JUSTEL - Législation consolidée

http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2002/03/05/2002012455/justel

Dossier numéro : 2002-03-05/30

Titre

5 MARS 2002. - Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.<L 2016-12-11/03, art. 5, 004; En vigueur : 30-12-2016>

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 11-07-2022 inclus.

Source : EMPLOI ET TRAVAIL

Publication : Moniteur belge du 13-03-2002 page : 10638

Entrée en vigueur : 01-04-2002

Table des matières

CHAPITRE I. - Champ d'application.

Art. 1, 1/1, 2-4

CHAPITRE II. - Règles applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique.

Art. 5-6, 6/1, 7, 7/1, 7/1/1, 7/1/2, 7/1/3, 7/2, 7/3, 8, 8bis, 8ter, 8quater

CHAPITRE III. - Dispositions particulières.

Art. 9

CHAPITRE III/1. [1 - Surveillance.]1

Art. 9/1

CHAPITRE IV. - Entrée en vigueur.

Art. 10

Texte

CHAPITRE I. - Champ d'application.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 1/1.[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");]1
[2 3° la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive

 Copyright Moniteur belge

96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;][2]
[3] 4° la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012.][3]

---

(1)<Inséré par L 2016-12-11/03, art. 6, 004; En vigueur : 30-12-2016>
(2)<L 2020-06-12/05, art. 3, 005; En vigueur : 30-07-2020>
(3)<L 2022-06-19/01, art. 5, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 2.[1] 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 des prestations 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 peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter la liste des éléments de faits prévue au 2° ;

3° employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs visés au 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 peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter la liste des éléments de faits prévue au 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, notamment les documents prévus par ou en vertu de l'article 7/1, paragraphes 1er 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;][1]

[2] 5° [3] activités dans le domaine du transport routier : les activités de transport routier pour le compte de tiers relevant de la compétence :

- de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole;
- de la Commission paritaire de la construction;
- de la Commission paritaire pour le commerce de combustibles;
- de la Commission paritaire du transport et de la logistique; et
- de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Le Roi peut modifier la liste des commissions paritaires visée au 5°, après avis du Conseil national du

Travail;]3]2

[3 6° opération de transport bilatérale de marchandises: opération consistant, dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, à faire circuler des marchandises, sur la base d'un contrat de transport, du pays où l'employeur est établi vers un autre pays ou, inversement, d'un pays vers le pays où l'employeur est établi;]3

[3 7° transport combiné: le transport de marchandises entre pays pour lequel le camion, la remorque, la semi-remorque, avec ou sans tracteur, la caisse mobile ou le conteneur de vingt pieds et plus utilisent la route pour la partie initiale ou terminale du trajet et, pour l'autre partie, le chemin de fer ou une voie navigable, ou un parcours maritime lorsque celui-ci excède 100 kilomètres à vol d'oiseau, et effectuent le trajet initial ou terminal routier :

- soit entre le point de chargement de la marchandise et la gare ferroviaire d'embarquement appropriée la plus proche pour le trajet initial et entre la gare ferroviaire de débarquement appropriée la plus proche et le point de déchargement de la marchandise pour le trajet terminal;
- soit dans un rayon n'excédant pas 150 kilomètres à vol d'oiseau à partir du port fluvial ou maritime d'embarquement ou de débarquement.]3

---

(1)<L 2016-12-11/03, art. 7, 004; En vigueur : 30-12-2016>
(2)<L 2020-06-12/05, art. 4, 005; En vigueur : 30-07-2020>
(3)<L 2022-06-19/01, art. 6, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 3. § 1er. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs détachés.

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

Art. 4.[1 La présente loi ne s'applique pas :

1° au personnel navigant de la marine marchande et aux employeurs de celui-ci;

2° au conducteur qui effectue des opérations de transport bilatérale de marchandises, et à son employeur;

3° au conducteur qui, effectuant une opération de transport bilatérale de marchandises, procède en outre à une activité de chargement et/ou de déchargement dans le ou les pays qu'il traverse, à condition que ce conducteur ne charge pas et ne décharge pas les marchandises dans le même pays, et à son employeur.

