 1965, d'un régime spécifique de responsabilité solidaire salariale du cocontractant direct pour les activités dans le domaine de la construction ainsi que d'autre part, l'extension du champ d'application personnel de ce nouveau régime au donneur d'ordres professionnel.

Avis n° 1.982

- 3 -

Dans le cadre de l'examen de l'avant-projet de loi dont saisine, le Conseil national du Travail a reçu des explications orales détaillées de la part des représentants du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de la Cellule stratégique du Ministre de l'Emploi et de la Cellule stratégique du Secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale.

Par ailleurs, des contacts étroits ont été organisés avec les représentants des secteurs de la construction et du transport.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Notion de détachement et problématique du contrôle des conditions de travail (les articles 7 à 11, 19 et 21 de l'avant-projet de loi)

1. Notion de détachement

a. Spécificités du secteur du transport routier

Le Conseil tient à appuyer la demande du secteur figurant au point 15 du plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport signé le 3 février 2016 qui prévoit qu'en ce qui concerne la transposition de la directive d'exécution 2014/67/UE en droit belge, « il sera examiné comment l'arrêt KOELZSCH peut être transposé en droit belge et comment faire usage du principe selon lequel le contrat de travail est régi par le droit du pays où ou à partir duquel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. »

Sur la base d'un accord intervenu au sein du secteur du transport, le Conseil demande que le texte figurant en annexe du présent avis soit repris dans la réglementation belge de sorte que dans tous les cas il soit donné pleine exécution à l'article 8 du règlement 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et plus particulièrement à l'article 8.2 de ce règlement, tel qu'interprété par la CJUE dans l'arrêt KOELZSCH.

Il appartient au Gouvernement de déterminer de quelle manière le texte proposé par le secteur du transport, qui touche pour l'essentiel au droit international privé, peut être intégré au mieux dans l'ordre juridique belge, conformément au règlement européen susmentionné.

Avis n° 1.982

- 4 -

b. Délai maximal pour un détachement au sens du droit du travail

Le Conseil remarque qu'aucun délai maximal n'est repris pour un détachement au sens du droit du travail.

Il signale que les points 7 et 31 du Plan pour une concurrence loyale du secteur de la construction demandent de différencier les délais européens de détachement entre le secteur de la construction et les autres secteurs. Il est demandé de limiter la condition initiale de détachement à six mois pour le secteur de la construction au sens strict, en prévoyant la possibilité d'une prolongation après appréciation dans le pays d'accueil.

Le Conseil demande au gouvernement de soutenir cette demande au regard des discussions en cours au niveau européen concernant l'adaptation de la directive relative au détachement et du règlement 883/2004.

c. Détachement effectif

1) Activités substantielles

Le Conseil remarque que l'article 7 de l'avant-projet de loi reprend la formulation de l'article 4.2 de la directive d'exécution en ce qui concerne la manière d'apprécier si une entreprise employeur exerce des activités substantielles dans le pays d'origine du travailleur détaché. Pour déterminer si c'est le cas, il est requis de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par cette entreprise dans l'État membre dans lequel elle est établie et, au besoin, en Belgique. Une liste non exhaustive des éléments dont il faut tenir compte sera reprise à l'article 2, 3° de la loi du 5 mars 2002.

2) Formulaire A1

Le Conseil relève que le considérant 12 de la directive d'exécution précise que l'absence d'un formulaire A1 peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement.

Avis n° 1.982

- 5 -

Le Conseil considère qu'il conviendrait d'indiquer, dans l'exposé des motifs de la loi, qu'il s'agit effectivement également d'un des éléments pouvant être pris en considération dans l'appréciation générale.

Le Conseil souhaite par ailleurs exprimer sa préoccupation quant aux problèmes qui se posent dans le cadre de la délivrance des documents A1. À côté de l'absence d'un formulaire A1, se pose également le problème de la délivrance frauduleuse de ces documents.

Le Conseil demande dès lors au gouvernement de préconiser, au niveau européen, une évaluation approfondie de la procédure de délivrance des documents A1 et de suivre de près les discussions en cours à ce sujet au niveau européen. Plus particulièrement, il est important que la décision relative à la délivrance du document se base sur des pièces authentiques.

2. Accès aux informations

Le Conseil attire l'attention sur l'article 5.4 de la directive d'exécution, qui dispose que les États membres doivent mettre les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi figurant dans des CCT, de manière accessible et transparente, à la disposition des prestataires de services et des travailleurs détachés. Ces informations portent sur le salaire minimum et ses éléments constitutifs, ainsi que sur la méthode de calcul.

Le Conseil attire également l'attention sur la jurisprudence de la Cour européenne de Justice du 12 février 2015 (C-396/13), qui indique que le mode de calcul du salaire minimum et les critères retenus en ce qui le concerne sont également du ressort de l'État membre d'accueil.

Il considère que les autorités belges ont déjà fourni un effort important pour rassembler sur un site Web les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi figurant dans des CCT belges, à l'intention des employeurs établis à l'étranger qui détachent des travailleurs en Belgique.

Il souligne que ces informations doivent être disponibles de manière accessible et transparente. Vu la complexité de la formation des salaires, il demande qu'un effort supplémentaire soit fourni, en concertation avec les autorités compétentes et les partenaires sociaux des secteurs, pour proposer ces informations de la manière la plus éducative possible sur le site Web dédié.

Avis n° 1.982

- 6 -

Selon lui, il importe que l'information recouvre tous les éléments considérés comme étant le salaire minimum dans le cadre d'un détachement en Belgique, conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE.

3. Contrôle

a. Quatre types de documents

Le Conseil souligne que les articles 8 et 11 de l'avant-projet de loi ont pour but d'imposer un certain nombre d'exigences administratives et de mesures de contrôle aux employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique.

1) Cohérence entre les articles 8 et 11 de l'avant-projet de loi

Le Conseil attire l'attention sur la différence existant, sur le plan des obligations, entre l'article 8 (« tenus d'envoyer [...] à leur demande ») et l'article 11 de l'avant-projet de loi (« tiennent à la disposition [...] à leur demande »).

2) Relevés d'heures

L'article 8 de l'avant-projet de loi impose aux employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique l'obligation de fournir aux services d'inspection quatre types de documents lorsque les services d'inspection leur en font la demande (nouvel article 7/1, § 1^{er}, qui sera inséré dans la loi du 5 mars 2002).

Le Conseil remarque que le paragraphe 1^{er}, premier alinéa, 3^o de ce nouvel article 7/1 dispose qu'il faut envoyer aux services d'inspection, à leur demande : « les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché, pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit également imposée par le droit qui régit le contrat de travail ».

Cette disposition implique que l'obligation d'envoyer les relevés d'heures ne s'applique que pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit déjà également imposée par le droit qui régit le contrat de travail.

Avis n° 1.982

- 7 -

Le Conseil remarque que la condition « pour autant qu'une obligation d'établir de tels documents soit également imposée par le droit qui régit le contrat de travail » ne figure pas dans le texte de la directive d'exécution (article 9). Il demande que les autorités compétentes expliquent aux partenaires sociaux les raisons de cette divergence par rapport à la directive d'exécution.

3) Paiement des salaires (nouvel article 7/1, § 1^{er}, 4° de la loi du 5 mars 2002 et nouvel article 15 bis, § 2, 1° de la loi concernant la protection de la rémunération)

En ce qui concerne le paiement des salaires, le Conseil est d'avis qu'il est important que les services d'inspection puissent contrôler le paiement du salaire minimum dans tous ses aspects. Il demande que cet objectif de la mesure soit repris expressément dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi.

Par ailleurs, il remarque que le deuxième alinéa du paragraphe 1^{er} de ce nouvel article 7/1 dispose que le Roi peut compléter la liste des documents qui doivent être envoyés aux services d'inspection à leur demande, afin de permettre aux services d'inspection de remplir leur mission de contrôle de la manière la plus efficace possible.

Il considère qu'il faudra faire usage de cette possibilité s'il apparaît que les documents demandés par le projet de loi ne permettent pas suffisamment aux services d'inspection de notamment contrôler le paiement des salaires dans tous ses éléments.

4) Dérogation à la durée normale de travail

Le Conseil souhaiterait rappeler qu'un employeur étranger qui détache des travailleurs en Belgique est soumis aux procédures ainsi qu'aux obligations relatives aux documents sociaux qui sont prévues en cas de dérogation à la durée normale de travail en Belgique.

À cet égard, il apparaît nécessaire de clarifier en particulier la manière dont doivent être combinées d'une part, les procédures et règles applicables en Belgique en cas de dérogation à la durée normale de travail et d'autre part, la dispense à l'obligation de tenue des documents sociaux pendant un an qui est prévue dans le cadre de la réglementation relative à la Limosa.

Avis n° 1.982

- 8 -

Il y aura lieu, le cas échéant, que les autorités compétentes examinent si des adaptations à la réglementation doivent être apportées afin que les services d'inspection puissent demander dans tous les cas les documents devant être produits en cas de dérogation à la durée normale de travail en Belgique et ce, malgré l'existence d'une dispense dans le cadre de la Limosa.

b. Personne de liaison

Le Conseil remarque que l'article 9 de l'avant-projet de loi prévoit que, préalablement à l'occupation des travailleurs détachés en Belgique, l'employeur est tenu de désigner une personne de liaison. Cet article transpose l'article 9.1, deuxième alinéa, e) de la directive d'exécution.

En ce qui concerne la terminologie utilisée, il est demandé que la notion de « personne chargée d'assurer la liaison » figurant dans la version française de l'article 9.1, deuxième alinéa, e) de la directive d'exécution, puisse être traduite par « verbindingspersoon » plutôt que par « contactpersoon » dans la version néerlandaise de l'avant-projet de loi. Cela permettra d'éviter toute confusion avec la « personne de contact » de l'article 9.1, deuxième alinéa, f) de la directive d'exécution.

Il conviendrait également que les données de la personne de liaison soient reprises dans la déclaration Limosa. À cet égard, le Conseil a pris connaissance des explications fournies par les représentants de l'administration, à savoir que l'objectif est de reprendre les données de la personne de liaison dans la déclaration Limosa et que cette disposition sera reprise dans l'arrêté royal.

B. L'introduction dans la loi du 12 avril 1965 d'un régime spécifique de responsabilité solidaire salariale du cocontractant direct pour les activités dans le domaine de la construction (essentiellement les articles 12 à 18 de l'avant-projet)

1. Considérations communes

Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein (voir ci-dessous point 2) concernant le nouveau régime spécifique de responsabilité solidaire salariale proposé dans l'avant-projet de loi, le Conseil entend formuler un certain nombre de considérations générales ainsi qu'un certain nombre de remarques techniques sur le texte soumis pour avis.

Avis n° 1.982

- 9 -

a. Considérations générales

Le Conseil considère que la responsabilité solidaire pour les dettes salariales peut constituer un outil dans la lutte contre le dumping social. Il renvoie à cet égard à son avis n° 1.795 du 7 février 2012 relatif aux titres « Emploi » et « Lutte contre la fraude » de l'avant-projet de loi-programme ainsi qu'à son avis n° 1.833 du 18 décembre 2012 relatif à la responsabilité solidaire pour les dettes salariales, en exécution de l'article 78 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012.

Il prend note de ce que l'avant-projet de loi soumis pour avis se propose de créer un nouveau régime de responsabilité solidaire salariale portant exclusivement sur la responsabilité salariale solidaire du cocontractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction.

Ce régime particulier est appelé à coexister avec le régime général, lequel reste donc d'application pour les autres activités et secteurs ainsi que pour les relations avec les cocontractants indirects. Le régime spécifique dit « sanction » applicable aux travailleurs illégaux demeure également d'application.

Le Conseil prend acte également de ce que l'avant-projet de loi se propose d'étendre le champ d'application du nouveau régime de responsabilité solidaire salariale particulier au donneur d'ordre professionnel et va, sur ce point précis, plus loin que le prescrit de la directive d'exécution.

Il demande qu'une évaluation soit réalisée après un an de mise en œuvre de la mesure afin de pouvoir évaluer son efficacité réelle sur le terrain et l'opportunité de son maintien. Cette demande s'inscrit dans la ligne de l'avis n° 1.833 précité, dans lequel le Conseil s'était engagé à suivre de près cette problématique de sorte à pouvoir être en mesure d'évaluer la mise en œuvre en pratique et l'efficacité de ce dispositif eu égard aux réalités de terrain.

Avis n° 1.982

- 10 -

b. Remarques techniques

1) Quant à la portée de l'exonération et de la notification de l'inspection (article 15 de l'avant-projet de loi)

Le Conseil constate que la portée exacte de l'exonération de responsabilité prévue à l'article 15 de l'avant-projet de loi ne peut être comprise qu'à la lecture de l'exposé des motifs. En particulier, le fait que le rétablissement de la responsabilité solidaire ne joue que pour les dettes salariales futures en cas de notification de l'inspection ne ressort pas clairement du dispositif de cet article.

Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein quant au mécanisme d'exonération en tant que tel, le Conseil demande de reformuler l'article 15 de l'avant-projet de loi afin de reprendre dans le dispositif de cet article certaines des précisions figurant sur ce point dans l'exposé des motifs.

2) Quant à l'obligation d'affichage d'une copie de la notification écrite (article 16 de l'avant-projet de loi)

Le Conseil attire l'attention sur l'entrée en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2016 du règlement (UE) n° 910/2014 du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur (règlement eIDAS).

Il demande d'examiner si l'article 16 de l'avant-projet de loi, qui prévoit une obligation d'affichage de la notification écrite, est bien conforme au prescrit de ce règlement et s'il n'est pas nécessaire de prévoir une variante électronique à cette obligation qui réponde aux mêmes conditions que l'affichage papier.

Avis n° 1.982

- 11 -

2. Positions respectives des organisations

a. Les membres représentant les organisations de travailleurs

1) Concernant la responsabilité solidaire pour les dettes salariales

L'article 12 de la Directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur, prévoit que les Etats membres introduisent des règles de responsabilité en cas de sous-traitance.

Cet article prévoit que la responsabilité directe concernant les arriérés de salaire des travailleurs détachés du sous-traitant dans les chaînes de sous-traitance doit au moins être réglée pour un certain nombre d'activités relevant du secteur de la construction (activités énumérées dans l'annexe à la directive 96/71/CE)¹.

L'objectif sous-jacent de cette mesure est de prévenir les carrousels de fraude entre donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants et de veiller à ce que les travailleurs détachés reçoivent le salaire correct.

En exécution de cette obligation, le ministre de l'Emploi a élaboré un projet de loi introduisant une nouvelle responsabilité particulière notamment dans la loi du 5 mars relative à la transposition de la directive relative au détachement et dans la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération. Cette nouvelle règle en matière responsabilité s'ajoute à la responsabilité solidaire existante concernant le paiement du salaire instaurée par le précédent gouvernement (cf. Loi-programme du 29 mars 2012 et arrêtés d'exécution du 17 août et du 11 septembre 2013) et au régime particulier de la responsabilité solidaire en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal (cf. articles 35/7 à 35/12 de la loi du 12/04/1965).

¹ Les activités visées à l'article 3 paragraphe 1 deuxième tiret englobent toutes les activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants: excavation ; terrassement ; construction ; montage et démontage d'éléments préfabriqués ; aménagement ou équipement ; transformation ; rénovation ; réparation ; démantèlement ; démolition ; maintenance ; entretien - travaux de peinture et de nettoyage ; assainissement.

Avis n° 1.982

- 12 -

Même si la nouvelle règle en matière de responsabilité est à elle seule d'application immédiate (responsabilité automatique, pas de délai de notification), le projet prévoit pour le donneur d'ordre (entrepreneur principal) un principe d'exonération au moyen d'une déclaration écrite du sous-traitant confirmant qu'il paiera le salaire. Cela implique aussi que la responsabilité est limitée à un échelon, c'est-à-dire que seule la relation contractuelle directe entre l'entrepreneur et son sous-traitant est prise en compte. Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que cette déclaration est beaucoup trop légère compte tenu de l'objectif final de la mesure : lutter de manière effective contre la fraude et le dumping social qui pénalisent l'emploi dans le secteur de la construction.

Mais la déclaration qui doit entraîner l'exonération n'engage l'employeur (entrepreneur principal/donneur d'ordre) à rien : il n'y a ni obligation de contrôle, ni aucune vérification de l'exécution. En soi, cette déclaration de diligence est une évidence. En effet, la loi belge du 5 mars 2002 transposant la directive concernant le détachement de travailleurs oblige tout employeur (belge et étranger) à payer aux travailleurs détachés les salaires belges fixés par secteur (en effet, l'obligation de rémunération repose sur des conventions collectives de travail rendues obligatoires et constitue de ce fait un élément d'ordre public).

Le mécanisme d'exonération doit impérativement être plus consistant et respecter à tout le moins le "considérant 37" de la directive stipulant que la responsabilité solidaire est limitée lorsque le contractant a pris des mesures de diligence, à savoir « *des mesures prises par le contractant concernant la documentation relative au respect des exigences administratives ainsi que des mesures visant à assurer un contrôle effectif du respect de la réglementation applicable en matière de détachement de travailleurs* ».

Le nouveau régime de responsabilité est très complexe. La coexistence de trois types de responsabilité pour les employeurs du secteur de construction est source de confusion. C'est inutilement compliqué et difficilement applicable. La responsabilité spécifique qui est proposée aujourd'hui n'apporte aucune plus-value. La déclaration de dispense pour la responsabilité en chaîne ne répond pas suffisamment à la nécessité de protéger les travailleurs détachés contre le non-paiement du salaire légalement dû. La déclaration de dispense risque de devenir une simple formalité et ne conduira pas à une distinction entre employeurs honnêtes et malhonnêtes au sein de la chaîne de sous-traitance.

Avis n° 1.982

- 13 -

C'est pourquoi les organisations représentatives des travailleurs plaident pour la généralisation du système de responsabilité solidaire prévu par la directive à l'ensemble des secteurs et pour l'ensemble de la chaîne de sous-traitance. Cette responsabilité solidaire doit avoir un effet immédiat (exit le délai de 14 jours) et valoir tant pour les dettes existantes que futures.

Les employeurs concernés par la nouvelle responsabilité spécifique sont des personnes morales ou des personnes physiques qui emploient des travailleurs détachés dans notre pays. Ces employeurs doivent « réellement exercer des activités substantielles » dans leur pays d'origine. Les critères d'évaluation de ces activités substantielles sont des plus généraux et ne peuvent être vérifiés par les services d'inspection qu'avec la collaboration de l'administration étrangère. Le secteur intérimaire ne serait pas exclu du champ d'application alors qu'il est évident qu'il ne s'agit pas d'une activité substantielle. L'essence du travail intérimaire est l'envoi de travailleurs à des utilisateurs. Une agence intérim n'a pas d'activités "réelles". Les organisations des travailleurs ne peuvent pas accepter qu'il n'y ait pas de règles spécifiques applicables en matière de responsabilité en cas de recours au travail intérimaire, d'autant plus qu'il existe déjà aujourd'hui sur le terrain un mélange de sous-traitance et de travail intérimaire (sous-traitants étrangers dans le secteur de la construction qui demandent également d'être reconnus comme des agences intérimaires dans notre pays).

Par ailleurs, cette responsabilité solidaire porte, selon la directive, tant sur la « rémunération nette impayée » que sur « des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux ». Or le texte de transposition se limite à la rémunération et exclut donc les cotisations due à un FSE par exemple.

Enfin, l'article 11.6 de la directive 2014/67 prévoit que :

« Les États membres veillent en particulier à la mise en place de mécanismes garantissant que les travailleurs détachés puissent :

- a) récupérer toute rémunération nette impayée qui serait due en vertu des conditions de travail et d'emploi applicables visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE ;*
- b) récupérer tout arriéré ou toute taxe ou cotisation sociale indûment retenue sur leurs salaires ;*

Avis n° 1.982

- 14 -

- c) *bénéficier du remboursement de tout montant excessif, eu égard à la rémunération nette ou à la qualité de l'hébergement, retenu ou déduit du salaire pour l'hébergement fourni par l'employeur ;*
- d) *le cas échéant, récupérer les cotisations patronales à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux indûment retenues sur leurs salaires. »*

Force est de constater que le texte de transposition est muet sur ce point.

2) Droit d'action autonome pour les représentants des employeurs et des travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que ce droit d'action qui leur est directement reconnu constitue un moyen indispensable pour combattre efficacement l'exploitation des travailleurs étrangers dans le cadre du détachement.

En effet, il est de l'intérêt de tous d'avoir un marché du travail sain où le respect des conditions de travail et des salaires est assuré. Malheureusement, de trop nombreux cas d'abus sont constatés dans le cadre de la sous-traitance en raison notamment de la vulnérabilité des travailleurs qui ignorent bien souvent leurs droits. Ces abus engendrent des situations de concurrence déloyale qui perturbent en profondeur le fonctionnement du marché du travail.

Dorénavant les organisations représentatives des travailleurs pourront contribuer à assurer le respect des salaires même lorsque le travailleur détaché lui-même s'abstiendrait d'agir par peur de représailles.

Par ailleurs, le législateur belge ne fait que transposer un droit reconnu par l'article 11 de la directive 2014/67/UE.

Avis n° 1.982

- 15 -

b. Les membres représentant les organisations d'employeurs

1) Régime particulier de responsabilité solidaire pour les dettes salariales

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent qu'en application de la directive d'exécution, un régime particulier de responsabilité solidaire pour les dettes salariales est introduit en ce qui concerne les travaux immobiliers. Le régime général de responsabilité solidaire pour les dettes salariales reste d'application pour toutes les situations qui ne sont pas couvertes par ce régime particulier. Par ailleurs, ces membres doivent constater qu'en raison du principe de non-discrimination, ce régime particulier s'appliquera à tous les travailleurs qui sont occupés en Belgique et qui sont victimes d'un paiement incomplet de la rémunération due.