A partir de la date à partir de laquelle les tachygraphes intelligents doivent être installés dans les véhicules immatriculés dans un Etat membre pour la première fois, conformément au règlement (UE) n° 165/2014, cette exclusion s'applique uniquement au conducteur qui utilise ces véhicules équipés de tachygraphes intelligents, conformément aux articles 8, 9 et 10 dudit règlement, et à son employeur;

4° au conducteur qui, effectuant une opération de transport bilatérale de marchandises vers le pays d'établissement de l'employeur, procède en outre au maximum à deux activités de chargement et/ou de déchargement dans les pays qu'il traverse, à condition, d'une part, de ne pas charger et décharger les marchandises dans le même pays et, d'autre part, que cette opération de transport bilatérale soit précédée par une opération de transport bilatérale démarrant dans le pays d'établissement de l'employeur, durant laquelle aucune activité supplémentaire n'est effectuée, et à son employeur.

A partir de la date à partir de laquelle les tachygraphes intelligents doivent être installés dans les véhicules immatriculés dans un Etat membre pour la première fois, conformément au règlement (UE) n° 165/2014, cette exclusion s'applique uniquement au conducteur qui utilise des véhicules équipés de tachygraphes intelligents, conformément aux articles 8, 9 et 10 dudit règlement, et à son employeur;

5° au conducteur qui effectue en Belgique le trajet initial ou final d'une opération de transport combiné, si le trajet routier, pris isolément, se compose d'opérations bilatérales de marchandises, et à son employeur;

6° au conducteur qui, dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, effectue des opérations de transport bilatérales de voyageurs, et à son employeur, lorsque qu'une telle opération consiste, pour le conducteur :

- à prendre en charge des voyageurs dans le pays dans lequel son employeur est établi et à les déposer en Belgique;
- à prendre en charge des voyageurs en Belgique et à les déposer dans le pays où son employeur est établi;
- à prendre en charge et à déposer des voyageurs dans le pays où son employeur est établi afin d'effectuer des excursions locales en Belgique, conformément au règlement (CE) n° 1073/2009;

7° au conducteur qui, dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, effectue des opérations de transport bilatérale de voyageurs au sens du 6° et qui prend également en charge et/ou dépose des voyageurs à une seule occasion dans les pays qu'il traverse, à condition qu'il ne propose pas de services de transport de voyageurs entre deux endroits dans le pays traversé, et à son employeur. Cela s'applique aussi au voyage de retour.

A partir de la date à partir de laquelle les tachygraphes intelligents doivent être installés dans les véhicules immatriculés dans un Etat membre pour la première fois, conformément au règlement (UE) n° 165/2014, cette exclusion s'applique uniquement au conducteur qui utilise des véhicules équipés de tachygraphes intelligents, conformément aux articles 8, 9 et 10 dudit règlement, et à son employeur;

8° au conducteur qui, dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, transite uniquement sur le territoire de la Belgique sans effectuer de chargement ou de déchargement de marchandises et sans prendre ni déposer de voyageurs, et à son employeur.]1

---

(1)<L 2022-06-19/01, art. 7, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Copyright Moniteur belge

CHAPITRE II. - Règles applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique.

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

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

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

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

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

- des dispositions légales et réglementaires, à l'exclusion de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence, et

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

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

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

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

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

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

- le 30 juillet 2020, en cas de détachement excédant déjà douze mois au 30 juillet 2020 mais n'atteignant pas dix-huit mois à cette même date.

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

[2 Aux fins d'application de l'alinéa 1er, en cas d'occupation par un employeur d'un conducteur dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, il est considéré qu'un détachement prend fin lorsque le conducteur quitte le territoire de la Belgique dans le cadre d'une opération de transport international de marchandises ou de voyageurs. Cette période de détachement n'est pas cumulable avec les périodes de détachement antérieures prestées dans le cadre d'opérations internationales de ce type par le même conducteur ou par un conducteur qu'il remplace.]2

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

---

(1)<L 2020-06-12/05, art. 6, 005; En vigueur : 30-07-2020>

(2)<L 2022-06-19/01, art. 8, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 6. § 1er. Dans le cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui font partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien

Copyright Moniteur belge

fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, l'article 5 ne s'applique pas, en ce qui concerne les conditions de rémunération et la réglementation relative aux vacances annuelles, lorsque la durée des travaux en question n'excède pas huit jours.

§ 2. Le § 1er ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction définies par le Roi.

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

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

§ 2. [2 ...]2]1

---

(1)<Inséré par L 2020-06-12/05, art. 7, 005; En vigueur : 30-07-2020>
(2)<L 2022-06-19/01, art. 9, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 7. Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail, de rémunération et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés.

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

1° [2 une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou un document équivalent qui comporte l'information sur les éléments essentiels de la relation de travail, parmi lesquels au moins l'identité des parties à la relation de travail, le siège de l'entreprise, la description du travail à effectuer, la date du début de la relation de travail et, le cas échéant, la durée ou la date de la fin de la relation de travail, le montant de base initial et les autres éléments constitutifs de la rémunération à laquelle le travailleur a droit, la périodicité et la méthode de versement de la rémunération, ainsi que la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur;]2

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 au 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 anglais, des documents prévus par ou en vertu du paragraphe 1er.

§ 3. Les employeurs peuvent être dispensés par le Roi, selon 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 1er 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 1er et 2.

§ 5. Les documents visés aux paragraphes 1er, 2 et 4 peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.]1

[2 § 6. Le présent article n'est pas applicable à l'employeur qui occupe un conducteur en Belgique dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier.]2

---

(1)<Inséré par L 2016-12-11/03, art. 8, 004; En vigueur : 30-12-2016>
(2)<L 2022-06-19/01, art. 10, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 7/1/1. [1 § 1er. L'employeur, qui occupe en Belgique un conducteur dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, est tenu de veiller à ce que le conducteur dispose des documents suivants, sur support papier ou sous forme électronique, et le conducteur est tenu de conserver et de fournir ces documents lorsqu'ils lui sont demandés lors d'un contrôle sur route par les fonctionnaires désignés par le Roi :

- une copie de la déclaration de détachement visée à l'article 7/1/2;
- la preuve des opérations de transport ayant lieu en Belgique;
- les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des Etats où le conducteur a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage.

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est responsable du traitement pour ce qui concerne son propre traitement de données.

Afin de s'assurer qu'un conducteur soit considéré comme effectuant une opération de transport visée à l'article 4, 2° à 4°, et 6° à 7°, les fonctionnaires désignés par le Roi ne peuvent, lors d'un contrôle routier, que se faire produire les documents ou données visés à l'alinéa 1er, deuxième et troisième tirets, sur support papier ou en format électronique, et que procéder à la recherche et à l'examen desdits documents ou données.

§ 2. Après la période de détachement, l'employeur est tenu, à la demande expresse des fonctionnaires désignés par le Roi et au plus tard huit semaines après la date de cette demande, de fournir à ceux-ci les documents suivants:

- la copie des documents visés au paragraphe 1er, alinéa 1er, deuxième et troisième tirets;
- une copie du contrat de travail du conducteur détaché ou un document équivalent qui comporte l'information sur les éléments essentiels de la relation de travail, parmi lesquels au moins l'identité des parties à la relation de travail, le siège de l'entreprise, la description du travail à effectuer, la date du début de la relation de travail et, le cas échéant, la durée ou la date de la fin de la relation de travail, le montant de base initial et les autres éléments constitutifs de la rémunération à laquelle le conducteur a droit, la périodicité et la méthode de versement de la rémunération, ainsi que la durée de la journée ou semaine de travail normale du conducteur;
- les relevés d'heures relatifs au travail, indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du conducteur détaché et qui concernent la période de détachement;
- la preuve de paiement des salaires du conducteur détaché relatifs à la période de détachement.