Ils prennent acte du souhait, formulé par le ministre de l'Emploi et le secrétaire d'État à la Fraude sociale, d'élargir le champ d'application du régime particulier de responsabilité solidaire à l'ensemble des donneurs d'ordres, et donc de ne pas le limiter, comme le prévoit la directive d'exécution, à la chaîne professionnelle d'entrepreneurs principaux et de sous-traitants qui connaissent les règles et procédures du secteur de la construction. Les partenaires sociaux du secteur de la construction considèrent cet élargissement comme un instrument additionnel dans la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale qui touchent particulièrement le secteur ces dernières années.

En conséquence de cet élargissement du champ d'application personnel (donneurs d'ordres) et du fait que ce nouveau régime de responsabilité solidaire s'applique également à l'ensemble des travailleurs qui sont occupés en Belgique, ces membres demandent que le gouvernement adapte le projet de loi sur un certain nombre de points (voir ci-après), afin d'offrir davantage de sécurité juridique aux employeurs et aux travailleurs. En effet, ils constatent que l'introduction de ce régime particulier de responsabilité solidaire, également pour les entreprises en dehors de la chaîne professionnelle, rendra à nouveau plus difficile la détermination de la réglementation s'appliquant aux différents entrepreneurs et sous-traitants concernés. Il ne faut pas oublier dans ce cadre que la responsabilité en chaîne pour les dettes salariales des articles 35/1 à 35/13 de la loi concernant la protection de la rémunération prévoit encore pour chaque secteur à risque des clauses de sauvegarde distinctes, qui doivent à chaque fois être examinées et appliquées par les donneurs d'ordres. La proposition que le Conseil national du Travail avait formulée à l'époque d'élaborer à cet effet un régime interprofessionnel unique, n'a jamais été suivie par le législateur, ce que ces membres déplorent vivement.

Avis n° 1.982

- 16 -

2) Notion de rémunération

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le régime particulier de responsabilité solidaire porte sur la rémunération qui est due pour les travaux effectués mais qui n'a pas encore été payée (ou ne l'a pas été en totalité) par l'employeur. L'indemnité de rupture ne fait pas partie de cette notion de rémunération. Pour les travailleurs détachés, il s'agit dans ce cadre du salaire minimum sectoriel et des avantages tels que déterminés dans les CCT rendues obligatoires. Une comparaison entre la rémunération à laquelle ils ont droit dans le pays d'origine et les salaires minimums sectoriels belges permettra de constater s'ils ont été rémunérés correctement ou non. Toutefois, étant donné que le régime particulier de responsabilité solidaire s'applique également aux travailleurs occupés par un employeur belge, il s'agit dans ce cas de tous les éléments de la rémunération qui font partie du paquet salarial des travailleurs concernés. L'impact de ce régime particulier de responsabilité solidaire est, pour ces raisons, très important, car il ne se limite pas aux situations de détachement, et il s'applique à l'égard de tout défaut de paiement, si petit soit-il. En effet, à la différence du régime général de responsabilité solidaire pour les dettes salariales prévu par la loi concernant la protection de la rémunération, il s'agit, dans ce régime particulier, non d'un manquement grave dans le chef de l'employeur dans son obligation de payer à temps la rémunération, mais bien de tout manquement, si petit soit-il, à l'égard tant des travailleurs belges que des travailleurs étrangers.

Pour cette raison, ces membres demandent que, lors du contrôle du respect de cette législation, les services d'inspection sociale adoptent une attitude pragmatique à l'égard des situations d'occupation qui n'ont pas un caractère transfrontalier. En effet, ils remarquent que l'objectif de cette nouvelle législation est de pouvoir lutter encore plus efficacement contre les situations de dumping social et de concurrence déloyale. Ils demandent dès lors que, dans l'intérêt des secteurs lourdement touchés, les personnes et moyens soient déployés pour mettre fin à ces pratiques inacceptables et qu'ils ne soient pas utilisés pour traiter des questions salariales purement belges au moyen de cette voie de recours additionnelle.

Avis n° 1.982

- 17 -

3) Clauses de sauvegarde

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent avec satisfaction que le projet de loi prévoit une clause de sauvegarde, à condition que le donneur d'ordres / l'entrepreneur soit en possession d'une déclaration écrite, signée par les deux parties, informant le cocontractant des coordonnées du site Internet du SPF ETCS (également à l'égard d'un entrepreneur belge) et que l'entrepreneur certifie qu'il respecte et paie ces rémunérations. En dépit de cette clause de sauvegarde, le cocontractant pourra quand même voir sa responsabilité solidaire engagée à l'expiration d'un délai de 14 jours prenant cours à partir du moment où il a connaissance du fait que l'entrepreneur / le cocontractant n'a pas payé les rémunérations ou ne les a payées qu'en partie. Ces membres comprennent également que le délai de 14 jours a été fixé pour permettre au donneur d'ordre / à l'entrepreneur de prendre toutes les mesures pour éviter une responsabilité solidaire pour des dettes salariales futures. Cela aurait pour conséquence, selon l'exposé des motifs, qu'un donneur d'ordres / entrepreneur qui peut présenter une déclaration de ce type ne peut voir sa responsabilité solidaire engagée que pour des dettes salariales futures. Autrement dit, le délai de 14 jours doit lui permettre, à partir du moment où il a connaissance de l'infraction, d'exiger du cocontractant qu'il paie correctement les rémunérations dues ou de mettre fin au contrat d'entreprise en vertu d'une clause résolutoire de celui-ci.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont pu faire cette analyse en lisant conjointement l'article 15, 2^e alinéa, deuxième tiret et l'exposé des motifs. Ils déplorent que le texte du projet de loi lui-même n'indique pas clairement à cet égard quelles sont précisément les conséquences juridiques. Ils demandent par conséquent que le texte de la loi soit précisé sur ce plan, afin que chacun comprenne qu'en cas de respect des clauses de sauvegarde, la responsabilité solidaire se limite, à l'expiration d'un délai de 14 jours, aux dettes salariales futures.

4) Responsabilité solidaire subsidiaire

Les membres représentant les organisations d'employeurs lisent dans l'exposé des motifs qu'il s'agit d'une responsabilité solidaire subsidiaire, étant donné que le cocontractant doit uniquement intervenir lorsque l'employeur ne paie pas les rémunérations dues ou ne les paie pas en totalité.

Avis n° 1.982

- 18 -

Ils s'interrogent cependant sur les conséquences de ce régime particulier de responsabilité solidaire en cas de faillite du cocontractant, suite à quoi le donneur d'ordres / l'entrepreneur n'a pas la possibilité d'encore résilier le contrat d'entreprise à temps (avant la période suspecte). Selon eux, cela aurait pour conséquence que le cocontractant n'est plus en mesure d'échapper à l'application de la responsabilité solidaire. Le représentant du cabinet du ministre de l'Emploi et les fonctionnaires compétents du SPF ETCS ont souligné qu'il s'agit d'une question théorique, qui ne se présentera pas dans la réalité. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent malgré tout que le gouvernement et le Parlement s'assurent que cette situation ne se présentera jamais dans la pratique et adaptent, le cas échéant, le projet de loi sur ce point.

5) Droit d'action autonome pour les représentants des employeurs et des travailleurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs signalent que la directive d'exécution dispose (tout comme la directive relative aux sanctions) que les syndicats et autres parties tierces peuvent, pour le compte ou à l'appui des travailleurs détachés, avec leur approbation, engager des procédures judiciaires ou administratives. Le projet de loi va toutefois plus loin sur ce point et instaure un droit d'action autonome, qui permet aux représentants des employeurs ou des travailleurs d'engager une action de leur propre initiative, sans l'approbation des intéressés.

Ces membres expriment leur mécontentement quant au fait que ce droit d'action autonome ne se limite même pas aux travailleurs détachés, mais s'applique également à l'égard de tous les travailleurs pour lesquels l'employeur demeure en défaut de payer tout ou partie des rémunérations (même pour la plus petite discussion salariale et même sans l'approbation du travailleur concerné).

Ils craignent que cela ne puisse aboutir dans la pratique à donner de facto aux syndicats la possibilité d'agir de manière autonome, pour des discussions salariales dans les secteurs concernés, en faveur de tous les travailleurs concernés. Les syndicats obtiennent, autrement dit, une compétence additionnelle très poussée afin d'ester en justice. Compte tenu de l'absence de personnalité juridique dans leur chef, les entreprises n'auront pratiquement aucune possibilité d'obtenir une quelconque réparation en cas de réclamations erronées ou imprudentes.

Avis n° 1.982

- 19 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs se demandent également si l'application du nouvel article 35/6/5 de la loi concernant la protection de la rémunération à tous les travailleurs, en raison du principe de non-discrimination, n'est pas un raisonnement spécieux. En effet, la directive d'exécution ne vise pas à créer de nouveaux droits pour les travailleurs nationaux, mais offre aux travailleurs détachés la possibilité d'être assistés, moyennant leur accord, par des syndicats locaux. Ils remarquent que la raison en est qu'un travailleur détaché n'est pas au courant des possibilités juridiques existant dans le pays d'accueil temporaire. La création d'un droit additionnel permettant aux syndicats belges d'agir pour des travailleurs belges n'a rien à voir avec la transposition de la directive d'exécution. Les travailleurs belges bénéficient d'une protection juridique suffisante. L'octroi d'un droit d'action autonome aux syndicats est dès lors, selon ces membres, complètement disproportionné. Il aboutirait à transformer les syndicats en une sorte de ministère public.

Finalement, ces membres remarquent que la notion de discrimination en Europe doit être expliquée comme signifiant que les personnes qui se trouvent dans une même situation doivent bénéficier des mêmes droits et obligations. En l'espèce, les travailleurs étrangers détachés qui se trouvent temporairement en Belgique et qui retournent ensuite dans leur pays de travail normal, sont temporairement dans une situation comparable à celle des travailleurs belges. Ils peuvent effectivement être assistés par des syndicats belges, moyennant l'accord du travailleur détaché. L'inverse n'est donc pas vrai. Ces membres demandent dès lors que le gouvernement adapte le projet de loi sur ce point, et effectue une transposition fidèle de la directive d'exécution sur ce plan.

Avis n° 1.982

ANNEXE**TEXTE PROPOSÉ PAR LE SECTEUR DU TRANSPORT**

(la loi/le droit) s'applique aussi au travailleur qui remplit les conditions suivantes :

- il travaille pour un employeur qui a pour activité le transport routier de biens pour le compte de tiers ;
- il accomplit habituellement son travail sur le territoire belge ;
- le droit du travail belge lui est applicable sur la base du Règlement n° 593/2008 (Rome I) et/ou de la loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes, faits à Rome le 19 juin 1980.

Pour l'application de l'alinéa précédent, un travailleur est supposé accomplir habituellement son travail sur le territoire belge s'il s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur en Belgique ou à partir de la Belgique, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité. Ces éléments sont entre autres les suivants :

- le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail ;
- les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux de déchargement de la marchandise ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions.

Avis n° 1.982

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 59.673/1/V VAN 29 JULI 2016**

Op 23 juni 2016 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 9 augustus 2016,^(*) een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers”.

Het voorontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 19 juli 2016. De kamer was samengesteld uit Jo Baert, kamervoorzitter, Jan Clement en Kaat Leus, staatsraden, Johan Put, assessor, en Annemie Goossens, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Tim Corthaut, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix Van Damme, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 29 juli 2016.

*

^(*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege wordt verlengd met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 59.673/1/V DU 29 JUILLET 2016**

Le 23 juin 2016, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 9 août 2016^(*), sur un avant-projet de loi “portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs”.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre des vacances le 19 juillet 2016. La chambre était composée de Jo Baert, président de chambre, Jan Clement et Kaat Leus, conseillers d'État, Johan Put, assesseur, et Annemie Goossens, greffier.

Le rapport a été présenté par Tim Corthaut, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix Van Damme, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 29 juillet 2016.

*

^(*) Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, *in fine*, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt in hoofdzaak tot – laattijdige² – omzetting van richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 “inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (‘de IMI verordening’)

2.2. Hoofdstuk 1 van het ontwerp bevat een aantal inleidende bepalingen.

Hoofdstuk 2 is van toepassing op werknemers die gedetacheerd zijn vanuit België naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of naar Zwitserland en bepaalt dat dergelijke werknemers vanwege hun werkgever geen enkel nadeel mogen ondervinden naar aanleiding van het opstarten van gerechtelijke of administratieve procedures in België of in het buitenland tegen hun werkgever, met het oog op de afdwinging van de rechten die zij genieten krachtens 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” of richtlijn 2014/67/EU.

Hoofdstuk 3 strekt tot het aanbrengen van wijzigingen in (1) de wet van 5 maart 2002 “tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen” waarvan (ook) het opschrift wordt gewijzigd, (2) de wet van 12 april 1965 “betreffende de bescherming van het loon der werknemers” (hierna: de Loonbeschermingswet), (3) het koninklijk besluit (met kracht van wet) nr. 5 van 23 oktober 1978 “betreffende het bijhouden van sociale documenten”, (4) de wet

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

² Volgens artikel 23 van richtlijn 2014/67/EU moeten de lidstaten al de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen ter omzetting van de richtlijn uiterlijk op 18 juni 2016 in werking doen treden.

1. En application de l’article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d’État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l’auteur de l’acte, le fondement juridique¹ et l’accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DE L’AVANT-PROJET

2.1. L’avant-projet de loi soumis pour avis vise essentiellement la transposition – tardive² – de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 “relative à l’exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l’intermédiaire du système d’information du marché intérieur (‘règlement IMI’)

2.2. Le chapitre 1^{er} du projet contient un certain nombre de dispositions introductives.

Le chapitre 2 s’applique aux travailleurs détachés à partir de la Belgique vers un autre État membre de l’Espace économique européen ou vers la Suisse et énonce que ces travailleurs ne peuvent subir de la part de leur employeur aucun préjudice lié à l’engagement de procédures judiciaires ou administratives en Belgique ou à l’étranger contre leur employeur, afin de faire valoir les droits dont ils bénéficient en vertu de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 “concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services” ou de la directive 2014/67/UE.

Le chapitre 3 vise à apporter des modifications à (1) la loi du 5 mars 2002 “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”, dont l’intitulé est (également) modifié, (2) la loi du 12 avril 1965 “concernant la protection de la rémunération des travailleurs” (ci-après: la loi sur la protection de la rémunération), (3) l’arrêté royal (ayant force de loi) n° 5 du 23 octobre 1978 “relatif à la tenue des documents sociaux”, (4) la loi du 29 juin 1981 “établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés”, (5)

¹ S’agissant d’un avant-projet de loi, on entend par “fondement juridique” la conformité aux normes supérieures.

² Selon l’article 23 de la directive 2014/67/UE, les États membres doivent mettre en vigueur toutes les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires en vue de transposer la directive au plus tard le 18 juin 2016.

van 29 juni 1981 “houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers”, (5) de wet van 2 juni 2010 “houdende bepalingen van het sociaal strafrecht” en (6) het Sociaal Strafwetboek.

Hoofdstuk IV bevat een enkel artikel 39 dat strekt tot het vervangen in elke wettelijke of reglementaire bepaling van het oude opschrift van de wet van 5 maart 2002 door het nieuwe opschrift ervan.

VORMVEREISTEN

3. Omdat het ontwerp onder meer strekt tot de gedeeltelijke omzetting van artikel 9 van richtlijn 2014/67/EU, herinnert de afdeling Wetgeving van de Raad van State eraan dat op het einde van het wetgevingsproces de bijzondere kennisgeving-verplichting ten aanzien van de Europese Commissie vervat in artikel 9, lid 5, van die richtlijn moet worden nageleefd. Bovendien zal in overeenstemming met diezelfde bepaling alle voor de dienstverstrekkers relevante informatie ter zake op een nationale website algemeen beschikbaar moeten worden gesteld in de meest relevante taal of talen.

4. Het ingewonnen advies van de Nationale Arbeidsraad van 4 mei 2016 kan gelden als de bij artikel 12, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU opgelegde “raadpleging van de relevante sociale partners overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk”.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikelen 8 en 11

5. Omwille van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om te verduidelijken – in lijn met de tekst van artikel 9, lid 1, b), van de richtlijn 2014/67/EU – dat de in de ontworpen bepalingen bedoelde documenten ook in elektronische vorm kunnen worden ter beschikking gesteld.

Artikelen 12 tot 15

6. Het ontworpen systeem dat strekt tot invoering van een bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, heeft *niet* louter betrekking op gedetacheerde werknemers in de zin van richtlijn 96/71/EG zodat het in die zin (althans voor de bouwsector) een algemene draagwijdte heeft. De ontworpen regeling is in beginsel verenigbaar met artikel 12 van richtlijn 2014/67/EU. Niettemin moeten een aantal kanttekeningen worden geplaatst bij de uitgangspunten van het ontwerp. Die opmerkingen hoeven niet noodzakelijk te leiden tot aanpassingen van het ontwerp, maar vereisen wel dat in die gevallen minstens de verantwoording in de memorie van toelichting voldoende wordt aangescherpt.

7. In de eerste plaats moet worden verduidelijkt dat de regeling vervat in het ontworpen artikel 35/6/3, § 1, van de Loonbeschermingswet niet wordt verplicht bij de richtlijn. De

la loi du 2 juin 2010 “comportant des dispositions de droit pénal social” et (6) le Code pénal social.

Le chapitre IV ne contient que le seul article 39 qui vise à remplacer dans toute disposition légale ou réglementaire l'ancien intitulé de la loi du 5 mars 2002 par son nouvel intitulé.

FORMALITÉS

3. Le projet visant notamment la transposition partielle de l'article 9 de la directive 2014/67/UE, la section de législation du Conseil d'État rappelle qu'à la fin du processus législatif, l'obligation de notification spéciale à l'égard de la Commission européenne, prévue à l'article 9, paragraphe 5, de cette directive, doit être respectée. En outre, conformément à cette même disposition, toutes les informations pertinentes en la matière destinées aux prestataires de services doivent être largement diffusées sur un site internet national unique dans la ou les langues les plus appropriées.

4. L'avis recueilli du Conseil national du travail du 4 mai 2016 peut tenir lieu de “[consultation des] partenaires sociaux concernés conformément au droit et/ou aux pratiques nationales”, imposée par l'article 12, paragraphe 1^{er}, de la directive 2014/67/UE.

EXAMEN DU TEXTE

Articles 8 et 11

5. Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de préciser – en conformité avec le texte de l'article 9, paragraphe 1^{er}, b), de la directive 2014/67/UE – que les documents visés dans les dispositions en projet peuvent également être mis à disposition sous forme électronique.

Articles 12 à 15

6. Le système en projet, qui vise à instaurer un régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction, *ne concerne pas* uniquement les travailleurs détachés au sens de la directive 96/71/CE, de sorte qu'ainsi compris (du moins pour le domaine de la construction), il a une portée générale. Le régime en projet est en principe compatible avec l'article 12 de la directive 2014/67/UE. Il convient cependant de formuler un certain nombre d'observations concernant les principes de base du projet. Ces observations ne doivent pas nécessairement donner lieu à des adaptations du projet, mais elles exigent toutefois que, dans ces cas, la justification au moins soit suffisamment renforcée dans l'exposé des motifs.

7. Il faut préciser en premier lieu que le régime inscrit à l'article 35/6/3, § 1^{er}, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération n'est pas imposé par la directive. En effet,

richtlijn maakt het in artikel 12, lid 1, immers mogelijk – maar verplicht niet, gelet op het gebruik van het woord “kunnen” – dat lidstaten een regime van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de opdrachtgever instellen bij alle vormen van detachering in de zin van artikel 1, lid 3, van richtlijn 96/71/EG. België heeft overigens al een systeem dat in een regime van hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever voorziet³ (zie de artikelen 35/1 tot 35/6 van de Loonbeschermingswet). De richtlijn verplicht daarentegen wel om voor de bouwsector (“de in de bijlage bij Richtlijn 96/71/EG genoemde werkzaamheden”) in een gelijkaardig systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid te voorzien voor de (gedetacheerde) werknemers van onderaannemers ten aanzien van de hoofdaannemer bij ketens van onderaanneming. Dat gebeurt in het ontworpen artikel 35/6/3, § 2, van de Loonbeschermingswet.

Het voorgaande impliceert dat de voorliggende (bijzondere) regeling voor de bouwsector, minstens wat de aansprakelijkheid van de opdrachtgever betreft, niet bij de richtlijn wordt opgelegd en afwijkt van de al bestaande algemene regeling vervat in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de Loonbeschermingswet. Dat betekent dat die keuze zowel in het licht van het vrij verkeer van diensten vervat in artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, als in het licht van het gelijkheidsbeginsel neergelegd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, moet kunnen worden verantwoord. De memorie van toelichting moet in die zin worden aangevuld.

8. In de tweede plaats moet worden vastgesteld dat de ontworpen regeling ook verder gaat dan wat in artikel 12, leden 1 en 2, van richtlijn 2014/67/EU is voorzien. Dat is op zich toegelaten, gelet op artikel 12, lid 4, eerste zin, van richtlijn 2014/67/EU, maar de evenredigheid en het niet-discriminerende karakter ervan moet worden verantwoord in het licht van die bepaling en het vrij verkeer van diensten.