Tant la demande de documents par les fonctionnaires désignés par le Roi que la fourniture à ceux-ci desdits documents par l'employeur doivent se faire via l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur " IMI " au sens du règlement (UE) n° 1024/2012. Les fonctionnaires précités ont accès aux données communiquées via cette interface publique connectée. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est responsable du traitement pour ce qui concerne son propre traitement de données.

Lorsque l'employeur établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou au Royaume-Uni ne fournit pas, dans le délai prévu, les documents susmentionnés ou lorsque les fonctionnaires désignés par le Roi ne peuvent pas demander lesdits documents car l'employeur n'a pas créé de compte d'utilisateur dans l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur " IMI " au sens du règlement (UE) n° 1024/2012, les fonctionnaires précités peuvent demander, via le système d'information du marché intérieur " IMI ", l'assistance des autorités compétentes de l'Etat dans lequel ledit employeur est établi.

Par dérogation à l'alinéa 2, lorsque l'employeur est établi dans un Etat qui n'est pas membre de l'Union européenne et qui n'est pas le Royaume-Uni, tant la demande de documents à l'employeur par les fonctionnaires désignés par le Roi que la transmission à ceux-ci desdits documents par l'employeur sont effectués par courrier postal ou par courriel.][1]

---

(1)<Inséré par L 2022-06-19/01, art. 11, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 7/1/2. [[1] § 1er. Préalablement à l'occupation d'un conducteur sur le territoire belge dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, son employeur, qui est établi dans un Etat membre de l'Union européenne ou qui est établi au Royaume-Uni, soumet une déclaration de détachement aux fonctionnaires désignés par le Roi, au moyen du formulaire standard multilingue de l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur " IMI " institué par le règlement (UE) n° 1024/2012.

Lorsque l'employeur est établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne, la déclaration de détachement visée à l'alinéa 1er comporte les informations suivantes :
- l'identité de l'employeur, au moins sous la forme du numéro de licence communautaire, s'il est disponible;
- les coordonnées d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact visés à l'article 7/2, § 2;
- l'identité, l'adresse du lieu de résidence et le numéro du permis de conduire du conducteur;
- la date de début du contrat de travail du conducteur, et le droit applicable à ce contrat;
- les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
- la plaque minéralogique des véhicules à moteur;
- s'il s'agit d'un transport de marchandises, d'un transport de voyageurs, d'un transport international ou de transports de cabotage.

Lorsque l'employeur est établi au Royaume-Uni, la déclaration de détachement visée à l'alinéa 1er comporte les informations énoncées à l'article 6, § 1er, alinéa 1er, a), de la Section 2 de la Partie A de l'Annexe 31 de l'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et la Communauté européenne de l'énergie atomique, d'une part, et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du nord, d'autre part.

L'employeur tient à jour la déclaration de détachement dans l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur.

Les fonctionnaires désignés par le Roi ont accès aux données communiquées via cette interface publique connectée.

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est responsable du traitement pour ce qui concerne son propre traitement de données engendré par cet accès.

§ 2. Préalablement à l'occupation d'un conducteur sur le territoire belge dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, son employeur, qui est établi dans un Etat qui n'est pas membre de l'Union européenne et qui n'est pas le Royaume-Uni, soumet une déclaration de détachement aux fonctionnaires désignés par le Roi, par le biais du formulaire électronique accessible à partir du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

La déclaration de détachement visée à l'alinéa 1er comporte les informations suivantes :
- la dénomination de l'employeur et l'adresse physique de son siège statutaire;
- le numéro d'enregistrement national de l'employeur dans l'Etat où celui-ci est établi, si ce numéro est prévu par la législation de cet Etat;
- les coordonnées d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact visés à l'article 7/2, § 2.