In het bijzonder moet worden opgemerkt dat de definitie van “verschuldigd loon” in het ontworpen artikel 35/6/1, 9°, van de Loonbeschermingswet ruimer lijkt dan de omschrijving “het achterstallige nettoloon dat met het minimumloon overeenkomt” in artikel 12, lid 1 van richtlijn 2014/67/EU. Aangezien de term “minimumloon” lijkt te verwijzen naar dezelfde in richtlijn 96/71/EG gehanteerde term moeten de stellers van het ontwerp uitdrukkelijk verantwoorden waarom de hier gekozen definitie van “verschuldigd loon”, die in essentie terugvalt op de term loon zoals gedefinieerd in artikel 2 van de Loonbeschermingswet, ook een hele reeks vergoedingen lijkt te omvatten die in het kader van richtlijn 96/71/EG niet

³ Eigenlijk is het zelfs iets genereuzer, omwille van de omvang van het beschermde loon, in artikel 35/1, (§ 1) 8°, van de Loonbeschermingswet (“het loon dat eisbaar is geworden sinds de aanvang van de periode van hoofdelijke aansprakelijkheid zoals bepaald in artikel 35/3, § 4, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst”, wat ruimer lijkt dan de term “het achterstallige nettoloon dat met het minimumloon overeenkomt” in artikel 12, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU).

l'article 12, paragraphe 1^{er}, de la directive permet – mais n'impose pas, compte tenu de l'utilisation du mot “peuvent” – que les États membres instaurent un régime de responsabilité solidaire pour le donneur d'ordre pour toutes les formes de détachement au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE. Au demeurant, un système prévoyant un régime de responsabilité solidaire du donneur d'ordre³ existe déjà en Belgique (voir les articles 35/1 à 35/6 de la loi sur la protection de la rémunération). Par contre, la directive impose de prévoir, pour le domaine de la construction (“les activités visées à l'annexe de la directive 96/71/CE”), à l'égard de l'entrepreneur principal dans les chaînes de sous-traitance, un système de responsabilité solidaire analogue pour les travailleurs (détachés) de sous-traitants. C'est ce que réalise l'article 35/6/3, § 2, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération.

Il résulte de ce qui précède que le régime (particulier) à l'examen pour le domaine de la construction, du moins en ce qui concerne la responsabilité du donneur d'ordre, n'est pas imposé par la directive et déroge au régime général déjà existant prévu par les articles 35/1 à 35/6 de la loi sur la protection de la rémunération. Ce choix devra par conséquent pouvoir être justifié, tant au regard de la libre circulation des services visée à l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qu'à la lumière du principe d'égalité consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution. L'exposé des motifs sera complété en ce sens.

8. En deuxième lieu, il y a lieu de constater que le régime en projet va également au-delà de ce que prévoit l'article 12, paragraphes 1 et 2, de la directive 2014/67/UE, ce qui, en soi, est autorisé eu égard à l'article 12, paragraphe 4, première phrase, de la directive 2014/67/UE, mais sa proportionnalité et son caractère non discriminatoire doivent être justifiés au regard de cette disposition et de la libre circulation des services.

Il convient de relever plus particulièrement que la définition de “rémunération due” figurant à l'article 35/6/1, 9°, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération paraît plus large que la définition “toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal” inscrite à l'article 12, paragraphe 1^{er}, de la directive 2014/67/UE. Dès lors que les mots “salaire minimal” paraissent renvoyer aux mêmes mots utilisés dans la directive 96/71/CE, les auteurs du projet devront expressément justifier pourquoi la définition de “rémunération due” choisie en l'espèce, qui se réfère essentiellement au mot rémunération défini à l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération, semble également

³ À vrai dire, le système est même quelque peu plus généreux, en raison de l'ampleur de la rémunération protégée, prévue à l'article 35/1, (§ 1^{er}) 8°, de la loi sur la protection de la rémunération (“la rémunération devenue exigible dès le début de la période de responsabilité solidaire telle que définie dans l'article 35/3, § 4, à l'exception des indemnités auxquelles le travailleur a droit à la suite de la rupture du contrat de travail”, ce qui semble plus étendu que les termes “toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal” figurant à l'article 12, paragraphe 1, de la directive 2014/67/UE).

noodzakelijk als minimumloon mogen worden beschouwd.⁴ Aangezien een te ruime invulling door een lidstaat van het begrip minimumloon voor de toepassing van die richtlijn een beperking van het vrij verkeer kan vormen,⁵ moet worden verantwoord waarom dat voor de omzetting van artikel 12 van richtlijn 2014/67/EU niet het geval zou zijn.⁶

9. Bovendien wordt opgemerkt dat de ontworpen regeling ook van toepassing is bij aanneming en onderaanneming in de bouwsector in gevallen waarin er van detachering geen sprake is. De stellers van het ontwerp lijken er echter van uit te gaan dat dit noodzakelijk is omwille van het non-discriminatiebeginsel zoals neergelegd in artikel 12, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU. Dat lijkt echter te streng.

De Nederlandse taalversie van die bepaling zou inderdaad kunnen worden gelezen alsof de bijzin “overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk” ook op “aanvullende maatregelen” zou slaan, wat inderdaad zou suggereren dat maatregelen ten aanzien van gedetacheerde werknemers enkel kunnen worden genomen als er ook gelijkaardige maatregelen bestaan voor zuiver interne situaties. Die lezing wordt echter tegengesproken door onder meer de Engelse en Franse versie van de richtlijn, waarbij uit het klagagegebruik blijkt dat die bijzin slechts betrekking heeft op “na raadpleging van de sociale partners”.

Aangezien hoofdelijke aansprakelijkheid de uitzondering behoort te zijn, dient bijgevolg de uitbreiding tot zuiver interne situaties, gelet op het gelijkheidsbeginsel neergelegd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, op andere gronden te worden verantwoord. Daarbij moet rekening worden gehouden met het feit dat ook de bestaande regeling vervat in de artikelen 35/1 tot 35/6 van de Loonbeschermingswet, een ruimer toepassingsgebied heeft, zodat moet worden verantwoord waarom die reeds bestaande regeling voor de interne bouwsector niet volstaat.

10. In de derde plaats moet worden opgemerkt dat de stellers van het ontwerp zich moeten vergewissen of het begrip “activiteiten in de bouwsector” zoals vermeld in het ontwerp artikel 35/6/1, 1°, van de Loonbeschermingswet identiek is aan de lijst die is opgesomd in de bijlage bij richtlijn 96/71/EG. Indien dat niet het geval is, kan de regeling nog steeds verenigbaar zijn met richtlijn 2014/67/EU, op basis van artikel

inclure toute une série d'indemnités qui, dans le cadre de la directive 96/71/CE, ne peuvent pas nécessairement être considérées comme salaire minimal⁴. Dès lors qu'une définition trop large donnée par un État membre à la notion de salaire minimal peut constituer, pour l'application de cette directive, une restriction à la libre circulation⁵, il faut justifier pourquoi tel ne serait pas le cas pour la transposition de l'article 12 de la directive 2014/67/UE⁶.

9. En outre, il est à noter que le régime en projet s'applique également à l'entreprise et à la sous-traitance dans le domaine de la construction dans des cas où il n'est pas question de détachement. Les auteurs du projet semblent toutefois considérer que c'est le principe de non-discrimination, inscrit à l'article 12, paragraphe 1^{er}, de la directive 2014/67/UE qui l'impose. Cette approche paraît cependant trop stricte.

La version en langue néerlandaise de cette disposition pourrait effectivement être lue en ce sens que la phrase subordonnée “overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk” porte également sur “aanvullende maatregelen”, ce qui suggérerait en effet que des mesures ne peuvent être prises à l'égard de travailleurs détachés que s'il existe également des mesures similaires pour des situations purement internes. Or, cette lecture est contredite notamment par les versions anglaise et française de la directive, l'utilisation des virgules indiquant dans ces versions que cette phrase subordonnée ne porte que sur “na raadpleging van de sociale partners”.

La responsabilité solidaire devant être l'exception, l'extension à des situations purement internes doit par conséquent, eu égard au principe d'égalité consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution, être justifiée sur d'autres motifs. À cet égard, il faut garder à l'esprit que le champ d'application du régime existant, prévu aux articles 35/1 à 35/6 de la loi sur la protection de la rémunération, est également plus étendu, de sorte qu'il faudra justifier pourquoi ce régime déjà existant ne suffit pas pour le domaine de la construction interne.

10. En troisième lieu, on notera que les auteurs du projet doivent s'assurer que la notion “activités dans le domaine de la construction”, mentionnée à l'article 35/6/1, 1°, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération, est identique à la liste énumérée dans l'annexe de la directive 96/71/CE. Si tel n'est pas le cas, le régime peut encore être compatible avec la directive 2014/67/UE, en vertu de son article 12, paragraphe 4,

⁴ Zie voor het begrip “minimumloon”: HvJ 12 februari 2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, punten 27-70, en de daar aangehaalde rechtspraak.

⁵ HvJ 12 februari 2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, punten 32-34.

⁶ Voor zover de stellers van het ontwerp het systeem van de hoofdelijke aansprakelijkheid verantwoorden op basis van het arrest HvJ 12 oktober 2004, C-60/03, *Wolff en Müller* (zie de memorie van toelichting), moet worden opgemerkt dat de proportionaliteit van de maatregel daar onder meer verantwoord was vanuit de samenhang met de term “minimumloon” vermeld in richtlijn 96/71/EG. Indien een ruimer loonbegrip wordt gehanteerd, moet dit bijkomend worden verantwoord.

⁴ Voir pour la notion de “salaire minimal”: C.J., 12 février 2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, points 27-70, et la jurisprudence qui y est mentionnée.

⁵ C.J., 12 février 2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, points 32-34.

⁶ Dans la mesure où les auteurs du projet justifient le système de la responsabilité solidaire en se fondant sur l'arrêt C.J., 12 octobre 2004, C-60/03, *Wolff et Müller* (voir l'exposé des motifs), il faut relever que la proportionnalité de la mesure y était notamment justifiée en corrélation avec les mots “salaire minimum”, mentionnés dans la directive 96/71/CE. Si une notion de rémunération plus large est utilisée, il faudra fournir une justification supplémentaire à cet effet.

12, lid 4, tweede zin, ervan, maar dan moet de uitbreiding worden verantwoord in het licht van die bepaling en het vrij verkeer van diensten.

11. Ten vierde kan worden aanvaard dat de uitzonderingen voorzien in de ontworpen artikelen 35/6/3, § 1, tweede en vierde lid, en 35/6/3, § 2, tweede lid, van de Loonbeschermingswet in beginsel verenigbaar zijn met richtlijn 2014/67/EU. Niettemin moeten ook hier kanttekeningen worden geplaatst.

De uitzonderingen vermeld in de ontworpen artikelen 35/6/3, § 1, tweede lid, en 35/6/3, § 2, tweede lid, van de Loonbeschermingswet kunnen worden beschouwd als verantwoord door een zorgvuldigheidseis in de zin van artikel 12, lid 5, van richtlijn 2014/67/EU, op voorwaarde echter dat wordt toegezien dat de in die bepaling bedoelde verklaring geen loutere formaliteit wordt. Er is reden om daarvoor te vrezen, temeer daar de stellers van het ontwerp aangeven dat die bepaling kan worden opgenomen als standaardbepaling in het aannemingscontract. De uitzondering op de uitzondering in het derde lid van beide paragrafen lijkt op zich eveneens verantwoord vanuit, en evenredig aan, die zorgvuldigheidsplicht. Niettemin moet er wel rekening mee worden gehouden dat indien een verklaring in de zin van het tweede lid is opgesteld, zelfs in het beste – en hoogst onwaarschijnlijke – geval dat de rechtstreekse contractant meteen op de hoogte wordt gebracht van het uitblijven van de betaling van het correcte loon, de beschermde werknemer voor weken loon geen effectieve bescherming zal genieten, temeer daar de bescherming op basis van het derde lid pas ingaat met betrekking tot het loon voor de arbeidsprestaties die worden verricht vanaf veertien dagen nadat de rechtstreekse contractant kennis heeft gekregen. De stellers van het ontwerp dienen bijgevolg na te gaan of de combinatie van beide bepalingen niet van dien aard is dat de uitzondering de bescherming grotendeels ongedaan maakt.

Wat de uitzondering voor natuurlijke personen in het ontworpen artikel 35/6/3, § 1, vierde lid, van de Loonbeschermingswet betreft, dient te worden opgemerkt dat deze enkel verenigbaar is met de richtlijn omdat – in tegenstelling tot wat in de memorie van toelichting wordt volgehouden – artikel 12, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU geen verplichting inhoudt. Wel moet de *ratio legis* van die bepaling uitdrukkelijk worden verantwoord in de memorie van toelichting in het licht van het non-discriminatiebeginsel, vervat in zowel de artikelen 10 en 11 van de Grondwet als in artikel 12, lid 1, van richtlijn 2014/67/EU.

12. Tot slot moet worden opgemerkt dat volgens de memorie van toelichting het mechanisme van de hoofdelijke aansprakelijkheid bij faillissement slechts subsidiair van toepassing is, en dat de werknemer eerst het waarborgfonds ingesteld ter uitvoering van richtlijn 2008/94/EG⁷ moet aanspreken.

Er moet worden vastgesteld dat een dergelijke onderschikking niet blijkt uit de tekst van de ontworpen bepalingen.

⁷ Richtlijn 2008/94/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 “betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever”.

deuxième phrase, à condition de justifier l’extension au regard de cette disposition et de la libre circulation des services.

11. En quatrième lieu, il peut être admis que les exceptions prévues dans les articles 35/6/3, § 1^{er}, alinéas 2 et 4, et 35/6/3, § 2, alinéa 2, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération, sont en principe compatibles avec la directive 2014/67/UE. Ici aussi, des observations doivent néanmoins être formulées.

Les exceptions mentionnées dans les articles 35/6/3, § 1^{er}, alinéa 2, et 35/6/3, § 2, alinéa 2, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération peuvent être considérées comme justifiées par une obligation de diligence au sens de l’article 12, paragraphe 5, de la directive 2014/67/UE, à condition toutefois de veiller à ce que la déclaration visée dans cette disposition ne devienne pas une simple formalité. Il y a lieu de le craindre, d’autant que les auteurs du projet indiquent que cette disposition peut être insérée comme clause type dans le contrat d’entreprise. L’exception à l’exception figurant à l’alinéa 3 des deux paragraphes paraît, en soi, également justifiée au regard de cette obligation de diligence et proportionnée à celle-ci. Il faut néanmoins tenir compte du fait que si une déclaration au sens de l’alinéa 2 est rédigée, même dans le meilleur des cas – très improbable – où le contractant direct est immédiatement informé du non-paiement de la rémunération correcte, le travailleur protégé ne bénéficiera pas d’une protection effective pour des semaines de rémunération, d’autant qu’en vertu de l’alinéa 3, la protection de la rémunération ne prend cours pour des prestations de travail effectuées qu’à partir d’un délai de quatorze jours après que le contractant direct en a eu connaissance. Par conséquent, les auteurs du projet devront vérifier si la combinaison des deux dispositions n’a pas pour effet que l’exception annule dans une large mesure la protection.

En ce qui concerne l’exception pour les personnes physiques prévue à l’article 35/6/3, § 1^{er}, alinéa 4, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération, il y a lieu d’observer que celle-ci n’est compatible avec la directive que parce que – contrairement à ce que soutient l’exposé des motifs – l’article 12, paragraphe 1^{er}, de la directive 2014/67/UE ne comporte aucune obligation. La *ratio legis* de cette disposition doit cependant être expressément justifiée dans l’exposé des motifs au regard du principe de non-discrimination, inscrit tant dans les articles 10 et 11 de la Constitution que dans l’article 12, paragraphe 1^{er}, de la directive 2014/67/UE.

12. Enfin, il convient d’observer que, selon l’exposé des motifs, le mécanisme de la responsabilité solidaire ne s’applique qu’à titre subsidiaire en cas de faillite et le travailleur doit d’abord s’adresser au fonds de garantie institué en exécution de la directive 2008/94/CE⁷.

Force est de constater que pareille subordination ne ressort pas du texte des dispositions en projet.

⁷ Directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 “relative à la protection des travailleurs salariés en cas d’insolvabilité de l’employeur”.

Bovendien staat het aan de stellers van het ontwerp om zich ervan te vergewissen of een dergelijke onderschikking, minstens in het geval van de ketens van onderaanneming bedoeld in artikel 12, lid 2, van richtlijn 2014/67/EU en in het ontworpen artikel 35/6/3, § 2, van de Loonbeschermingswet verenigbaar is met die richtlijnbevestiging, die immers een onvoorwaardelijk vorderingsrecht lijkt voorop te stellen, waarbij de lidstaten weliswaar strengere aansprakelijkheidsregels mogen vaststellen overeenkomstig artikel 12, lid 4, van de richtlijn, maar geen mildere, tenzij die overeenkomstig artikel 12, lid 5, van diezelfde richtlijn ingegeven zijn door het naleven van bepaalde zorgvuldigheidseisen door de rechtstreekse contractant, wat bij insolventie van de directe werkgever niet het geval lijkt.

Indien de onderschikking kan worden verantwoord en daarom behouden blijft, moet het ontwerp worden aangevuld, wellicht met een verwijzing naar de relevante omzettingswetgeving van richtlijn 2008/94/EG, zodat die onderschikking ook uit de tekst van de wet zelf kan blijken.

Artikel 17

13. Het personele toepassingsgebied van de ontworpen afdeling 1/1 is, zoals *sub* 6 al is opgemerkt, niet beperkt tot gedetacheerde werknemers. Bijgevolg moet worden vastgesteld dat de bepalingen van het ontworpen artikel 35/6/5 van de Loonbeschermingswet ook van toepassing zijn op zuiver interne situaties. Het gelijkheidsbeginsel neergelegd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet vereist dat kan worden verantwoord waarom de vorderingsmogelijkheden met betrekking tot achterstallig loon in de bouwsector, ook los van detachering, zoveel ruimer moeten zijn dan voor om het even welke andere sector.

Artikelen 28 tot 32

14. De artikelen 28 tot 32 strekken tot het invoegen van een nieuwe afdeling 7 in het eerste boek, titel 4, hoofdstuk 3, van het Sociaal Strafwetboek, met een regeling voor de grensoverschrijdende handhaving van de administratieve financiële sancties en geldboeten. Het ontwerp laat evenwel na om hoofdstuk VI van richtlijn 2014/67/EU in detail om te zetten, en beperkt zich er toe om te stellen dat de invorderingsverzoeken en kennisgevingen "overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI" moeten worden behandeld, of dat moet worden nagegaan of "aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden voorzien in voormeld hoofdstuk VI" is voldaan. Die werkwijze moet worden afgekeurd.

Zo kan bijvoorbeeld worden gewezen op artikel 17 van richtlijn 2014/67/EU waarin een aantal facultatieve weigeringsgronden worden opgesomd. Op basis van het ontwerp is niet duidelijk in welke mate België gebruik wenst te maken van al die uitzonderingen op de automatische erkenning van een invorderingsverzoek of kennisgeving, en zo ja of dat dan systematisch dient te gebeuren, dan wel naar het inzicht van de bevoegde instantie. Bijgevolg moeten de formele en materiële

En outre, il appartient aux auteurs du projet de s'assurer si une telle subordination, du moins dans le cas des chaînes de sous-traitance visées à l'article 12, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE et dans l'article 35/6/3, § 2, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération, est compatible avec cette disposition de la directive, qui semble en effet prévoir un droit d'action inconditionnel, étant entendu que les États membres peuvent certes édicter des règles plus strictes en matière de responsabilité, conformément à l'article 12, paragraphe 4, de la directive, mais pas moins sévères, sauf si, conformément à l'article 12, paragraphe 5, de cette même directive, elles sont dictées par le respect de certaines obligations de diligence de la part du contractant direct, ce qui ne paraît pas être le cas en cas d'insolvabilité de l'employeur direct.

Si la subordination peut être justifiée et est donc maintenue, le projet devra être complété, sans doute par une référence à la législation de transposition pertinente de la directive 2008/94/CE, de sorte que cette subordination puisse également ressortir du texte de la loi même.

Article 17

13. Ainsi qu'il a déjà été observé au point 6, le champ d'application personnel de la section 1^{re}/1, en projet, n'est pas limité aux travailleurs détachés. Par conséquent, il y a lieu de constater que les dispositions de l'article 35/6/5, en projet, de la loi sur la protection de la rémunération s'appliquent également à des situations purement internes. Le principe d'égalité consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution exige de pouvoir justifier pourquoi les possibilités d'ester en justice concernant la rémunération impayée doivent être nettement plus étendues dans le domaine de la construction, même indépendamment du détachement, que dans tout autre secteur.

Articles 28 à 32

14. Les articles 28 à 32 visent à insérer une nouvelle section 7 dans le livre 1, titre 4, chapitre 3, du Code pénal social, réglant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires. Toutefois, le projet omet de transposer en détail le chapitre VI de la directive 2014/67/UE et se borne à énoncer que les demandes d'exécution et les notifications doivent être traitées "conformément aux dispositions du chapitre VI" ou qu'il faut vérifier si "les conditions de recevabilité prévues dans le chapitre VI précité" sont remplies. Une telle façon de procéder est critiquable.

Ainsi, on peut par exemple faire état de l'article 17 de la directive 2014/67/UE qui énumère toute une série de motifs de refus facultatifs. Sur la base du projet, on n'aperçoit pas clairement dans quelle mesure la Belgique souhaite faire usage de toutes ces exceptions à la reconnaissance automatique d'une demande d'exécution ou de notification, et dans l'affirmative, si cette utilisation doit être systématique ou basée sur l'appréciation de l'autorité compétente. Par

gronden om een invorderingsverzoek of kennisgeving af te wijzen uitdrukkelijk in het ontwerp worden opgenomen.

Meer algemeen moet worden vastgesteld dat de procedurele bepalingen van hoofdstuk VI van richtlijn 2014/67/EU niet louter rechten en verplichtingen in hoofde van de betrokken overheden creëren, maar ook strekken tot de procedurele bescherming van de personen die het voorwerp uitmaken van de kennisgeving of de invordering. Onder die omstandigheden kan bij de omzetting niet worden volstaan met een algemene verwijzing naar hoofdstuk VI van de richtlijn, maar moet de procedure volledig worden geïntegreerd in het nationale recht. Daarbij moet de wetgever zich ook afvragen of er in het licht van artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie nood is om in bijzondere rechtsmiddelen te voorzien ten behoeve van de geïndiceerde personen.

Artikel 39

15. Artikel 39 van het ontwerp bepaalt dat in elke wettelijke of reglementaire bepaling die een verwijzing bevat naar het oude opschrift van de wet van 5 maart 2002, dat opschrift moet worden vervangen door het nieuwe opschrift.

Het gehanteerde procedé strookt niet met de vereisten van transparantie en toegankelijkheid van de regelgeving. Elk van de geïndiceerde wetsbepalingen zou daarentegen uitdrukkelijk, door afzonderlijke wijzigingen, dienen te worden aangepast. Eventueel kan daartoe een opdracht aan de Koning worden verleend.

Bovendien moet wat de te vervangen reglementaire bepalingen betreft in herinnering worden gebracht dat in beginsel bij een wettelijke norm geen wijzigingen kunnen worden aangebracht in een norm van lagere rang, teneinde te vermijden dat later de Koning onbevoegd zou blijken om de betrokken norm verder te wijzigen. Bijgevolg moet het ontwerp in elk geval wat de reglementaire bepalingen betreft, worden aangevuld met een delegatie aan de Koning om in alle reglementaire besluiten de beoogde wijziging door te voeren.

SLOTOPMERKING

16. De door de gemachtigde ter beschikking gestelde concordantietabel gaat slechts in een richting, en verduidelijkt enkel de overeenstemming van de verschillende bepalingen van het ontwerp met de richtlijn. Een tabel waarbij de omgekeerde oefening wordt gemaakt, namelijk waarbij voor elke bepaling van de richtlijn de corresponderende ontworpen of bestaande wettelijke omzettingenbepaling wordt geïdentificeerd, ontbreekt. Er zijn nochtans aanwijzingen dat de richtlijn met dit ontwerp nog niet volledig is omgezet. Bij wijze van voorbeeld kan worden verwezen naar artikel 11, lid 6, van richtlijn 2014/67/EU, waarvan – zoals ook de werknemersvertegenwoordiging in de Nationale Arbeidsraad opmerkte – geen spoor is terug te vinden. Nochtans suggereert artikel 2 van het ontwerp dat deze wet strekt tot de volledige omzetting van richtlijn 2014/67/EU.

conséquent, les motifs formels et matériels de refus d'une demande d'exécution ou de notification doivent être expressément intégrés dans le projet.

De manière plus générale, il y a lieu de constater que les règles de procédure du chapitre VI de la directive 2014/67/UE ne créent pas purement et simplement des droits et obligations dans le chef des autorités concernées, mais visent également la protection procédurale des personnes qui font l'objet de la notification ou de l'exécution. Dans ces conditions, il ne suffit pas, lors de la transposition, de se référer d'une manière générale au chapitre VI de la directive, mais il convient d'intégrer l'ensemble de la procédure dans le droit national. À cet égard, le législateur doit également se demander si, au regard de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il est nécessaire de prévoir des voies de recours particulières en faveur des personnes visées.

Article 39

15. L'article 39 du projet énonce que dans toute disposition légale ou réglementaire comportant une référence à l'ancien intitulé de la loi du 5 mars 2002, cet intitulé doit être remplacé par le nouvel intitulé.

Le procédé utilisé va à l'encontre des exigences de transparence et d'accessibilité de la législation. Au contraire, chaque disposition législative visée devrait être adaptée expressément, au moyen de modifications distinctes. Cette mission peut éventuellement être confiée au Roi.

En outre, en ce qui concerne les dispositions réglementaires à remplacer, il y a lieu de rappeler qu'une norme législative ne peut modifier en principe une norme de rang inférieur, et ce afin d'éviter que le Roi soit ultérieurement incompétent pour apporter d'autres modifications à la norme concernée. Par conséquent, en tout cas en ce qui concerne les dispositions réglementaires, le projet doit être complété par une délégation autorisant le Roi à apporter la modification envisagée dans tous les arrêtés réglementaires.

OBSERVATION FINALE

16. Le tableau de concordance mis à disposition par le délégué est à sens unique et ne précise que la correspondance des différentes dispositions du projet avec la directive. Un tableau qui effectue l'exercice en sens inverse, c'est-à-dire où chaque disposition de la directive est identifiée par la disposition de transposition légale correspondante en projet ou existante, fait défaut. Certains éléments indiquent pourtant que ce projet n'a pas encore transposé la directive dans son ensemble. À titre d'exemple, on peut citer l'article 11, paragraphe 6, de la directive 2014/67/UE, dont on ne trouve pas de trace dans le projet – comme l'a également observé la représentation des travailleurs au Conseil national du travail. Or, l'article 2 du projet laisse entendre que cette loi vise la transposition intégrale de la directive 2014/67/UE.

Bijgevolg moet ook de omgekeerde oefening worden gemaakt en dienen de stellers van het ontwerp aan te tonen dat de combinatie van het ontwerp en bestaande wetgeving een volledige omzetting van richtlijn 2014/67/EU garandeert.

Bovendien moeten de stellers van het ontwerp zich ervan vergewissen of de interne consistentie van de wetgeving niet bijkomende aanpassingen vereist in andere wetgeving, of minstens verduidelijkingen met betrekking tot de relatie tussen de ontworpen bepalingen en bestaande wetgeving. Bij wijze van voorbeeld kan worden gewezen op het door de Adviesraad voor het sociaal strafrecht opgeworpen discrepantie tussen het ontworpen artikel 6*quinq*ues van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, dat het mogelijk maakt om een Engelse vertaling van de relevante documenten te laten opvragen (zodat niet noodzakelijk een vertaling naar een van de landstalen dient te gebeuren), en artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek dat die mogelijkheid niet biedt. Op zich heeft die laatste bepaling – die terugverwijst naar artikel 28 van dat wetboek – een ruimere draagwijdte, zodat het ontworpen artikel 6*quinq*ues zou kunnen worden beschouwd als een *lex specialis* waardoor van bepaalde specifieke documenten ook een Engelse vertaling kan worden gevraagd, maar dat lijkt inconsistent met de *ratio legis* van de ontworpen bepaling, die het gebruik van Engelse vertalingen wil toestaan teneinde het vrij verkeer te bevorderen. Zoals de ontworpen bepaling is geformuleerd zou het impliceren dat van bepaalde documenten naast de Engelse vertaling toch steeds een vertaling naar de landstalen kan worden gevraagd.

Indien naar aanleiding van die analyse zou blijken dat er nog hiaten of inconsistenties zijn, moet het ontwerp op die punten, na advies van de Raad van State, afdeling Wetgeving, worden aangevuld.

Tot slot moet in elk geval de memorie van toelichting worden aangevuld met een tabel met de overeenstemming tussen de tekst van het ontwerp en de tekst van de relevante Europese rechtsnormen, alsook met een tabel met de overeenstemming in omgekeerde zin,⁸ opdat de wetgevende kamers zich met kennis van zaken kunnen uitspreken over de keuze van de middelen die de stellers van het ontwerp aanwenden om te zorgen voor de omzetting van de richtlijnen in kwestie en om te voorkomen dat de uitoefening van het recht tot amenderen dat in artikel 76 van de Grondwet vastgelegd is, verder gaat dan de grenzen van de beoordelingsbevoegdheid die door het recht van de Europese Unie aan de lidstaten gelaten wordt.

Die overeenstemmingstabellen zouden het bovendien mogelijk maken gemakkelijk na te gaan of de verschillende artikelen van de drie voornoemde richtlijnen volledig dan wel slechts gedeeltelijk omgezet zijn en te weten welke bepalingen ertoe strekken voor deze omzetting te zorgen, ongeacht of het gaat om al bestaande bepalingen in het Belgische rechtsbestel, om de bepalingen van het onderzochte ontwerp, om

Par conséquent, l'exercice en sens inverse doit également être réalisé et les auteurs du projet devront démontrer que la combinaison du projet et de la législation existante garantit une transposition complète de la directive 2014/67/UE.

En outre, les auteurs du projet doivent s'assurer que la cohérence interne de la législation n'exige pas d'adaptations supplémentaires dans une autre législation, ou à tout le moins des précisions concernant la relation entre les dispositions en projet et la législation existante. À titre d'exemple, on peut relever la discordance, soulevée par le Conseil consultatif du droit pénal social, entre l'article 6*quinq*ues, en projet, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978, qui permet de demander une traduction en langue anglaise des documents pertinents (de sorte qu'une traduction dans une des langues nationales ne doit pas nécessairement être effectuée) et l'article 36 du Code pénal social qui n'offre pas cette possibilité. En soi, cette dernière disposition – qui renvoie à l'article 28 de ce code – a une portée plus large, de sorte que l'article 6*quinq*ues en projet pourrait être considéré comme une *lex specialis*, permettant de demander également une traduction en langue anglaise de certains documents spécifiques, mais cette approche paraît inconsistante avec la *ratio legis* de la disposition en projet, qui veut autoriser l'utilisation de traductions anglaises afin de favoriser la libre circulation. Telle qu'elle est formulée, la disposition en projet impliquerait que pour certains documents, outre la traduction en langue anglaise, une traduction dans une des langues nationales peut encore être demandée.

Si, à la suite de cette analyse, il s'avérait qu'il existe encore des lacunes ou incohérences, le projet devrait être complété sur ces points, après l'avis du Conseil d'État, section de législation.

Enfin, l'exposé des motifs doit en tout cas être complété par un tableau de correspondance entre le texte du projet et celui des normes européennes pertinentes, ainsi que d'un tableau établissant une correspondance en sens inverse⁸, afin que les chambres législatives puissent se prononcer en connaissance de cause sur le choix des moyens mis en œuvre par les auteurs du projet pour assurer la transposition des directives concernées, et éviter que l'exercice du droit d'amendement inscrit dans l'article 76 de la Constitution ne dépasse les limites du pouvoir d'appréciation laissé aux États membres par le droit de l'Union européenne.

Ces tableaux de correspondance permettraient par ailleurs de vérifier aisément si la transposition des différents articles des trois directives précitées est complètement ou seulement partiellement assurée et d'être informé des dispositions qui tendent à assurer cette transposition, qu'il s'agisse de dispositions déjà existantes dans l'arsenal juridique belge, des dispositions du projet examiné, de dispositions encore à

⁸ *Beginselen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbevelingen 191 tot 194, te raadplegen op de website van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be). Over het nut om dergelijke tabellen bij het ontwerp te voegen, zie het jaarverslag 2008-2009, nrs. 47 tot 49, eveneens te raadplegen op www.raadvst-consetat.be, tab "De instelling".

⁸ *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandations 191 à 194, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be). Sur l'utilité de joindre de tels tableaux au projet, voir le rapport annuel 2008-2009, n°s 47 à 49, à consulter également sur www.raadvst-consetat.be, onglet "L'institution".

bepalingen die nog uitgevaardigd moeten worden, inzonderheid bij koninklijk besluit, of om bepalingen die thans in de Belgische rechtsorde van kracht zijn en die bij het onderzochte ontwerp vervangen of opgeheven moeten worden.

Het zou beter geweest zijn als die tabellen samen met de adviesaanvraag aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State waren bezorgd.

De griffier,

Annemie GOOSSENS

De voorzitter,

Jo BAERT

édicter notamment par arrêté royal ou de dispositions actuellement en vigueur dans l'ordre juridique belge et destinées à être remplacées ou abrogées par le projet à l'examen.

Il eût été préférable de communiquer ces tableaux à la section de législation du Conseil d'État en accompagnement de la demande d'avis.

Le greffier,

Annemie GOOSSENS

Le président,

Jo BAERT

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Justitie, de minister van Sociale Zaken, de minister van Financiën en de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Justitie, de minister van Sociale Zaken, de minister van Financiën en de staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude zijn ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepalingen****Artikel 1**

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

Art. 2

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

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi, du ministre de la Justice, de la ministre des Affaires sociales, du ministre des Finances et du secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi, le ministre de la Justice, la ministre des Affaires sociales, le ministre des Finances et le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Dispositions introductives****Article 1^{er}**

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

Art. 2

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

HOOFDSTUK 2

Bescherming van werknemers gedetacheerd vanuit België naar een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of naar Zwitserland

Art. 3

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

Art. 4

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

CHAPITRE 2

Protection des travailleurs détachés à partir de la Belgique vers un autre État membre de l'Espace économique européen ou vers la Suisse

Art. 3

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

Art. 4

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

HOOFDSTUK 3

Wijzigingsbepalingen

Afdeling 1

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

Art. 5

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

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

Art. 6

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

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

1° de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten;

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

CHAPITRE 3

Dispositions modificatives

Section 1^{re}

Modifications apportées à la loi du 5 mars 2002 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

Art. 5

L’intitulé de la loi du 5 mars 2002 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, est remplacé par ce qui suit:

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

Art. 6

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

“Article 1^{er}/1. La présente loi transpose:

1° la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services;

2° la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l’exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l’intermédiaire du système d’information du marché intérieur (“règlement IMI”).”

Art. 7

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

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

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

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

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

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

b) de datum waarop de detachering begint;

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

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

e) de aard van de activiteiten;

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

Art. 7

Dans le chapitre I^{er} de la même loi, l'article 2 est remplacé par ce qui suit:

“Art. 2. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

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

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

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

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

b) la date à laquelle le détachement commence;

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

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

e) la nature des activités;

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

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

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 2° aanvullen;

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

Om vast te stellen of deze onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, wordt een algemene beoordeling uitgevoerd van alle feitelijke elementen die, gedurende een langere periode, kenmerkend zijn voor de activiteiten die deze onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd en, zo nodig, in België. Deze elementen kunnen met name omvatten:

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

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

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

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

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

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 3° aanvullen.

4° verbindingspersoon: natuurlijke persoon die wordt aangewezen door de werkgever om, voor rekening van deze laatste, het contact te verzekeren met de ambtenaren aangewezen door de Koning en die kan worden

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

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 2°;

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

Afin de déterminer si cette entreprise exerce réellement des activités substantielles, il y a lieu de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par cette personne dans le pays où elles sont établies et, au besoin, en Belgique. Ces éléments de faits peuvent comporter notamment:

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

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

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

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

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

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 3°.

4° personne de liaison: personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi et qui peut être contactée à cet effet par ces derniers

gecontacteerd door deze laatsten om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van de werknemers gedetacheerd in België zoals bijvoorbeeld de documenten voorzien door of krachtens artikel 7/1, § 1 en 2, in artikel 6*quiquies* en 6*sexies* van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en in artikel 15*bis*, § 2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers”.

Art. 8

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

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

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

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

3° de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven;

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

De Koning kan de lijst vermeld in deze paragraaf aanvullen.

§ 2. In afwijking van artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek, moeten de werkgevers aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, een vertaling bezorgen, hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels, van de documenten voorzien door of krachtens paragraaf 1.

§ 3. De werkgevers kunnen door de Koning, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdende met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de

pour fournir et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique et notamment les documents prévus par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1^{er} et 2, aux articles 6*quiquies* et 6*sexies* de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'article 15*bis*, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs”.

Art. 8

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

“Art. 7/1. § 1^{er}. Les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

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

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

3° les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché;

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

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

§ 2. Par dérogation à l'article 36 du Code pénal social, les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise, des documents prévus par ou en vertu du paragraphe 1^{er}.

§ 3. Les employeurs peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique

bijzondere aard van deze activiteiten, worden vrijgesteld van de verplichting om de documenten bedoeld in de paragrafen 1 en 2 te bezorgen.

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

§ 5. De documenten bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 4 kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.”

Art. 9

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

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

Art. 10

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

Adeling 2

Wijzigingen aangebracht in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 11

In hoofdstuk II van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de volgende wijzigingen aangebracht in artikel 15bis:

1° de paragrafen 1 tot 4 worden vervangen als volgt:

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

1° werkgevers: de werkgevers, in de zin van artikel 1, van wie de onderneming in een ander land dan België daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, namelijk

ou de la nature particulière de ces activités, de l’obligation de fournir les documents visés aux paragraphes 1^{er} et 2.

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

§ 5. Les documents visés aux paragraphes 1^{er}, 2 et 4 peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.”

Art. 9

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

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

Art. 10

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

Section 2

Modifications apportées à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 11

Dans le chapitre II de la loi de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les modifications suivantes sont apportées à l’article 15bis:

1° les paragraphes 1^{er} à 4 sont remplacés par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Pour l’application du présent article, on entend par:

1° employeurs: les employeurs, au sens de l’article 1^{er}, dont l’entreprise exerce réellement, dans un pays autre que la Belgique, des activités substantielles,

activiteiten andere dan uitsluitend intern beheer of administratieve activiteiten, in de zin van artikel 2, 3°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, en die op het Belgisch grondgebied één of meerdere werknemers in de zin van 2° van deze paragraaf tewerkstellen;

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

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

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

2° in afwijking van artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek, een vertaling, hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels, van de documenten bedoeld in 1°.

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

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

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

2° een paragraaf 6 wordt ingevoegd, luidende:

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

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

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

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

2° par dérogation à l'article 36 du Code pénal social, une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise, des documents visés au 1°.

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

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

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

2° il est ajouté un paragraphe 6 rédigé comme suit:

“§ 6. De documenten bedoeld in paragraaf 2, 1° en 2° en in paragraaf 3 kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.”.

Art. 12

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

Art. 13

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

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

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

— in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid bepaalt van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;

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

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

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

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

“§ 6. Les documents visés au paragraphe 2, 1° et 2° et au paragraphe 3 peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.”.

Art. 12

Dans le chapitre VI/1 de la même loi, entre la section 1^{re} et la section 2, il est inséré une section 1^{re}/1 intitulée “Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d’activités dans le domaine de la construction”.

Art. 13

Dans la section 1^{re}/1, insérée par l’article 12, il est inséré un article 35/6/1 rédigé comme suit:

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

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

— dans l’arrêté royal qui détermine la compétence de la Commission paritaire de la construction;

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

2° contractant direct: le donneur d’ordres, l’entrepreneur et l’entrepreneur intermédiaire, solidairement responsables dans les limites et conditions prévues à la présente section;

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

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

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

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

7° inspectie: de ambtenaren die zijn aangewezen om toezicht uit te oefenen op de naleving van deze wet;

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

9° verschuldigd loon: het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar dat nog niet werd betaald noch door zijn werkgever noch door degene die gehouden is om het te betalen voor rekening van deze werkgever, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.”.

Art. 14

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

“Art. 35/6/2. In afwijking van afdeling 1 wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, bedoeld in artikel 35/6/3 uitsluitend geregeld door deze afdeling.

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

Art. 15

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

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

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

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

7° inspection: les fonctionnaires désignés pour exercer le contrôle du respect de la présente loi;

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

9° rémunération due: la rémunération due au travailleur, mais qui n'a pas encore été payée, ni par son employeur, ni par celui qui est tenu de la payer pour le compte de cet employeur, à l'exception des indemnités auxquelles le travailleur a droit à la suite de la rupture de son contrat de travail.”.

Art. 14

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

“Art. 35/6/2. Par dérogation à la section 1^{re}, la responsabilité solidaire du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction, visée à l'article 35/6/3, est régie exclusivement par la présente section.

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

Art. 15

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. De aannemer, bij gebrek aan keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een onderaannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

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

— naargelang het geval, genoemde aannemer en genoemde intermediaire aannemer aan hun

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

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

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

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

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

§ 2. L'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

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

— selon le cas, ledit entrepreneur et ledit entrepreneur intermédiaire communiquent à leur sous-traitant les

onderaannemer de coördinaten meedelen van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en

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

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

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

Art. 16

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

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

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

coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et

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

Par dérogation à l’alinéa 2, l’entrepreneur, en l’absence de chaîne de sous-traitants, et l’entrepreneur intermédiaire, en cas d’existence d’une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail qui bénéficient, selon le cas, à cet entrepreneur ou à cet entrepreneur intermédiaire et qui sont effectuées par ledit travailleur à partir de l’expiration d’un délai de 14 jours ouvrables prenant cours au moment où ils ont connaissance du fait que leur sous-traitant ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ce même travailleur. Une telle connaissance est prouvée, entre autres, quand l’entrepreneur et l’entrepreneur intermédiaire sont informés par l’inspection conformément à l’article 49/3 du Code pénal social.