Ces coordonnées sont les suivantes: nom et prénom de la personne, ainsi que ses adresses physique et électronique et un numéro de téléphone, auxquels elle peut être contactée;
- les nom et prénom, l'adresse du lieu de résidence et le numéro du permis de conduire du conducteur;
- la date de début du contrat de travail du conducteur, et le droit applicable à ce contrat;

- les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
- la plaque minéralogique des véhicules à moteur;
- s'il s'agit d'un transport de marchandises, d'un transport de voyageurs, d'un transport international ou de transports de cabotage.

L'employeur tient à jour la déclaration de détachement.

Les informations contenues dans la déclaration de détachement visée par le présent paragraphe sont sauvegardées par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, responsable du traitement, aux fins du contrôle du respect des conditions de travail, de rémunération et d'emploi applicables conformément à la présente loi, pendant une période de trente-six mois.][1]

---

(1)<Inséré par L 2022-06-19/01, art. 12, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 7/1/3. [[1] Aux fins du contrôle du respect des conditions de travail, de rémunération et d'emploi applicables conformément à la présente loi, lorsqu'un employeur occupe un conducteur dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, peuvent uniquement être mis en oeuvre les exigences administratives et les procédures et instruments de contrôles visés par :

- les articles 7/1/1, 7/1/2 et 7/2, § 2, de la présente loi;
- l'article 15ter de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.][1]

---

(1)<Inséré par L 2022-06-19/01, art. 13, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 7/2.[[1] § 1er. 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 désignés par le Roi.

Le présent paragraphe n'est pas applicable à l'employeur qui occupe un conducteur en Belgique dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier.

§ 2. Préalablement à l'occupation de conducteurs en Belgique, dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier, l'employeur est tenu de désigner un gestionnaire de transport ou toute autre personne de contact dans l'Etat d'établissement de l'employeur, chargé, pour le compte de l'employeur, d'assurer la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi et de transmettre et de recevoir, des documents ou avis.

L'employeur communique, par le biais de la déclaration de détachement visée, selon le cas, au paragraphe 1er ou au paragraphe 2 de l'article 7/1/2, les coordonnées de ce gestionnaire de transport ou de cette autre personne de contact aux fonctionnaires désignés par le Roi.][1]

---

(1)<L 2022-06-19/01, art. 14, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 7/3. [[1] L'employeur qui occupe en Belgique un conducteur dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier est dispensé d'établir le règlement de travail visé à l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et de respecter les dispositions qui figurent sous le titre II, chapitre IV, section 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989.][1]

---

(1)<Inséré par L 2022-06-19/01, art. 15, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 8.<L 2006-12-27/30, art. 142, 002; En vigueur : 01-04-2007> L'employeur qui a effectué la déclaration préalable, visée à l'article 139 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et l'employeur qui en est dispensé en vertu de l'article 138, alinéa 2, de la même loi, ne sont pas tenus d'établir, durant une période déterminée par le Roi, le règlement de travail visé à l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Dans les mêmes conditions, il n'est pas tenu de respecter les dispositions qui figurent sous le titre II, chapitre IV, section 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989.

[[1] ...][1]

[[2] Le présent article n'est pas applicable à l'employeur qui occupe en Belgique un conducteur dans le cadre d'activités dans le domaine du transport routier.][2]

---

(1)<L 2016-12-11/03, art. 10, 004; En vigueur : 30-12-2016>
(2)<L 2022-06-19/01, art. 16, 006; En vigueur : 11-07-2022>

Art. 8bis. <Inséré par L 2007-06-03/81, art. 2; En vigueur : 02-08-2007> Les travailleurs qui sont ou étaient détachés en Belgique peuvent intenter une action en justice en Belgique pour faire valoir les droits qui leur sont reconnus par le Chapitre II de la présente loi, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire, une action en justice dans un autre Etat.