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

Art. 16

Dans la section 1^{re}/1, insérée par l’article 12, il est inséré un article 35/6/4 rédigé comme suit:

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

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

Art. 17

In dezelfde afdeling 1/1 wordt een artikel 35/6/5 ingevoegd, luidende:

“Art. 35/6/5. Kunnen in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze afdeling aanleiding kan geven, in rechte optreden ter verdediging van de rechten van de werknemers, met toestemming van deze laatste:

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

2° de representatieve vakorganisaties bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

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

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

Art. 18

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

Afdeling 3

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

Art. 19

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

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

Art. 17

Dans la même section 1^{re}/1, il est inséré un article 35/6/5, rédigé comme suit:

“Art. 35/6/5. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l’application de la présente section peut donner lieu pour la défense des droits des travailleurs, avec l’approbation de ces derniers:

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

2° les organisations syndicales représentatives visées par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

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

L’action de ces organisations ne porte pas atteinte au droit des travailleurs d’agir personnellement, de se joindre à l’action ou d’intervenir à la cause.”.

Art. 18

Dans l’article 35/8 de la même loi, modifié par la loi du 11 février 2013, les mots “à la section 1^{re}” sont remplacés par les mots “aux sections 1^{re} et 1^{re}/1”.

Section 3

Modifications apportées à l’arrête royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Art. 19

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

“Art. 6^{ter}. Pour l’application du présent chapitre, on entend par:

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

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

Art. 20

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

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

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

2° in afwijking van artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek, een vertaling, hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels, van de documenten bedoeld in 1°.

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

De documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.”

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

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

Art. 20

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

“Art. 6quinquies. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1^{er}, du présent arrêté pour autant que, durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, ils fournissent aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

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

2° par dérogation à l'article 36 du Code pénal social, une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise, des documents visés au 1°.

Les employeurs visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation de fournir les documents visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°.

Les documents visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2° peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.”

Art. 21

In hoofdstuk II*bis* van hetzelfde koninklijk besluit wordt artikel 6*sexies* vervangen als volgt:

“Art. 6*sexies*. § 1. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in artikel 6*ter* zijn de werkgevers, gedurende een periode van één jaar, ertoe gehouden de documenten bedoeld in artikel 6*quinquies*, eerste lid, 1° en 2°, op papieren drager of in elektronische vorm, te bezorgen aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek.

§ 2. Wanneer de werkgevers de in artikel 6*quinquies* bedoelde documenten niet bezorgen overeenkomstig dit artikel en overeenkomstig § 1 van dit artikel, wanneer het verzoek werd gedaan, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 4, § 1, bedoelde individuele rekening op te stellen en bij te houden.”

Afdeling 4

Wijzigingen aangebracht in de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

Art. 22

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

Afdeling 5

Wijzigingen aangebracht in de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht

Art. 23

In artikel 2, § 1, 3 en 5, van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, gewijzigd bij de wetten van 29 maart 2012 en 30 juli 2013, wordt het cijfer “49/2” telkens vervangen door het cijfer “49/3”.

Art. 21

Dans le chapitre II*bis* du même arrêté royal, l'article 6*sexies* est remplacé par ce qui suit:

“Art. 6*sexies*. § 1^{er}. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6*ter*, les employeurs sont tenus, durant une période d'un an, de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, sur support papier ou en format électronique, les documents visés à l'article 6*quinquies*, alinéa 1^{er}, 1° et 2°.

§ 2. Lorsque les employeurs ne fournissent pas les documents visés à l'article 6*quinquies*, conformément à cet article et au § 1^{er} du présent article, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}.”

Section 4

Modifications apportées à la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

Art. 22

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

Section 5

Modifications apportées à la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social

Art. 23

Dans l'article 2, paragraphes 1^{er}, 3 et 5, de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, modifié par les lois du 29 mars 2012 et du 30 juillet 2013, le chiffre “49/2” est chaque fois remplacé par le chiffre “49/3”.

Afdeling 6*Wijzigingen aangebracht in het Sociaal Strafwetboek***Art. 24**

In boek 1, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, van het Sociaal Strafwetboek wordt in artikel 21, gewijzigd bij de wetten van 29 maart 2012 en 11 februari 2013, de bepaling onder 4^o/3 ingevoegd, luidende:

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

Art. 25

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

Art. 26

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

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

De sociaal inspecteurs kunnen de opdrachtgevers bedoeld in artikel 35/6/3, § 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, schriftelijk in kennis stellen dat hun aannemer zijn verplichting niet nakomt om het verschuldigd loon te betalen aan de werknemers van deze aannemer.

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

Deze kennisgeving vermeldt:

Section 6*Modifications apportées au Code pénal social***Art. 24**

Dans l'article 21 du livre 1^{er}, titre 2, chapitre 2, section 1, du Code pénal social, modifié par les lois du 29 mars 2012 et du 11 février 2013, il est inséré un 4^o/3, rédigé comme suit:

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

Art. 25

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

Art. 26

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

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

Les inspecteurs sociaux peuvent informer par écrit les donneurs d'ordres visés à l'article 35/6/3, § 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, de ce que leur entrepreneur manque à son obligation de payer la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

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

Cette notification mentionne:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27

In boek 1, titel 4, hoofdstuk 3, afdeling 6, van het Sociaal Strafwetboek, worden in artikel 89 de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “de administratie van het kadaster, registratie en domeinen” worden vervangen door de woorden “de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen”;

2° in het derde lid worden de woorden “de wet van 22 mei 2003 houdende organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de Federale Staat” vervangen door de woorden “de artikelen 3 en volgende van de domaniale wet van 22 december 1949”.

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

— le donneur d’ordres destinataire de la notification fait effectuer directement par le biais de son entrepreneur employeur desdits travailleurs;

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

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

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

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

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

Une copie de la présente notification est transmise à l’employeur concerné par cette notification.”

Art. 27

A l’article 89 du livre 1^{er}, titre 4, chapitre 3, section 6, du Code pénal social, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “l’administration du cadastre, de l’enregistrement et des domaines” sont remplacés par les mots “l’administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales”;

2° dans l’alinéa 3, les mots “à la loi du 22 mai 2003 portant organisation du budget et de la comptabilité de l’État fédéral” sont remplacés par les mots “aux articles 3 et suivants de la loi domaniale du 22 décembre 1949”.

Art. 28

In boek 1, titel 4, hoofdstuk 3, van het Sociaal Strafwetboek wordt een afdeling 7 ingevoegd, luidende “Bijzondere bepalingen inzake de grensoverschrijdende handhaving van administratieve financiële sancties en geldboeten”.

Art. 29

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

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

§ 1. De bevoegde administratie kan, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, bij de bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat een verzoek tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete indienen.

Het moet hierbij gaan om een administratieve geldboete die:

1. door de bevoegde administratie overeenkomstig de bepalingen van dit wetboek is opgelegd of, in voorkomend geval, door de arbeidsgerechten is bevestigd;

2. door de bevoegde administratie niet ter kennis kan worden gebracht aan de in een andere E.U.-lidstaat gevestigde dienstverrichter overeenkomstig artikel 85 van dit wetboek.

§ 2. De bevoegde administratie dient geen verzoek tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete in, indien en zo lang als de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete in België wordt betwist of aangevochten.

§ 3. De bevoegde administratie doet zonder onnodige vertraging het verzoek tot kennisgeving via het IMI-systeem door middel van een uniform instrument en verstrekt daarin ten minste de volgende gegevens:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

Art. 28

Dans le livre 1^{er}, titre 4, chapitre 3, du Code pénal social, il est inséré une section 7 intitulée “Les dispositions particulières concernant l’exécution transfrontalière de sanctions et amendes administratives pécuniaires”.

Art. 29

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

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

§ 1^{er}. L’administration compétente peut introduire une demande de notification de la décision infligeant une amende administrative auprès de l’instance compétente d’un autre État membre de l’Union européenne, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/EU précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014.

Il doit être question d’une amende administrative qui:

1. est infligée par l’administration compétente, conformément aux dispositions de ce code ou qui est, le cas échéant, confirmée par les juridictions du travail;

2. qui ne peut être portée à la connaissance du prestataire de services établi dans un autre État membre de l’Union européenne par l’administration compétente, conformément à l’article 85 de ce code.

§ 2. L’administration compétente n’introduit pas de demande de notification d’une décision infligeant une amende administrative, si et aussi longtemps que la décision d’infliger une amende administrative est contestée ou remise en question en Belgique.

§ 3. L’administration compétente soumet, sans retard injustifié, la demande de notification via le système IMI au moyen d’un instrument uniforme et y indique au minimum les données suivantes:

a) le nom et l’adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l’identification de celui-ci;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in België toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve geldboete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de bevoegde administratie en

e) het doel van de kennisgeving en de periode waarbinnen de kennisgeving moet worden gedaan”.

Art. 30

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

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

§ 1. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen kan, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, bij de bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat een verzoek tot invordering van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete indienen.

Het moet hierbij gaan om een administratieve geldboete die:

1. door de bevoegde administratie overeenkomstig de bepalingen van dit wetboek is opgelegd of, in voorkomend geval, door de arbeidsgerechten is bevestigd;

2. waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld;

3. door de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen niet kan worden ingevorderd van de in een andere EU-lidstaat gevestigde dienstverrichter overeenkomstig artikel 89, derde lid.

§ 2. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale

b) un résumé des faits et des circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et la réglementation applicable;

c) l'instrument permettant l'exécution en Belgique et tout autre renseignement ou document pertinent – y compris les données ou documents de nature juridique – concernant la plainte correspondante et l'amende administratif;

d) le nom, l'adresse et autres données de contact de l'administration compétente et

e) l'objet de la notification et le délai dans lequel la notification doit avoir lieu.”.

Art. 30

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

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

§ 1^{er}. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales peut, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/EU précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, introduire une demande de recouvrement d'une décision infligeant une amende administrative auprès de l'instance compétente d'un autre État membre.

Il doit être question d'une amende administrative:

1. qui est infligée par l'administration compétente, conformément aux dispositions de ce code ou qui est, le cas échéant, confirmée par les juridictions du travail;

2. qui n'est plus susceptible de recours;

3. qui ne peut pas être exécutée par l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales auprès du prestataire de service établi dans un autre État membre de l'Union européenne, conformément à l'article 89, troisième alinéa.

§ 2. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances

schuldvorderingen dient geen verzoek tot invordering van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete in, indien en zo lang als de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete, evenals de onderliggende vordering en/of het instrument dat de handhaving in België toelaat, in België worden betwist of aangevochten.

§ 3. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen doet zonder onnodige vertraging het verzoek tot invordering via het IMI-systeem door middel van een uniform instrument en verstrekt daarin ten minste de volgende gegevens:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in België toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve geldboete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de bevoegde administratie en van de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen;

e) de datum waarop de gerechtelijke uitspraak of de beslissing voor tenuitvoerlegging vatbaar en onherroepelijk is geworden, een beschrijving van de aard en het bedrag van de administratieve geldboete, alle data die voor het handhavingproces relevant zijn – met inbegrip van het feit of de gerechtelijke uitspraak of de beslissing aan de verweerder(s) betekend is en/of bij verstek is gewezen, alsmede een bevestiging van de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen dat tegen de geldboete geen beroep meer kan worden aangetekend – evenals de onderliggende vordering op basis waarvan het verzoek wordt ingediend, en de verschillende componenten ervan.”.

Art. 31

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

non-fiscales n'introduit pas de demande de recouvrement d'une décision infligeant une amende administrative, si et aussi longtemps que la décision infligeant une amende administrative, de même que la plainte correspondante et/ou l'instrument qui permet l'exécution en Belgique, est contestée ou remise en question en Belgique.

§ 3. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales soumet, sans retard injustifié, la demande de recouvrement via le système IMI au moyen d'un instrument uniforme, et y indique au minimum les données suivantes:

a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;

b) un résumé des faits et des circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et la réglementation applicable;

c) l'instrument permettant l'exécution en Belgique et tout autre renseignement ou document pertinent – y compris les données ou documents notamment de nature juridique – en ce qui concerne la plainte correspondante et l'amende administrative;

d) le nom, l'adresse et autres données de contact de l'administration compétente et de l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales;

e) la date à laquelle le jugement ou l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de l'amende administrative, toute date pertinente pour le processus d'exécution – y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au(x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la confirmation de l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales, que l'amende n'est plus susceptible d'appel – ainsi que la plainte correspondante sur base de laquelle la demande a été introduite et les différents éléments qui la composent.”.

Art. 31

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

“Art. 91/3. Verzoek van een andere EU-lidstaat tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

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

Het moet hierbij gaan om een administratieve financiële sanctie en/of boete die:

1. overeenkomstig de wetten en procedures van de verzoekende lidstaat door een bevoegde instantie is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd;

2. door de verzoekende instantie van een andere EU-lidstaat niet ter kennis kan worden gebracht aan de in België gevestigde dienstverrichter overeenkomstig de in die E.U.-lidstaat geldende nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken.

§ 2. De bevoegde administratie gaat na of:

1. het via het IMI-systeem ontvangen verzoek vergezeld is van de relevante documenten, desgevallend met inbegrip van de gerechtelijke uitspraak of de onherroepelijke beslissing, of een gewaarmerkt afschrift daarvan;

2. deze administratieve financiële sanctie of boete onder de toepassing valt van voormelde richtlijn;

3. het verzoek volledig is, strookt met de onderliggende beslissing en de in artikel 16, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en met name:

“Art. 91/3. Demande provenant d'un autre État membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'État membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

§ 1^{er}. Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/EU précitée du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre État membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'État membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Il doit être question d'une sanction administrative pécuniaire et/ou d'une amende qui:

1. est infligée conformément au droit et aux procédures de l'État membre requérant par les autorités compétentes ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant, par des juridictions du travail;

2. ne peut pas être portée à la connaissance du prestataire de services établi en Belgique par l'instance requérante d'un autre État membre de l'Union européenne conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans cet État membre.

§ 2. L'administration compétente vérifie si:

1. la demande, reçue via le système IMI, est accompagnée des documents pertinents, y compris, si nécessaire, l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée;

2. cette sanction et/ou amende administrative pécuniaire relève du champ d'application de la directive précitée;

3. la demande est complète, conforme à la décision correspondante et à l'article 16, alinéas 1 et 2 de la directive précitée mentionnant les données qu'elle doit contenir, à savoir:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in de verzoevende lidstaat toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve financiële sanctie en/of boete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de voor de beoordeling van de administratieve financiële sanctie en/of boete bevoegde instantie en van de bevoegde instantie – als die van de eerstgenoemde instantie verschilt – waar nadere informatie kan worden verkregen over de administratieve financiële sanctie en/of boete of over de mogelijkheden om de betalingsverplichting of de beslissing tot betalingsverplichting te betwisten en

e) het doel van de kennisgeving en de periode waarbinnen de kennisgeving moet worden gedaan.

§ 3. In bevestigend geval, gaat zij over tot de kennisgeving van de beslissing bij een ter post aangetekende brief.

De bevoegde administratie doet de kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete, alsmede van de desbetreffende documenten, aan de in België gevestigde dienstverrichter binnen de maand na ontvangst van het verzoek daartoe van een bevoegde instantie van de andere EU-lidstaat.

De beslissing die aldus door de bevoegde administratie ter kennis werd gebracht aan de in België gevestigde dienstverrichter, heeft uitvoerbare kracht. Zij wordt geacht hetzelfde effect te sorteren als wanneer de kennisgeving door de verzoevende lidstaat was gedaan.

§ 4. De bevoegde administratie kan weigeren om gevolg te geven aan het verzoek tot kennisgeving wanneer:

1. het verzoek van de andere EU-lidstaat de in § 2, 3, a) t.e.m. e), vermelde gegevens niet bevat;

2. het verzoek van de andere EU-lidstaat onvolledig is;

a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;

b) un résumé des faits et des circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et la réglementation applicable;

c) l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire;

d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction et/ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci;

e) l'objet de la notification et le délai dans lequel la notification doit avoir lieu.

§ 3. Si tel est le cas, elle est chargée de la notification de la décision via un courrier recommandé transmis par la poste.

L'administration compétente notifie la décision infligeant une sanction et/ou amende administrative pécuniaire, de même que les documents y afférant, au prestataire de service établi en Belgique dans le mois qui suit la réception de la demande de l'instance compétente d'un autre État membre de l'Union européenne.

La décision qui a, dès lors, été portée à la connaissance du prestataire de service établi en Belgique par l'administration compétente, a force exécutoire. Elle est réputée produire les mêmes effets que si la notification était le fait de l'État membre requérant.

§ 4. L'administration compétente peut refuser de donner suite à une demande de notification quand:

1. la demande de l'autre État membre de l'Union européenne ne contient pas les données mentionnées dans le § 2, 3, points a) à e);

2. la demande de l'autre État membre de l'Union européenne est incomplète;

3. het verzoek onmiskenbaar niet strookt met de onderliggende beslissing.

§ 5. De bevoegde administratie stelt de verzoekende instantie van de andere EU-lidstaat zo snel mogelijk in kennis van:

1. de maatregelen die zij naar aanleiding van het verzoek tot kennisgeving heeft genomen en, meer in het bijzonder, de datum waarop de geadresseerde in kennis werd gebracht;

2. de weigeringsgronden, in het geval dat zij de kennisgeving weigert van de beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete.”.

Art. 32

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

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

§ 1. De bevoegde administratie neemt, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, kennis van ieder verzoek van een bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

Het moet hierbij gaan om een administratieve financiële sanctie en/of boete die:

1. overeenkomstig de wetten en procedures van de verzoekende lidstaat door een bevoegde instantie is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd;

2. waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld;

2. door de verzoekende instantie van een andere E.U.-lidstaat niet kan worden ingevorderd van de in

3. il est indéniable que la demande ne cadre pas avec la décision correspondante.

§ 5. L'administration compétente informe aussi vite que possible l'instance requérante de l'autre État membre de l'Union européenne:

1. de la suite donnée à sa demande de notification et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;

2. des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire.”.

Art. 32

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

“Art. 91/4. Demande provenant d'un autre État membre de l'UE et ayant pour objet l'exécution d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique en raison du non-respect des règles en vigueur dans l'État membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

§ 1^{er}. Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre État membre de l'Union européenne et ayant pour objet l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles en vigueur dans l'État membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Il doit être question d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire qui:

1. est infligée par une autorité compétente ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant, par des juridictions du travail et ce, conformément aux lois et procédures de l'État membre requérant;

1. ne peut plus faire l'objet d'un recours;

3. ne peut pas être recouvrée par l'instance compétente d'un autre État membre de l'Union Européenne

België gevestigde dienstverrichter overeenkomstig de in die E.U.-lidstaat geldende nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken.

§ 2. De bevoegde administratie gaat na of:

1. het via het IMI-systeem ontvangen verzoek vergezeld is van de relevante documenten in verband met de invordering van die administratieve financiële sanctie en/of boete, desgevallend met inbegrip van de gerechtelijke uitspraak of de onherroepelijke beslissing, of een gewaarmerkt afschrift daarvan, die de wettelijke basis en titel vormt voor de tenuitvoerlegging van het invorderingsverzoek;

1. de in te vorderen financiële sanctie of boete onder de toepassing valt van voormelde richtlijn;

2. het verzoek volledig is, strookt met de onderliggende beslissing en de in artikel 16, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en met name:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in de verzøkende lidstaat toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve financiële sanctie en/of boete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de voor de beoordeling van de administratieve sanctie en/of boete bevoegde instantie en van de bevoegde instantie – als die van de eerstgenoemde instantie verschilt – waar nadere informatie kan worden verkregen over de administratieve financiële sanctie en/of boete of over de mogelijkheden om de betalingsverplichting of de beslissing tot betalingsverplichting te betwisten, en

e) de datum waarop de gerechtelijke uitspraak of de beslissing voor tenuitvoerlegging vatbaar en onherroepelijk is geworden, een beschrijving van de aard en het bedrag van de administratieve financiële sanctie en/of boete, alle data die voor het handhavingproces relevant zijn – met inbegrip van het feit of de gerechtelijke uitspraak of de beslissing aan de verweerder(s) betekend

auprès du prestataire de service établi en Belgique, conformément aux dispositions légales et réglementaires nationales et aux usages administratifs en vigueur dans cet État membre de l'Union Européenne.

§ 2. L'administration compétente vérifie si:

1. la demande réceptionnée via le système IMI est accompagnée des documents pertinents relatifs au recouvrement de cette sanction et/ ou amende administrative pécuniaire, y compris, s'il y a lieu, l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée, constituant la base juridique et le titre exécutoire pour la demande d'exécution;

2. la sanction ou l'amende pécuniaire à recouvrer se situe dans le champ d'application de la directive précitée;

3. la demande est complète, si elle est conforme à la décision sous-jacente et si elle contient les données mentionnées à l'article 16, alinéas 1 et 2, de la directive précitée, à savoir:

a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;

b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;

c) l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante et la sanction et/ ou l'amende administrative pécuniaire;

d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'instance compétente chargée de l'évaluation de la sanction et/ou de l'amende administrative et, s'il est différent, de l'instance compétente auprès de laquelle des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci, et

e) la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire et définitif, une description de la nature et du montant de la sanction et/ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au(x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la

is en/of bij verstek is gewezen, alsmede een bevestiging van de verzoekende instantie dat tegen de administratieve financiële sanctie en/of boete geen beroep meer kan worden aangetekend – evenals de onderliggende vordering op basis waarvan het verzoek wordt ingediend, en de verschillende componenten ervan.

4. de in te vorderen administratieve financiële sanctie en/of boete minstens 350 euro bedraagt of het equivalent van dat bedrag;

§ 3. In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89, eerste lid, aanhangig bij de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete.

Deze invordering gebeurt op basis van de in voormelde richtlijn voorziene titel ontvangen via het IMI-systeem.

Deze invordering gebeurt overeenkomstig de artikelen 3 en volgende van de domaniale wet van 22 december 1949.

§ 4. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen doet de kennisgeving van het verzoek tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete, alsmede van de desbetreffende documenten, aan de in België gevestigde dienstverrichter binnen de maand na ontvangst van het verzoek daartoe van een bevoegde instantie van de andere E.U.-lidstaat.

§ 5. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen kan weigeren om gevolg te geven aan het invorderingsverzoek indien:

1. het verzoek van de andere EU-lidstaat de in § 2, 3, a) t.e.m. e), vermelde gegevens niet bevat;

2. het verzoek onvolledig is;

3. het verzoek onmiskenbaar niet strookt met de onderliggende beslissing;

4. de in te vorderen administratieve financiële sanctie en/of boete minder bedraagt dan 350 euro of het equivalent van dat bedrag;

5. uit onderzoek duidelijk blijkt dat de verwachte kosten of middelen van de invordering van de boete niet in

confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

2. le montant de cette amende et/ou sanction administrative pécuniaire est supérieure ou égal à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant;

§ 3. Si tel est le cas, elle soumet, conformément à l'article 89, alinéa 1^{er}, une demande d'exécution à l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales en vue du recouvrement du montant de cette sanction et/ou de cette amende administrative pécuniaire.

Ce recouvrement est exécuté sur base du titre prévu dans la directive précitée réceptionné via le système IMI.

Ce recouvrement est exécuté conformément aux articles 3 et suivants de la loi domaniale du 22 décembre 1949.

§ 4. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales notifie la demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire et les documents pertinents au prestataire de service établi en Belgique dans le mois à compter de la réception de cette demande provenant d'une instance compétente d'une autre État membre de l'Union Européenne.

§ 5. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales peut refuser de donner suite à la demande d'exécution si:

1. la demande de l'autre État membre de l'Union Européenne ne contient pas les informations visées au § 2, 3, a) à e);

2. elle est incomplète;

3. elle ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive;

4. le montant de cette amende et/ou sanction administrative pécuniaire est inférieur à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant;

5. il ressort clairement d'une enquête que les sommes ou ressources à mobiliser en vue d'exécuter l'amende

verhouding staan tot het in te vorderen bedrag of grote moeilijkheden zouden opleveren;

6. de in de Belgische Grondwet neergelegde grondrechten en vrijheden van verweerders en de rechtsbeginselen die op hen van toepassing zijn, niet zijn nageleefd.

§ 6. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen stelt de verzoekende instantie van de andere E.U.-lidstaat zo snel mogelijk in kennis van:

1. de maatregelen die zij naar aanleiding van het verzoek tot invordering heeft genomen en, meer in het bijzonder, de datum waarop de geadresseerde in kennis werd gebracht;

2. de weigeringsgronden, in het geval dat zij de uitvoering weigert van een verzoek tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete.”

Art. 33

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/5 ingevoegd, luidende:

“Art. 91/5. Schorsing van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter en van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter.

Indien de betrokken dienstverrichter of een belanghebbende partij in de loop van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete die beschreven wordt in artikel 91/3, of in de loop van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete die beschreven wordt in artikel 91/4, de administratieve sanctie en/of boete en/of de onderliggende vordering aanvecht of er beroep tegen instelt, wordt deze procedure geschorst in afwachting van een beslissing van het bevoegde orgaan of instantie ter zake in de verzoekende lidstaat.

Het aanvechten of het instellen van beroep dient te geschieden bij de bevoegde instantie of autoriteit ter zake in de verzoekende lidstaat.”

sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou qu'il faudrait faire face à des difficultés considérables;

6. les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution Belge ne sont pas respectés.

§ 6. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante de l'autre État membre de l'Union Européenne:

1. des mesures prises suite à sa demande d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;

2. des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire.”

Art. 33

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/5 rédigé comme suit:

“Art. 91/5. Suspension de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à un prestataire de service établi en Belgique et de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique.

Si, au cours de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire qui est décrite dans l'article 91/3 ou au cours de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire décrite dans l'article 91/4, le prestataire de services concerné ou une partie intéressée conteste ou introduit un recours à l'encontre de la sanction et/ou de l'amende administrative et/ou de la plainte correspondante, cette procédure est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'organe compétent appropriée de l'État membre requérant.

La contestation ou l'introduction d'un recours doit être effectuée auprès de l'instance ou de l'autorité compétente appropriée de l'État membre requérant.”

Art. 34

In afdeling 7, ingevoegd bij artikel 28, wordt een artikel 91/6 ingevoegd, luidende:

“Art. 91/6. Praktische modaliteiten van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter en van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter.

§ 1. De bedragen die ingevorderd worden in het kader van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete die beschreven wordt in artikel 91/4, komen toe aan de Belgische Schatkist.

De verschuldigde bedragen worden door de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en invordering van niet-fiscale schuldvorderingen ingevorderd in euro.

In voorkomend geval zet de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen de administratieve financiële sanctie en/of boete om in euro volgens de wisselkoers die op de datum van het opleggen van de administratieve financiële sanctie en/of boete van toepassing was.

§ 2. België ziet ten aanzien van de andere E.U.-lidstaat die het verzoek tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete of het verzoek tot invordering van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete ingediend heeft, af van de vergoeding van de kosten die voortvloeien uit de procedure tot kennisgeving die beschreven wordt in artikel 91/3, en uit de procedure tot invordering die beschreven wordt in artikel 91/4.”.

Art. 35

In boek 2, hoofdstuk 3, afdeling 2, worden in artikel 171/2 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012 en gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, de woorden “artikel 35/4 en 35/12” vervangen door de woorden “artikel 35/4, 35/6/4 en 35/12”.

Art. 34

Dans la section 7, insérée par l'article 28, il est inséré un article 91/6 rédigé comme suit:

“Art.91/6. Modalités pratiques de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à un prestataire de service établi en Belgique et de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique.

§ 1^{er}. Les montants qui sont recouvrés dans le cadre de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire qui est décrite à l'article 91/4 parviennent au Trésor public belge.

Les montants dus sont récupérés en euro par l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales.

Le cas échéant, l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales convertit la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire en euro suivant le taux de change d'application à la date à laquelle la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire a été infligée.

§ 2. La Belgique renonce à l'égard des autres États membre de l'Union Européenne qui ont introduit une demande de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire ou une demande d'exécution d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à l'indemnisation des frais résultant de la procédure de notification qui est décrite à l'article 91/3 et de la procédure d'exécution décrite à l'article 91/4.”.

Art. 35

Dans l'article 171/2 du livre 2, chapitre 3, section 2, du même Code, inséré par la loi du 29 mars 2012 et modifié par la loi du 11 février 2013, les mots “aux articles 35/4 et 35/12” sont remplacés par les mots “aux articles 35/4, 35/6/4 et 35/12”.

Art. 36

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

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

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

Art. 37

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

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

Art. 38

In hoofdstuk 5/1 van hetzelfde Strafwetboek, ingevoegd door artikel 37 van deze wet, wordt een artikel 184/1 ingevoegd luidende:

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

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

Art. 39

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

Art. 36

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

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

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

Art. 37

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

“La communication de la désignation d’une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique”.

Art. 38

Dans le chapitre 5/1 du même Code, inséré par l’article 37 de la présente loi, il est inséré un article 184/1 rédigé comme suit:

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

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

Art. 39

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

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

Art. 40

In afdeling 6 van hetzelfde hoofdstuk 6, ingevoegd door artikel 39 van deze wet, wordt een artikel 188/2 ingevoegd luidende:

“Art. 188/2. Het gebrek aan verzending van documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers.

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

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

“Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs”.

Art. 40

Dans la section 6 du même chapitre 6, insérée par l'article 39 de la présente loi, il est inséré un article 188/2, rédigé comme suit:

“Art. 188/2. Le défaut d'envoi de documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs.

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

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

HOOFDSTUK 4

Andere bepalingen

Art. 41

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

Gegeven te Brussel, 6 oktober 2016

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Justitie,

Koen GEENS

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

De minister van Financiën

Johan VAN OVERTVELDT

*De staatssecretaris voor Bestrijding
van de sociale fraude,*

Philippe DE BACKER

CHAPITRE 4

Autres dispositions

Art. 41

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

Donné à Bruxelles, le 6 octobre 2016

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

Le ministre de la Justice,

Koen GEENS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

Le ministre des Finances

Johan VAN OVERTVELDT

*Le secrétaire d'État à la Lutte
contre la fraude sociale,*

Philippe DE BACKER

BIJLAGE

ANNEXE

BESTAANDE TEKST**GEWIJZIGDE TEKST****HOOFDSTUK 3. WIJZIGINGSBEPALINGEN****HOOFDSTUK 3. WIJZIGINGSBEPALINGEN**

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

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

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

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

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.**HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.**

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

1° de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten;

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

Art. 2. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

Art. 2. Voor de toepassing van deze wet moet worden begrepen 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 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;

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

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

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

- a) **het werk dat voor een bepaalde periode wordt verricht in België;**
- b) **de datum waarop de detachering begint;**
- c) **de situatie voor de werknemer die wordt tewerkgesteld in België en die op die manier wordt gedetacheerd in een ander land dan die waar of van waaruit hij gewoonlijk zijn arbeid verricht in de zin van Verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I) en/of de wet van 14 juli 1987 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, van het Protocol en van twee Gemeenschappelijke Verklaringen, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980;**
- d) **het feit dat de werknemer, die op die manier wordt tewerkgesteld in België, na de beëindiging van de werkzaamheden of de dienstverrichting waarvoor hij was gedetacheerd naar België, terugkeert of geacht wordt zijn activiteit te hernemen in het land van waaruit hij werd gedetacheerd;**
- e) **de aard van de activiteiten;**
- f) **de werkgever die de werknemer detacheert, zorgt voor het vervoer, de kost en inwonen of accommodatie of dat deze door hem wordt terugbetaald en waar dit het geval is, op welke wijze hierin is voorzien of op welke manier dit wordt terugbetaald;**

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

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 2° aanvullen;

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

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

Om vast te stellen of deze onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, wordt een algemene beoordeling uitgevoerd van alle feitelijke elementen die, gedurende een langere periode, kenmerkend zijn voor de activiteiten die deze onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd en, zo nodig, in België. Deze elementen kunnen met name omvatten:

- a) de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en haar administratie wordt verricht, waar zij kantoren heeft, belasting en sociale-zekerheidspremies betaalt, en waar zij, indien van toepassing, overeenkomstig het nationale recht een vergunning voor de uitoefening van een beroep heeft of is ingeschreven bij kamers van koophandel of beroepsorganisaties;
- b) de plaats waar gedetacheerde werknemers worden aangeworven en van waaruit ze worden gedetacheerd;
- c) het recht dat van toepassing is op de overeenkomsten van de onderneming met haar werknemers, enerzijds, en haar klanten, anderzijds;
- d) de plaats waar de onderneming haar belangrijkste ondernemingsactiviteiten ontplooit en waar zij administratief personeel heeft;

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

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van feitelijke elementen voorzien in 3° aanvullen;

4° verbindingspersoon: natuurlijke persoon die wordt aangewezen door de werkgever om, voor rekening van deze laatste, het contact te verzekeren met de ambtenaren aangewezen door de Koning en die kan worden gecontacteerd door deze laatsten om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van de werknemers gedetacheerd in België zoals bijvoorbeeld de documenten voorzien door of krachtens artikel 7/1, §§ 1 en 2, in artikel 6quinquies en 6sexies van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en in artikel 15bis, §§2 en 3, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

HOOFDSTUK II. - Toepasselijke regels in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in België

HOOFDSTUK II. - Toepasselijke regels in geval van terbeschikkingstelling van werknemers in België

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

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

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

3° de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemer aangeven;

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

De Koning kan de lijst vermeld in deze paragraaf aanvullen.

§ 2. In afwijking van artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek, moeten de werkgevers aan de ambtenaren aangewezen door de Koning, op hun verzoek, een vertaling bezorgen, hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels, van de documenten voorzien door of krachtens paragraaf 1.

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

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

§ 5. De documenten bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 4 kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.

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

Art. 8.

In afwijking op het eerste en tweede lid, kan de Koning bepalen dat specifieke modaliteiten inzake de publiciteit met betrekking tot het werkrooster zullen van toepassing zijn indien de gegevens met betrekking tot het werkrooster, zoals aangegeven in de melding gevisieerd bij artikel 139 van de programmawet (I) van 27 december 2006, niet meer overstemmen met het echte werkrooster van de gedetacheerde werknemers.

Art. 8.

Het derde lid wordt opgeheven

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

HOOFDSTUK II. - Bescherming van het loon

Art. 15bis. § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkgevers verstaan de werkgevers in de zin van artikel 1, die op het Belgisch grondgebied één of meer 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 zijn gedurende een door de Koning vastgestelde periode vrijgesteld van het opstellen van de in artikel 15 bedoelde afrekening voor zover zij, gedurende de in § 1 bedoelde tewerkstellingsperiode, een afschrift van de documenten betreffende het loon bepaald door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is en welke vergelijkbaar zijn met de in artikel 15 bedoelde afrekening ter beschikking houden van de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek. Zij kunnen van de verplichting vergelijkbare documenten ter beschikking te houden door de Koning worden vrijgesteld, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekening houdend met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten.

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

HOOFDSTUK II. - Bescherming van het loon

Art. 15bis § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

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

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

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

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

2° in afwijking van artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek, een vertaling, hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels, van de documenten bedoeld in 1°.

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

§ 3. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in § 1 zijn de werkgevers, gedurende een periode van twee jaren, ertoe gehouden de afschriften van de in § 2 bedoelde vergelijkbare documenten over te zenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek.

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

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

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

§ 6. De documenten bedoeld in paragraaf 2, 1° en 2° en in paragraaf 3 kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.

HOOFDSTUK VI/1. - Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon

HOOFDSTUK VI/1. - Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon

Afdeling 1/1. Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7° inspectie: de ambtenaren die zijn aangewezen om toezicht uit te oefenen op de naleving van deze wet;

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

9° verschuldigd loon: het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar dat nog niet werd betaald noch door zijn werkgever noch door degene die gehouden is om het te betalen voor rekening van deze werkgever, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

Art. 35/6/2. In afwijking van afdeling 1 wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector, bedoeld in artikel 35/6/3 uitsluitend geregeld door deze afdeling.

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

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

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

- genoemde opdrachtgever aan zijn aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en
- de aannemer van genoemde opdrachtgever bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan de werknemers van deze aannemer betaalt en zal betalen.

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

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

§ 2. De aannemer, bij gebrek aan keten van onderaannemers, of de intermediaire aannemer, in geval van een dergelijke keten, die voor activiteiten in de bouwsector beroep doet op een onderaannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze onderaannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die de betrokken werknemer heeft verricht, naargelang het geval, voor die aannemer of voor die intermediaire aannemer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° de representatieve vakorganisaties bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

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

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

Art. 35/8. In afwijking van afdeling 1 van dit hoofdstuk, wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land in België door deze afdeling geregeld.

Art. 35/8. In afwijking van **afdelingen 1 en 1/1** van dit hoofdstuk, wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land in België door deze afdeling geregeld.

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

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

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

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

Art. 6ter. 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 één of meer 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.

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

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

Art. 6quinquies. De werkgevers worden vrijgesteld gedurende een door de Koning vastgestelde periode, van het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening bedoeld bij artikel 4, § 1, van dit besluit voor zover zij, gedurende de in artikel 6ter bedoelde tewerkstellingsperiode, een afschrift van de documenten betreffende het loon bepaald door de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is en welke vergelijkbaar zijn met de individuele rekening bedoeld bij artikel 4, § 1, ter beschikking houden van de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek. Zij kunnen door de Koning vrijgesteld worden, volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, rekeninghoudend met de beperkte duur van hun activiteiten in België of de bijzondere aard van deze activiteiten, van de verplichting om vergelijkbare documenten bij te houden.

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

Art. 6quinquies. De werkgevers zijn gedurende een door de Koning bepaalde periode vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening bedoeld in artikel 4, § 1, van dit besluit voor zover zij, gedurende de periode van tewerkstelling bedoeld in artikel 6ter, aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek, **bezorgen**:

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

2° in afwijking van artikel 36 van het Sociaal Strafwetboek, een vertaling, hetzij in één van de landstalen hetzij in het Engels, van de documenten bedoeld in 1°.

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

De documenten bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.

Art. 6sexies. § 1. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in artikel 6ter zijn de werkgevers, gedurende een periode van twee jaren, ertoe gehouden de afschriften van de in artikel 6quinquies bedoelde vergelijkbare documenten over te zenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek.

§ 2. Wanneer de werkgevers de in artikel 6quinquies bedoelde vergelijkbare documenten niet ter beschikking stellen of verzenden overeenkomstig dit artikel en overeenkomstig § 1 van dit artikel, wanneer het verzoek werd gedaan, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 4, § 1, bedoelde individuele rekening op te stellen en bij te houden.

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

HOOFDSTUK III. - Regelingen en geldmiddelen.

Art. 22.

§ 2.

a)

- 100 % van het totaal van de geïnde bedragen van de administratieve geldboeten die, in toepassing van het Sociaal Strafwetboek, aan de Schatkist werden overgemaakt;

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

HOOFDSTUK 2. - Bepalingen van het sociaal strafrecht

Beroep tegen de dwangmaatregelen die genomen zijn door de sociaal inspecteurs

Art. 6sexies. § 1. Na afloop van de tewerkstellingsperiode bedoeld in artikel 6ter zijn de werkgevers, gedurende een periode van **één jaar**, ertoe gehouden de documenten bedoeld in artikel 6quinquies, **eerste lid, 1° en 2°, op papieren drager of in elektronische vorm, te bezorgen** aan de door de Koning aangewezen ambtenaren, op hun verzoek.

§ 2. Wanneer de werkgevers de in artikel 6quinquies bedoelde documenten niet **bezorgen** overeenkomstig dit artikel en overeenkomstig § 1 van dit artikel, wanneer het verzoek werd gedaan, zijn zij ertoe gehouden de in artikel 4, § 1, bedoelde individuele rekening op te stellen en bij te houden.

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

HOOFDSTUK III. - Regelingen en geldmiddelen.

Art. 22.

§ 2.

a)

- 100 % van het totaal **van de door de Belgische instanties geïnde bedragen van de administratieve financiële sancties en van de administratieve geldboeten** die, in toepassing van het Sociaal Strafwetboek, aan de Schatkist werden overgemaakt;

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

HOOFDSTUK 2. - Bepalingen van het sociaal strafrecht

Beroep tegen de dwangmaatregelen die genomen zijn door de sociaal inspecteurs

Art. 2. § 1. Eenieder die van oordeel is dat zijn rechten worden geschaad door de inbeslagnemingen en verzegelingen verricht ter uitvoering van artikelen 35 en 38 van het Sociaal Strafwetboek of door de maatregelen genomen ter uitvoering van artikelen 31, 37 en 43 tot 49/2 van hetzelfde Wetboek, kan beroep instellen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Eenieder die van oordeel is dat zijn rechten worden geschaad door de in artikel 28, § 3 van voornoemd Wetboek, bedoelde opsporings- en onderzoeksmaatregelen kan tevens beroep instellen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding overeenkomstig de artikelen 1035 tot 1038, 1040 en 1041 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 3. De voorzitter van de arbeidsrechtbank oefent een controle uit over de wettelijkheid van de inbeslagnemingen en verzegelingen verricht ter uitvoering van de artikelen 35 en 38 van het voornoemd Wetboek en de maatregelen genomen ter uitvoering van de artikelen 28, § 3, 31, 37 en 43 tot 49/2 van hetzelfde Wetboek.

Zijn controle heeft ook betrekking op de wenselijkheid van het behoud van de inbeslagnemingen en verzegelingen verricht ter uitvoering van de artikelen 35 en 38 van het voornoemd Wetboek en de maatregelen genomen ter uitvoering van de artikelen 37 en 43 tot 49/2 van hetzelfde Wetboek.

Hij kan een gehele, gedeeltelijke of voorwaardelijke opheffing toestaan.

§ 5. De inbeslagnemingen, de verzegelingen of de maatregelen verricht in strijd met de artikelen 28, § 3, 31, 35, 37, 38 en 43 tot 49/2 van hetzelfde Wetboek zijn nietig.

AFDELING 6. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT IN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK

BOEK 1. - De preventie, de vaststelling en de vervolging van de inbreuken en hun bestraffing in het algemeen

TITEL 2. - De uitoefening van het toezicht en de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie

Art. 2. § 1. Eenieder die van oordeel is dat zijn rechten worden geschaad door de inbeslagnemingen en verzegelingen verricht ter uitvoering van artikelen 35 en 38 van het Sociaal Strafwetboek of door de maatregelen genomen ter uitvoering van artikelen 31, 37 en 43 tot **49/3** van hetzelfde Wetboek, kan beroep instellen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Eenieder die van oordeel is dat zijn rechten worden geschaad door de in artikel 28, § 3 van voornoemd Wetboek, bedoelde opsporings- en onderzoeksmaatregelen kan tevens beroep instellen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding overeenkomstig de artikelen 1035 tot 1038, 1040 en 1041 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 3. De voorzitter van de arbeidsrechtbank oefent een controle uit over de wettelijkheid van de inbeslagnemingen en verzegelingen verricht ter uitvoering van de artikelen 35 en 38 van het voornoemd Wetboek en de maatregelen genomen ter uitvoering van de artikelen 28, § 3, 31, 37 en 43 tot **49/3** van hetzelfde Wetboek.