Art. 8ter. <Inséré par L 2007-06-03/81, art. 3; En vigueur : 02-08-2007> Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs peuvent ester en justice en Belgique dans

tous les litiges auxquels l'application du Chapitre II pourrait donner lieu pour la défense des droits que les travailleurs détachés en Belgique puisent dans le Chapitre II de la présente loi.
Ce pouvoir ne porte pas atteinte au droit du travailleur détaché d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.
Les organisations précitées peuvent agir sans devoir disposer d'une autorisation quelconque du travailleur concerné.
L'action des organisations est subordonnée à l'autorisation de l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs à laquelle elles sont affiliées, telle que visée dans l'article 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.
A la demande de la partie adverse, l'organisation apporte par toutes voies de droit la preuve de cette autorisation.
Avant d'octroyer une autorisation, l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs doit porter cette demande d'action à la connaissance des autres organisations interprofessionnelles. Aucune autorisation ne peut être octroyée par l'organisation interprofessionnelle saisie tant qu'elle n'a pas informé les autres organisations interprofessionnelles de sa décision.
L'information précitée des autres organisations interprofessionnelles de travailleurs ou d'employeurs concernées a pour objet de leur permettre d'intervenir, le cas échéant, dans la procédure.
A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.

Art. 8quater. <Inséré par L 2007-06-03/81, art. 4; En vigueur : 02-08-2007> Le Roi fixe les modalités pour le paiement des sommes que peut entraîner l'action en justice mentionnée dans l'article 8bis si les travailleurs ne se trouvent plus sur le territoire belge.

CHAPITRE III. - Dispositions particulières.

Art. 9. Dans l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, il est inséré un chapitre IIbis, rédigé comme suit :
" Chapitre IIbis. Réglementation particulière pour les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique.
Art. 6ter. § 1er. Pour l'application du présent chapitre, on entend par employeurs, les employeurs, au sens de l'article 1er du présent arrêté, qui occupent sur le territoire belge des travailleurs au sens de l'article 1er qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autre que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique.
§ 2. Les employeurs sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi, d'établir et de tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu du chapitre II du présent arrêté pour autant :
1° que, préalablement à l'occupation de travailleurs visée au § 1er, ils envoient une déclaration de détachement, établie conformément à l'article 6quater, aux fonctionnaires désignés par le Roi, selon les modalités qu'Il détermine,
2° et qu'ils tiennent à la disposition de ces mêmes fonctionnaires, durant la période d'occupation visée au § 1er, une copie des documents prévus par la législation du pays où l'employeur est établi qui sont équivalents au compte individuel visé à l'article 4, § 1er, du présent arrêté ou au décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
Art. 6quater. Le Roi détermine les données qui doivent figurer dans la déclaration de détachement prévue à l'article 6ter § 2, 1°.
Art. 6quinquies. § 1er. Le Roi détermine le lieu où les copies des documents équivalents visés à l'article 6ter, § 2, 2°, doivent être gardées durant la période d'occupation visée à l'article 6ter, § 1er, ainsi que toutes autres modalités de tenue de ces documents. Au terme de la période d'occupation visée à l'article 6ter, § 1er, les employeurs sont tenus d'envoyer les copies des documents équivalents visées à l'article 6ter, § 2, 2°, aux fonctionnaires désignés par le Roi, selon les modalités déterminées par Lui.
§ 2. Lorsque les employeurs ne tiennent pas les documents équivalents visés à l'article 6ter, § 2, 2°, conformément à cet article et au § 1er du présent article, ils sont tenus d'établir et de tenir le compte individuel visé à l'article 4, § 1er, du présent arrêté et le décompte visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
Art. 6sexies. Au terme de la période déterminée par le Roi en vertu de l'article 6ter, § 2, les employeurs doivent établir et tenir les documents sociaux prévus par ou en vertu du chapitre II. ".

CHAPITRE III/1. [[1] - Surveillance.][1]
---
(1)<Inséré par L 2020-06-12/05, art. 9, 005; En vigueur : 30-07-2020>

Art. 9/1.[[1] Les infractions aux articles 7/1, 7/1/1, 7/1/2 et 7/2 de la présente loi et à ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.][1]
---
(1)<L 2022-06-19/01, art. 17, 006; En vigueur : 11-07-2022>

CHAPITRE IV. - Entrée en vigueur.

Copyright Moniteur belge

Art. 10. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au Moniteur belge.

Copyright Moniteur belge