Zijn controle heeft ook betrekking op de wenselijkheid van het behoud van de inbeslagnemingen en verzegelingen verricht ter uitvoering van de artikelen 35 en 38 van het voornoemd Wetboek en de maatregelen genomen ter uitvoering van de artikelen 37 en 43 tot **49/3** van hetzelfde Wetboek.

Hij kan een gehele, gedeeltelijke of voorwaardelijke opheffing toestaan.

§ 5. De inbeslagnemingen, de verzegelingen of de maatregelen verricht in strijd met de artikelen 28, § 3, 31, 35, 37, 38 en 43 tot **49/3** van hetzelfde Wetboek zijn nietig.

AFDELING 6. WIJZIGINGEN AANGEBRACHT IN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK

BOEK 1. - De preventie, de vaststelling en de vervolging van de inbreuken en hun bestraffing in het algemeen

TITEL 2. - De uitoefening van het toezicht en de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie

HOOFDSTUK 2. - Bevoegdheden van de sociaal inspecteurs en de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie

Afdeling 1. - Algemeen

Art. 21.

4°

Afdeling 3. - De bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van gezondheid en veiligheid van de werknemers in het bijzonder

Art. 49. Maatregelen ten opzichte van de zelfstandigen

HOOFDSTUK 2. - Bevoegdheden van de sociaal inspecteurs en de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie

Afdeling 1. - Algemeen

Art. 21.

4°

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

Afdeling 3. - De bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van gezondheid en veiligheid van de werknemers in het bijzonder

Art. 49. Maatregelen ten opzichte van de zelfstandigen

Afdeling 3/3. Bijzondere bevoegdheid van de sociaal inspecteurs op het vlak van de bijzondere hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant in geval van activiteiten in de bouwsector.

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

De sociaal inspecteurs kunnen de opdrachtgevers bedoeld in artikel 35/6/3, § 1, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, schriftelijk in kennis stellen dat hun aannemer zijn verplichting niet nakomt om het verschuldigd loon te betalen aan de werknemers van deze aannemer.

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

Deze kennisgeving vermeldt:

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

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

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

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

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

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

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

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

TITEL 4. - Vervolging van de inbreuken

HOOFDSTUK 3. - Administratieve vervolging

Afdeling 6. - Betaling van de administratieve geldboete

Art. 89. Invordering

TITEL 4. - Vervolging van de inbreuken

HOOFDSTUK 3. - Administratieve vervolging

Afdeling 6. - Betaling van de administratieve geldboete

Art. 89. Invordering

Indien de overtreder in gebreke blijft voor de betaling van de administratieve geldboete, hetzij binnen de termijn van drie maanden bepaald in artikel 88, hetzij na een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest of het hem overeenkomstig artikel 88 toegekende afbetalingsplan niet nakomt, maakt de bevoegde administratie de zaak aanhangig bij de administratie van het kadaster, registratie en domeinen, met het oog op de invordering van het bedrag van deze geldboete.

Met het oog hierop bezorgt de bevoegde administratie een kopie van de administratieve beslissing en eventueel van het in kracht van gewijsde gegaan vonnis of het arrest, aan de administratie van het kadaster, registratie en domeinen.

De door de administratie van het kadaster, registratie en domeinen in te stellen vervolgingen gebeuren overeenkomstig de wet van 22 mei 2003 houdende organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de federale Staat.

Art. 91.

Indien de overtreder in gebreke blijft voor de betaling van de administratieve geldboete, hetzij binnen de termijn van drie maanden bepaald in artikel 88, hetzij na een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest of het hem overeenkomstig artikel 88 toegekende afbetalingsplan niet nakomt, maakt de bevoegde administratie de zaak aanhangig bij **de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen**, met het oog op de invordering van het bedrag van deze geldboete.

Met het oog hierop bezorgt de bevoegde administratie een kopie van de administratieve beslissing en eventueel van het in kracht van gewijsde gegaan vonnis of het arrest, aan **de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen**.

De door **de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen** in te stellen vervolgingen gebeuren overeenkomstig **de artikelen 3 en volgende van de domaniale wet van 22 december 1949**.

Afdeling 7. - Bijzondere bepalingen inzake de grensoverschrijdende handhaving van administratieve financiële sancties en geldboeten.

Art. 91.

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

§ 1. De bevoegde administratie kan, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, bij de bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat een verzoek tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete indienen.

Het moet hierbij gaan om een administratieve geldboete die:

1. door de bevoegde administratie overeenkomstig de bepalingen van dit wetboek is opgelegd of, in voorkomend geval, door de arbeidsgerechten is bevestigd;

2. door de bevoegde administratie niet ter kennis kan worden gebracht aan de in een andere E.U.-lidstaat gevestigde dienstverrichter overeenkomstig artikel 85 van dit wetboek.

§ 2. De bevoegde administratie dient geen verzoek tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete in, indien en zo lang als de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete in België wordt betwist of aangevochten.

§ 3. De bevoegde administratie doet zonder onnodige vertraging het verzoek tot kennisgeving via het IMI-systeem door middel van een uniform instrument en verstrekt daarin ten minste de volgende gegevens:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in België toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve geldboete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de bevoegde administratie en

e) het doel van de kennisgeving en de periode waarbinnen de kennisgeving moet worden gedaan.

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

§ 1. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen kan, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, bij de bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat een verzoek tot invordering van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete indienen.

Het moet hierbij gaan om een administratieve geldboete die:

1. door de bevoegde administratie overeenkomstig de bepalingen van dit wetboek is opgelegd of, in voorkomend geval, door de arbeidsgerechten is bevestigd;
2. waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld;
3. door de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen niet kan worden ingevorderd van de in een andere E.U.-lidstaat gevestigde dienstverrichter overeenkomstig artikel 89, derde lid.

§ 2. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen dient geen verzoek tot invordering van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete in, indien en zo lang als de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete, evenals de onderliggende vordering en/of het instrument dat de handhaving in België toelaat, in België worden betwist of aangevochten.

§ 3. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen doet zonder onnodige vertraging het verzoek tot invordering via het IMI-systeem door middel van een uniform instrument en verstrekt daarin ten minste de volgende gegevens:

- a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;
- b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in België toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve geldboete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de bevoegde administratie en van de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen;

e) de datum waarop de gerechtelijke uitspraak of de beslissing voor tenuitvoerlegging vatbaar en onherroepelijk is geworden, een beschrijving van de aard en het bedrag van de administratieve geldboete, alle data die voor het handhavingsproces relevant zijn - met inbegrip van het feit of de gerechtelijke uitspraak of de beslissing aan de verweerder(s) betekend is en/of bij verstek is geweest, alsmede een bevestiging van de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen dat tegen de geldboete geen beroep meer kan worden aangetekend - evenals de onderliggende vordering op basis waarvan het verzoek wordt ingediend, en de verschillende componenten ervan.

Art. 91/3. Verzoek van een andere EU-lidstaat tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

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

Het moet hierbij gaan om een administratieve financiële sanctie en/of boete die:

1. overeenkomstig de wetten en procedures van de verzoekende lidstaat door een bevoegde instantie is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd;

2. door de verzoekende instantie van een andere E.U.-lidstaat niet ter kennis kan worden gebracht aan de in België gevestigde dienstverrichter overeenkomstig de in die E.U.-lidstaat geldende nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken.

§ 2. De bevoegde administratie gaat na of:

1. het via het IMI-systeem ontvangen verzoek vergezeld is van de relevante documenten, desgevallend met inbegrip van de gerechtelijke uitspraak of de onherroepelijke beslissing, of een gewaarmerkt afschrift daarvan;

2. deze administratieve financiële sanctie of boete onder de toepassing valt van voormelde richtlijn;

3. het verzoek volledig is, strookt met de onderliggende beslissing en de in artikel 16, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en met name:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in de verzoekende lidstaat toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve financiële sanctie en/of boete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de voor de beoordeling van de administratieve financiële sanctie en/of boete bevoegde instantie en van de bevoegde instantie – als die van de eerstgenoemde instantie verschilt – waar nadere informatie kan worden verkregen over de administratieve financiële sanctie en/of boete of over de mogelijkheden om de betalingsverplichting of de beslissing tot betalingsverplichting te betwisten en

e) het doel van de kennisgeving en de periode waarbinnen de kennisgeving moet worden gedaan.

§ 3. In bevestigend geval, gaat zij over tot de kennisgeving van de beslissing bij een ter post aangetekende brief.

De bevoegde administratie doet de kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete, alsmede van de desbetreffende documenten, aan de in België gevestigde dienstverrichter binnen de maand na ontvangst van het verzoek daartoe van een bevoegde instantie van de andere EU-Lidstaat.

De beslissing die aldus door de bevoegde administratie ter kennis werd gebracht aan de in België gevestigde dienstverrichter, heeft uitvoerbare kracht. Zij wordt geacht hetzelfde effect te sorteren als wanneer de kennisgeving door de verzoekende lidstaat was gedaan.

§ 4. De bevoegde administratie kan weigeren om gevolg te geven aan het verzoek tot kennisgeving wanneer:

1. het verzoek van de andere EU-Lidstaat de in § 2, 3, a) t.e.m. e) vermelde gegevens niet bevat;
2. het verzoek van de andere EU-Lidstaat onvolledig is;
3. het verzoek onmiskenbaar niet strookt met de onderliggende beslissing.

§ 5. De bevoegde administratie stelt de verzoekende instantie van de andere EU-Lidstaat zo snel mogelijk in kennis van:

1. de maatregelen die zij naar aanleiding van het verzoek tot kennisgeving heeft genomen en, meer in het bijzonder, de datum waarop de geadresseerde in kennis werd gebracht;

2. de weigeringsgronden, in het geval dat zij de kennisgeving weigert van de beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete.

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

§ 1. De bevoegde administratie neemt, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI van voormelde richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014, kennis van ieder verzoek van een bevoegde instantie van een andere E.U.-lidstaat tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de in de betreffende lidstaat geldende regels inzake detachering van werknemers.

Het moet hierbij gaan om een administratieve financiële sanctie en/of boete die:

1. overeenkomstig de wetten en procedures van de verzoekende lidstaat door een bevoegde instantie is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten is bevestigd;
2. waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld;
3. door de verzoekende instantie van een andere EU-Lidstaat niet kan worden ingevorderd van de in België gevestigde dienstverrichter overeenkomstig de in die E.U.-Lidstaat geldende nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken.

§ 2. De bevoegde administratie gaat na of:

1. het via het IMI-systeem ontvangen verzoek vergezeld is van de relevante documenten in verband met de invordering van die administratieve financiële sanctie en/of boete, desgevallend met inbegrip van de gerechtelijke uitspraak of de onherroepelijke beslissing, of een gewaarmerkt afschrift daarvan, die de wettelijke basis en titel vormt voor de tenuitvoerlegging van het invorderingsverzoek;

2. de in te vorderen financiële sanctie of boete onder de toepassing valt van voormelde richtlijn;

3. het verzoek volledig is, strookt met de onderliggende beslissing en de in artikel 16, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn vermelde gegevens bevat en met name:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in de verzoekende lidstaat toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten – met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard – met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve financiële sanctie en/of boete;

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de voor de beoordeling van de administratieve sanctie en/of boete bevoegde instantie en van de bevoegde instantie – als die van de eerstgenoemde instantie verschilt – waar nadere informatie kan worden verkregen over de administratieve financiële sanctie en/of boete of over de mogelijkheden om de betalingsverplichting of de beslissing tot betalingsverplichting te betwisten, en

e) de datum waarop de gerechtelijke uitspraak of de beslissing voor tenuitvoerlegging vatbaar en onherroepelijk is geworden, een beschrijving van de aard en het bedrag van de administratieve financiële sanctie en/of boete, alle data die voor het handhavingsproces relevant zijn - met inbegrip van het feit of de gerechtelijke uitspraak of de beslissing aan de verweerder(s) betekend is en/of bij verstek is gewezen, alsmede een bevestiging van de verzoekende instantie dat tegen de administratieve financiële sanctie en/of boete geen beroep meer kan worden aangetekend - evenals de onderliggende vordering op basis waarvan het verzoek wordt ingediend, en de verschillende componenten ervan.

4. de in te vorderen administratieve financiële sanctie en/of boete minstens € 350 bedraagt of het equivalent van dat bedrag;

§ 3. In bevestigend geval, maakt zij het verzoek tot invordering overeenkomstig artikel 89, eerste lid aanhangig bij de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen, met het oog op de invordering van het bedrag van deze administratieve financiële sanctie en/of boete.

Deze invordering gebeurt op basis van de in voormelde richtlijn voorziene titel ontvangen via het IMI-systeem.

Deze invordering gebeurt overeenkomstig de artikelen 3 en volgende van de domaniale wet van 22 december 1949.

§ 4. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen doet de kennisgeving van het verzoek tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete, alsmede van de desbetreffende documenten, aan de in België gevestigde dienstverrichter binnen de maand na ontvangst van het verzoek daartoe van een bevoegde instantie van de andere EU-lidstaat.

§ 5. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen kan weigeren om gevolg te geven aan het invorderingsverzoek indien:

1. het verzoek van de andere EU-lidstaat de in § 2, 3, a) t.e.m. e), vermelde gegevens niet bevat;
2. het verzoek onvolledig is;
3. het verzoek onmiskenbaar niet strookt met de onderliggende beslissing;
4. de in te vorderen administratieve financiële sanctie en/of boete minder bedraagt dan 350 euro of het equivalent van dat bedrag;
5. uit onderzoek duidelijk blijkt dat de verwachte kosten of middelen van de invordering van de boete niet in verhouding staan tot het in te vorderen bedrag of grote moeilijkheden zouden opleveren;
6. de in de Belgische Grondwet neergelegde grondrechten en vrijheden van verweerders en de rechtsbeginselen die op hen van toepassing zijn, niet zijn nageleefd.

§ 6. De administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen stelt de verzoekende instantie van de andere EU-lidstaat zo snel mogelijk in kennis van:

1. de maatregelen die zij naar aanleiding van het verzoek tot invordering heeft genomen en, meer in het bijzonder, de datum waarop de geadresseerde in kennis werd gebracht;
2. de weigeringsgronden, in het geval dat zij de uitvoering weigert van een verzoek tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete.

Art. 91/5. Schorsing van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter en van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter.

Indien de betrokken dienstverrichter of een belanghebbende partij in de loop van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete die beschreven wordt in artikel 91/3, of in de loop van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete die beschreven wordt in artikel 91/4, de administratieve sanctie en/of boete en/of de onderliggende vordering aanvecht of er beroep tegen instelt, wordt deze procedure geschorst in afwachting van een beslissing van het bevoegde orgaan of instantie ter zake in de verzoekende lidstaat.

Het aanvechten of het instellen van beroep dient te geschieden bij de bevoegde instantie of autoriteit ter zake in de verzoekende lidstaat.

Art. 91/6. Praktische modaliteiten van de procedure tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter en van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete opgelegd aan een in België gevestigde dienstverrichter.

§ 1. De bedragen die ingevorderd worden in het kader van de procedure tot invordering van een administratieve financiële sanctie en/of boete die beschreven wordt in artikel 91/4, komen toe aan de Belgische Schatkist.

De verschuldigde bedragen worden door de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en invordering van niet-fiscale schuldvorderingen ingevorderd in euro.

In voorkomend geval zet de administratie van de FOD Financiën belast met de inning en de invordering van niet-fiscale schuldvorderingen de administratieve financiële sanctie en/of boete om in euro volgens de wisselkoers die op de datum van het opleggen van de administratieve financiële sanctie en/of boete van toepassing was.

§ 2. België ziet ten aanzien van de andere EU-lidstaat die het verzoek tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete of het verzoek tot invordering van een beslissing tot oplegging van een administratieve financiële sanctie en/of boete ingediend heeft, af van de vergoeding van de kosten die voortvloeien uit de procedure tot kennisgeving die beschreven wordt in artikel 91/3, en uit de procedure tot invordering die beschreven wordt in artikel 91/4.

BOEK 2. - De inbreuken en hun bestraffing in het bijzonder

HOOFDSTUK 3. - Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden

Afdeling 2. - Loon en andere vermogensrechtelijke voordelen

Art. 171/2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, diegene die de op hem rustende verplichting tot aanplakking zoals bedoeld in artikel 35/4 en 35/12 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, niet nakomt.

BOEK 2. - De inbreuken en hun bestraffing in het bijzonder

HOOFDSTUK 3. - Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden

Afdeling 2. - Loon en andere vermogensrechtelijke voordelen

Art. 171/2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, diegene die de op hem rustende verplichting tot aanplakking zoals bedoeld in artikel 35/4, **35/6/4** en 35/12 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, niet nakomt.

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

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

Hoofdstuk 5/1. De mededeling van de aanwijzing van een verbindingspersoon in geval van detachering van werknemers in België

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

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

HOOFDSTUK 6. - Inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard

HOOFDSTUK 6. - Inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard

Afdeling 6. Andere documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers

Art. 188/2. Het gebrek aan verzending van documenten van sociale aard opgevraagd in geval van detachering van werknemers.

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

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

TEXTE EN VIGUEUR**TEXTE MODIFIÉ****CHAPITRE 3. DISPOSITIONS
MODIFICATIVES****CHAPITRE 3. DISPOSITIONS
MODIFICATIVES**

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

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

Loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique.

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

CHAPITRE I. - Champ d'application.**CHAPITRE I. - Champ d'application.**

Article 1^{er}/1. La présente loi transpose:

1° la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;

2° la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

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;

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 autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique;

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

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

- a) les tâches qui sont accomplies en Belgique pour une durée limitée;
- b) la date à laquelle le détachement commence;
- c) la situation pour le travailleur occupé en Belgique d'être ainsi détaché dans un pays autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I) et/ou à la loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes, faits à Rome le 19 juin 1980;
- d) le fait pour le travailleur ainsi occupé en Belgique de retourner ou d'être censé reprendre son activité dans le pays à partir duquel il a été détaché vers la Belgique après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;
- e) la nature des activités;
- f) le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge;
- g) toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur détaché.

Le Roi, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 2°;

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

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

Afin de déterminer si cette entreprise exerce réellement des activités substantielles, il y a lieu de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par cette personne dans le pays où elles sont établies et, au besoin, en Belgique. Ces éléments de faits peuvent comporter notamment:

- a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;**
- b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés;**
- c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part;**
- d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;**
- e) le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans le pays d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les petites et moyennes entreprises.**

Le Roi, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, peut compléter la liste des éléments de faits prévue dans le présent point 3°;

4° personne de liaison: personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi et qui peut être contactée à cet effet par ces derniers pour fournir et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique et notamment les documents prévus par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1^{er} et 2, aux articles 6quinquies et 6sexies de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'article 15bis, paragraphes 2 et 3, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

CHAPITRE II. - Règles applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique

CHAPITRE II. - Règles applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique

Art. 7/1. § 1^{er}. Les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

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

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

3° les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché;

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

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

§ 2. Par dérogation à l'article 36 du Code pénal social, les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise des documents prévus par ou en vertu du paragraphe 1^{er}.

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

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

§ 5. Les documents visés aux paragraphes 1er, 2 et 4 peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.

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

Art. 8.

Par dérogation aux alinéas 1er et 2, le Roi peut déterminer des modalités particulières de publicité en matière d'horaire de travail qui seront applicables lorsque les données relatives à l'horaire de travail renseignées dans la déclaration visée à l'article 139 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ne correspondent plus à l'horaire réel des travailleurs salariés détachés.

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

Art. 15bis. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par employeurs, les employeurs, au sens de l'article 1er, qui occupent sur le territoire belge un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article 1er qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou de plusieurs pays autre que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique.

Art. 8.

L'alinéa 3 est abrogé

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

Art. 15bis. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par:

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

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

§ 2. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir le décompte visé à l'article 15 pour autant que, durant la période d'occupation visée au § 1^{er}, ils tiennent à la disposition des fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une copie des documents relatifs à la rémunération prévus par la législation du pays où est établi l'employeur et qui sont équivalents au décompte visé à l'article 15. Ils peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités de l'obligation de tenir à disposition des documents équivalents.

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

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

2° par dérogation à l'article 36 du Code pénal social, une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise des documents visés au 1°.

Ils peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités de l'obligation de **fournir les documents visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°.**

§ 3. Au terme de la période d'occupation visée au § 1er les employeurs sont tenus, durant une période de deux ans, d'envoyer les copies des documents équivalents visées au § 2 aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande.

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

CHAPITRE VI/1. - Responsabilité solidaire pour le paiement de la rémunération

§ 3. Au terme de la période d'occupation visée au paragraphe 1^{er}, **1°**, les employeurs sont tenus, durant une période **d'un an, de fournir** aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, **les documents visés au paragraphe 2.**

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

§ 6. Les documents visés au paragraphe 2, 1° et 2° et au paragraphe 3 peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.

CHAPITRE VI/1. - Responsabilité solidaire pour le paiement de la rémunération

Section 1^{re}/1. Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction

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

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

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

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

2° contractant direct: le donneur d'ordres, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire, solidairement responsables dans les limites et conditions prévues à la présente section;

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

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

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

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

7° inspection: les fonctionnaires désignés pour exercer le contrôle du respect de la présente loi;

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

9° rémunération due: la rémunération due au travailleur, mais qui n'a pas encore été payée, ni par son employeur, ni par celui qui est tenu de la payer pour le compte de cet employeur, à l'exception des indemnités auxquelles le travailleur a droit à la suite de la rupture de son contrat de travail.

Art. 35/6/2. Par dérogation à la section 1^{re}, la responsabilité solidaire du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction, visée à l'article 35/6/3, est régie exclusivement par la présente section.

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. L'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.

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

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

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

Par dérogation à l'alinéa 2, l'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, et l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui, pour les activités dans le domaine de la construction, font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant et correspondant aux prestations de travail qui bénéficient, selon le cas, à cet entrepreneur ou à cet entrepreneur intermédiaire et qui sont effectuées par ledit travailleur à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables prenant cours au moment où ils ont connaissance du fait que leur sous-traitant ne paie pas tout ou partie de la rémunération due à ce même travailleur. Une telle connaissance est prouvée, entre autres, quand l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire sont informés par l'inspection conformément à l'article 49/3 du Code pénal social.

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

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

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

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

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

2° les organisations syndicales représentatives visées par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

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

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

Art. 35/8. Par dérogation à la section 1^{re} du présent chapitre, la responsabilité solidaire en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal en Belgique est régie par la présente section.

Art. 35/8. Par dérogation **aux sections 1^{re} et 1^{re}/1** du présent chapitre, la responsabilité solidaire en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal en Belgique est régie par la présente section.

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

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

Art. 6ter. 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 un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article 1^{er} qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou de plusieurs pays autre que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique.

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

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

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

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

Art. 6quinquies. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}, du présent arrêté pour autant que, durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, ils tiennent à la disposition des fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une copie des documents relatifs à la rémunération prévus par la législation du pays où est établi l'employeur et qui sont équivalents au compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}. Ils peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation de tenir des documents équivalents.

Art. 6sexies. § 1^{er}. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6ter, les employeurs sont tenus, durant une période de deux ans, d'envoyer les copies des documents équivalents visées à l'article 6quinquies, aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande.

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

Art. 6quinquies. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, paragraphe 1^{er}, du présent arrêté pour autant que, durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, ils **fournissent** aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande:

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

2° par dérogation à l'article 36 du Code pénal social, une traduction, soit dans une des langues nationales, soit en langue anglaise, des documents visés au 1°.

Les employeurs visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être dispensés par le Roi, dans les conditions qu'il détermine, en tenant compte de la durée limitée de leurs activités en Belgique ou de la nature particulière de ces activités, de l'obligation de **fournir** les documents **visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°.**

Les documents visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2° peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.

Art. 6sexies. § 1^{er}. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6ter, les employeurs sont tenus, durant une période **d'un an, de fournir** aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, **sur support papier ou en format électronique, les documents** visés à l'article 6quinquies, **alinéa 1^{er}, 1° et 2°.**

§ 2. Lorsque les employeurs ne mettent pas les documents équivalents visés à l'article 6quinquies à disposition ou ne les envoient pas conformément à cet article et au § 1^{er} du présent article, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}.

SECTION 4. MODIFICATIONS APPORTEES A LA LOI DU 29 JUIN 1981 Etablissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

CHAPITRE III. - Régimes et moyens financiers

Art. 22.

§ 2.

a)

- 100 % du total des montants perçus des amendes administratives qui, en application du Code pénal social, ont été transférés au Trésor;

SECTION 5. MODIFICATIONS APPORTEES A LA LOI DU 2 JUIN 2010 COMPORTANT DES DISPOSITIONS DE DROIT PENAL SOCIAL

CHAPITRE 2. - Dispositions de droit pénal social

Le recours contre les mesures de contrainte prises par les inspecteurs sociaux

Art. 2. § 1^{er}. Toute personne qui estime que ses droits sont lésés par les saisies et mises sous scellés pratiquées en exécution des articles 35 et 38 du Code pénal social ou par les mesures prises en exécution des articles 31, 37 et 43 à 49/2 du même Code peut former un recours auprès du président du tribunal du travail.

Toute personne qui estime que ses droits sont lésés par les mesures de recherche et d'examen visées à l'article 28, § 3, du Code précité, peut également former un recours auprès du président du tribunal du travail.

L'action est formée et instruite selon les formes du référé conformément aux articles 1035 à 1038, 1040 et 1041 du Code judiciaire.

§ 2. Lorsque les employeurs ne **fournissent** pas les **documents** visés à l'article 6quinquies, conformément à cet article et au § 1^{er} du présent article, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1^{er}.

SECTION 4. MODIFICATIONS APPORTEES A LA LOI DU 29 JUIN 1981 Etablissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

CHAPITRE III. - Régimes et moyens financiers

Art. 22.

§ 2.

a)

- 100 % du total **des montants des sanctions administratives pécuniaires et des amendes administratives perçus par les instances belges** qui, en application du Code pénal social, ont été transférés au Trésor;

SECTION 5. MODIFICATIONS APPORTEES A LA LOI DU 2 JUIN 2010 COMPORTANT DES DISPOSITIONS DE DROIT PENAL SOCIAL

CHAPITRE 2. - Dispositions de droit pénal social

Le recours contre les mesures de contrainte prises par les inspecteurs sociaux

Art. 2. § 1^{er}. Toute personne qui estime que ses droits sont lésés par les saisies et mises sous scellés pratiquées en exécution des articles 35 et 38 du Code pénal social ou par les mesures prises en exécution des articles 31, 37 et 43 à **49/3** du même Code peut former un recours auprès du président du tribunal du travail.

Toute personne qui estime que ses droits sont lésés par les mesures de recherche et d'examen visées à l'article 28, § 3, du Code précité, peut également former un recours auprès du président du tribunal du travail.

L'action est formée et instruite selon les formes du référé conformément aux articles 1035 à 1038, 1040 et 1041 du Code judiciaire.

§ 3. Le président du tribunal du travail exerce un contrôle portant sur la légalité des saisies et mises sous scellés pratiquées en exécution des articles 35 et 38 du code précité et des mesures prises en exécution des articles 28, § 3, 31, 37 et 43 à 49/2 du même Code.

Son contrôle porte également sur l'opportunité du maintien des saisies et mises sous scellés pratiquées en exécution des articles 35 et 38 du Code précité et des mesures prises en exécution des articles 37 et 43 à 49/2 du même Code.

Il peut accorder une levée totale, partielle ou assortie de conditions.

§ 5. Les saisies, les mises sous scellés ou les mesures pratiquées en contravention aux articles 28, § 3, 31, 35, 37, 38 et 43 à 49/2 du même Code sont nulles.

SECTION 6. MODIFICATIONS APPORTEES AU CODE PENAL SOCIAL

LIVRE 1. - La prévention, la constatation et la poursuite des infractions et leur répression en général

TITRE 2. - L'exercice de la surveillance et la qualité d'officier de police judiciaire

CHAPITRE 2. - Les pouvoirs des inspecteurs sociaux et la qualité d'officier de police judiciaire

Section 1^{re}. - Généralités

Art. 21.

4°

Section 3. - Les pouvoirs des inspecteurs sociaux en matière de santé et de sécurité des travailleurs en particulier

Art. 49. Les mesures à l'égard des travailleurs indépendants

§ 3. Le président du tribunal du travail exerce un contrôle portant sur la légalité des saisies et mises sous scellés pratiquées en exécution des articles 35 et 38 du code précité et des mesures prises en exécution des articles 28, § 3, 31, 37 et 43 à **49/3** du même Code.

Son contrôle porte également sur l'opportunité du maintien des saisies et mises sous scellés pratiquées en exécution des articles 35 et 38 du Code précité et des mesures prises en exécution des articles 37 et 43 à **49/3** du même Code.

Il peut accorder une levée totale, partielle ou assortie de conditions.

§ 5. Les saisies, les mises sous scellés ou les mesures pratiquées en contravention aux articles 28, § 3, 31, 35, 37, 38 et 43 à **49/3** du même Code sont nulles.

SECTION 6. MODIFICATIONS APPORTEES AU CODE PENAL SOCIAL

LIVRE 1. - La prévention, la constatation et la poursuite des infractions et leur répression en général

TITRE 2. - L'exercice de la surveillance et la qualité d'officier de police judiciaire

CHAPITRE 2. - Les pouvoirs des inspecteurs sociaux et la qualité d'officier de police judiciaire

Section 1^{re}. - Généralités

Art. 21.

4°

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

Section 3. - Les pouvoirs des inspecteurs sociaux en matière de santé et de sécurité des travailleurs en particulier

Art. 49. Les mesures à l'égard des travailleurs indépendants

Section 3/3. La compétence spéciale des inspecteurs sociaux en ce qui concerne la responsabilité solidaire particulière du contractant direct, en cas d'activités dans le domaine de la construction.

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

Les inspecteurs sociaux peuvent informer par écrit les donneurs d'ordres visés à l'article 35/6/3, § 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, de ce que leur entrepreneur manque à son obligation de payer la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

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

Cette notification mentionne:

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 4. - La poursuite des infractions

CHAPITRE 3. - La poursuite administrative

Section 6. - Le paiement de l'amende administrative

Art. 89. Le recouvrement

Si le contrevenant demeure en défaut de payer l'amende administrative, soit dans le délai de trois mois prévu à l'article 88, soit après un jugement ou un arrêt coulé en force de chose jugée ou ne respecte pas le plan d'apurement qui lui a été accordé en vertu de l'article 88, l'administration compétente saisit l'administration du cadastre, de l'enregistrement et des domaines, en vue du recouvrement du montant de cette amende.

A cet effet, l'administration compétente transmet une copie de la décision administrative à l'administration compétente saisit l'administration du cadastre, de l'enregistrement et des domaines et, le cas échéant, du jugement ou de l'arrêt coulé en force de chose jugée.

Les poursuites à intenter par l'administration du cadastre, de l'enregistrement et des domaines se déroulent conformément à la loi du 22 mai 2003 portant organisation du budget et de la comptabilité de l'Etat fédéral.

Art. 91.

TITRE 4. - La poursuite des infractions

CHAPITRE 3. - La poursuite administrative

Section 6. - Le paiement de l'amende administrative

Art. 89. Le recouvrement

Si le contrevenant demeure en défaut de payer l'amende administrative, soit dans le délai de trois mois prévu à l'article 88, soit après un jugement ou un arrêt coulé en force de chose jugée ou ne respecte pas le plan d'apurement qui lui a été accordé en vertu de l'article 88, l'administration compétente saisit **l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales**, en vue du recouvrement du montant de cette amende.

A cet effet, l'administration compétente transmet une copie de la décision administrative à **l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales** et, le cas échéant, du jugement ou de l'arrêt coulé en force de chose jugée.

Les poursuites à intenter par **l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales** se déroulent conformément **aux articles 3 et suivants de la loi domaniale du 22 décembre 1949.**

Section 7. Les dispositions particulières concernant l'exécution transfrontalière de sanctions et amendes administratives pécuniaires.

Art. 91.

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

§ 1. L'administration compétente peut introduire une demande de notification de la décision infligeant une amende administrative auprès de l'instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/EU précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014.

Il doit être question d'une amende administrative qui:

1. est infligée par l'administration compétente, conformément aux dispositions de ce code ou qui est, le cas échéant, confirmée par les juridictions du travail;
2. qui ne peut être portée à la connaissance du prestataire de services établi dans un autre état membre de l'Union européenne par l'administration compétente, conformément à l'article 85 de ce code.

§ 2. L'administration compétente n'introduit pas de demande de notification d'une décision infligeant une amende administrative, si et aussi longtemps que la décision d'infliger une amende administrative est contestée ou remise en question en Belgique.

§ 3. L'administration compétente soumet, sans retard injustifié, la demande de notification via le système IMI au moyen d'un instrument uniforme et y indique au minimum les données suivantes :

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) un résumé des faits et des circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et la réglementation applicable;
- c) l'instrument permettant l'exécution en Belgique et tout autre renseignement ou document pertinent - y compris les données ou documents de nature juridique - concernant la plainte correspondante et l'amende administrative;

d) Le nom, l'adresse et autres données de contact de l'administration compétente;

e) L'objet de la notification et le délai dans lequel la notification doit avoir lieu.

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

§ 1. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales peut, conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/EU précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, introduire une demande de recouvrement d'une décision infligeant une amende administrative auprès de l'instance compétente d'un autre état membre.

Il doit être question d'une amende administrative:

1. qui est infligée par l'administration compétente, conformément aux dispositions de ce code ou qui est, le cas échéant, confirmée par les juridictions du travail;

2. qui n'est plus susceptible de recours;

3. qui ne peut pas être exécutée par l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales auprès du prestataire de service établi dans un autre état membre de l'Union européenne, conformément à l'article 89, troisième alinéa.

§ 2. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales n'introduit pas de demande de recouvrement d'une décision infligeant une amende administrative, si et aussi longtemps que la décision infligeant une amende administrative, de même que la plainte correspondante et/ou l'instrument qui permet l'exécution en Belgique, est contestée ou remise en question en Belgique.

§ 3. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales soumet, sans retard injustifié, la demande de recouvrement via le système IMI au moyen d'un instrument uniforme, et y indique au minimum les données suivantes:

a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;

b) un résumé des faits et des circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et la réglementation applicable;

c) l'instrument permettant l'exécution en Belgique et tout autre renseignement ou document pertinent - y compris les données ou documents notamment de nature juridique - en ce qui concerne la plainte correspondante et l'amende administrative;

d) le nom, l'adresse et autres données de contact de l'administration compétente et de l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales;

e) la date à laquelle le jugement ou l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de l'amende administrative, toute date pertinente pour le processus d'exécution - y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au(x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la confirmation de l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales, que l'amende n'est plus susceptible d'appel -ainsi que la plainte correspondante sur base de laquelle la demande a été introduite et les différents éléments qui la composent.

Art. 91/3. Demande provenant d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

§ 1. Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/EU précitée du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet la notification d'une décision infligeant une sanction administrative pécuniaire et/ou une amende administrative à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles applicables dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Il doit être question d'une sanction administrative pécuniaire et/ou d'une amende qui:

1. est infligée conformément au droit et aux procédures de l'État membre requérant par les autorités compétentes ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant, par des juridictions du travail;
2. ne peut pas être portée à la connaissance du prestataire de services établi en Belgique par l'instance requérante d'un autre état membre de l'Union européenne conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans cet État membre.

§ 2. L'administration compétente vérifie si:

1. la demande, reçue via le système IMI, est accompagnée des documents pertinents, y compris, si nécessaire, l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée;
2. cette sanction et/ou amende administrative pécuniaire relève du champ d'application de la directive précitée;
3. la demande est complète, conforme à la décision correspondante et à l'article 16, alinéas 1 et 2 de la directive précitée mentionnant les données qu'elle doit contenir, à savoir:
 - a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
 - b) un résumé des faits et des circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et la réglementation applicable;

c) l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire;

d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction et/ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci;

e) l'objet de la notification et le délai dans lequel la notification doit avoir lieu.

§ 3. Si tel est le cas, elle est chargée de la notification de la décision via un courrier recommandé transmis par la poste.

L'administration compétente notifie la décision infligeant une sanction et/ou amende administrative pécuniaire, de même que les documents y afférant, au prestataire de service établi en Belgique dans le mois qui suit la réception de la demande de l'instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne.

La décision qui a, dès lors, été portée à la connaissance du prestataire de service établi en Belgique par l'administration compétente, a force exécutoire. Elle est réputée produire les mêmes effets que si la notification était le fait de l'État membre requérant.

§ 4. L'administration compétente peut refuser de donner suite à une demande de notification quand:

1. la demande de l'autre état membre de l'Union européenne ne contient pas les données mentionnées dans le § 2, 3, points a) à e);
2. la demande de l'autre état membre de l'Union européenne est incomplète;
3. il est indéniable que la demande ne cadre pas avec la décision correspondante.

§ 5. L'administration compétente informe aussi vite que possible l'instance requérante de l'autre état membre de l'Union européenne:

1. de la suite donnée à sa demande de notification et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;

2. des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire.

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

§ 1. Conformément aux dispositions du Chapitre VI de la Directive 2014/67/UE précitée du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, l'administration compétente prend connaissance de chaque demande provenant d'une instance compétente d'un autre état membre de l'Union européenne et ayant pour objet l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de services établi en Belgique en raison du non-respect des règles en vigueur dans l'état membre concerné en matière de détachement de travailleurs.

Il doit être question d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire qui:

1. est infligée par une autorité compétente ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant, par des juridictions du travail et ce, conformément aux lois et procédures de l'état membre requérant;

2. ne peut plus faire l'objet d'un recours;

3. ne peut pas être recouvrée par l'instance compétente d'un autre état membre de l'Union Européenne auprès du prestataire de service établi en Belgique, conformément aux dispositions légales et réglementaires nationales et aux usages administratifs en vigueur dans cet état membre de l'Union Européenne.

§ 2. L'administration compétente vérifie si:

1. la demande réceptionnée via le système IMI est accompagnée des documents pertinents relatifs au recouvrement de cette sanction et/ ou amende administrative pécuniaire, y compris, s'il y a lieu, l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée, constituant la base juridique et le titre exécutoire pour la demande d'exécution;
2. la sanction ou l'amende pécuniaire à recouvrer se situe dans le champ d'application de la directive précitée;
3. la demande est complète, si elle est conforme à la décision sous-jacente et si elle contient les données mentionnées à l'article 16, alinéas 1 et 2, de la directive précitée, à savoir:
 - a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
 - b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
 - c) l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante et la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire;
 - d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'instance compétente chargée de l'évaluation de la sanction et/ou de l'amende administrative et, s'il est différent, de l'instance compétente auprès de laquelle des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci;
 - e) la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire et définitif, une description de la nature et du montant de la sanction et/ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au(x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

4. le montant de cette amende et/ou sanction administrative pécuniaire est supérieure ou égal à € 350 ou à l'équivalent de ce montant.

§ 3. Si tel est le cas, elle soumet, conformément à l'article 89, alinéa 1, une demande d'exécution à l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales en vue du recouvrement du montant de cette sanction et/ou de cette amende administrative pécuniaire.

Ce recouvrement est exécuté sur base du titre prévu dans la directive précitée réceptionné via le système IMI.

Ce recouvrement est exécuté conformément aux articles 3 et suivants de la loi domaniale du 22 décembre 1949.

§ 4. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales notifie la demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire et les documents pertinents au prestataire de service établi en Belgique dans le mois à compter de la réception de cette demande provenant d'une instance compétente d'une autre état membre de l'Union Européenne.

§ 5. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales peut refuser de donner suite à la demande d'exécution si:

1. la demande de l'autre état membre de l'Union Européenne ne contient pas les informations visées au §2, 3, a) à e);
2. elle est incomplète;
3. elle ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive;
4. le montant de cette amende et/ou sanction administrative pécuniaire est inférieur à € 350 ou à l'équivalent de ce montant;
5. il ressort clairement d'une enquête que les sommes ou ressources à mobiliser en vue d'exécuter l'amende sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou qu'il faudrait faire face à des difficultés considérables;

6. les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution Belge ne sont pas respectés.

§ 6. L'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante de l'autre Etat membre de l'Union Européenne:

1. des mesures prises suite à sa demande d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
2. des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire.

Art. 91/5. Suspension de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à un prestataire de service établi en Belgique et de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique.

Si, au cours de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire qui est décrite dans l'article 91/3 ou au cours de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire décrite dans l'article 91/4, , le prestataire de services concerné ou une partie intéressée conteste ou introduit un recours à l'encontre de la sanction et/ou de l'amende administrative et/ou de la plainte correspondante, cette procédure est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'organe compétent appropriée de l'Etat membre requérant.

La contestation ou l'introduction d'un recours doit être effectuée auprès de l'instance ou de l'autorité compétente appropriée de l'Etat membre requérant.».

Art.91/6. Modalités pratiques de la procédure de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à un prestataire de service établi en Belgique et de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire infligée à un prestataire de service établi en Belgique.

§ 1. Les montants qui sont recouvrés dans le cadre de la procédure d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative pécuniaire qui est décrite à l'article 91/4 parviennent au Trésor public belge.

Les montants dus sont récupérés en euro par l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales.

Le cas échéant, l'administration du SPF Finances chargée de la perception et du recouvrement des créances non-fiscales convertit la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire en euro suivant le taux de change d'application à la date à laquelle la sanction et/ou l'amende administrative pécuniaire a été infligée.

§ 2. La Belgique renonce à l'égard des autres états membre de l'Union Européenne qui ont introduit une demande de notification d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire ou une demande d'exécution d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative pécuniaire à l'indemnisation des frais résultant de la procédure de notification qui est décrite à l'article 91/3 et de la procédure d'exécution décrite à l'article 91/4.

LIVRE 2. - Les infractions et leur répression en particulier

CHAPITRE 3. - Les infractions relatives aux autres conditions de travail

Section 2. - La rémunération et les autres avantages patrimoniaux

Art. 171/2 Est puni d'une sanction de niveau 2, celui qui ne respecte pas l'obligation d'affichage telle que visée aux articles 35/4 et 35/12 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, qui lui incombe.

LIVRE 2. - Les infractions et leur répression en particulier

CHAPITRE 3. - Les infractions relatives aux autres conditions de travail

Section 2. - La rémunération et les autres avantages patrimoniaux

Art. 171/2 Est puni d'une sanction de niveau 2, celui qui ne respecte pas l'obligation d'affichage telle que visée aux articles 35/4, **35/6/4** et 35/12 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, qui lui incombe.

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

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

Chapitre 5/1. La communication de la désignation d'une personne de liaison en cas de détachement de travailleurs en Belgique

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

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

CHAPITRE 6. - Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social

CHAPITRE 6. - Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social

Section 6. Autres documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs

Art. 188/2. Le défaut d'envoi de documents de type social demandés en cas de détachement de travailleurs

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

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