

BELGIQUE

I. Avis juridique

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles sur les conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs dans le domaine, ainsi que les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des Etats membres, qui se sont efforcés de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission, ni les Etats membres concernés ne peuvent garantir que ces renseignements soient toujours détaillés, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière ou ses services considèrent les règles ainsi présentées en conformité avec le droit communautaire.

II. Instrument de transposition de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs :

Références légales :

Loi du 5/03/2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16/12/1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique (publiée au Moniteur belge du 13/03/2002).

Une version consolidée de ce texte peut être consultée via le lien suivant : <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>, sélectionner dans nature juridique : « Loi » et dans date de promulgation : « 2002-03-05 ».

Arrêté royal du 1/04/2007 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, 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 (publié au Moniteur belge le 12/04/2007).

Une version consolidée de ce texte peut être consultée via le lien suivant : <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>, sélectionner dans nature juridique : « Arrêté royal » et dans date de promulgation : « 2007-04-01 ».

<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl>

<http://www.emploi.belgique.be/home.aspx> , cliquer sur Thèmes et puis cliquer sur Détachement

III. Information sur la législation applicable en vertu de la directive :

- Des informations sur la législation applicable aux entreprises qui, pendant une période limitée, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre peuvent être obtenues auprès du bureau de liaison belge :

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale des Relations individuelles du Travail
Division de la réglementation des relations individuelles du travail
Rue Ernest Blérot, 1
1070 Bruxelles
Téléphone : + 32 (0)2/ 233 48 22
Fax : + 32 (0)2/ 233 48 21
E-mail : rit@emploi.belgique.be

- Des informations peuvent aussi être obtenues à:
 - Pour ce qui concerne le bien-être au travail (aspect sécurité, santé et hygiène au travail) :

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Humanisation du travail
rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Tél.: +32(0)2/ 233 42 07
Fax : +32 (0)2/233/46/39
E-mail: hut@emploi.belgique.be

- Pour ce qui concerne les congés annuels :

SPF Sécurité Sociale
DG Politique sociale
Centre Administratif Botanique
Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 100
1000 Bruxelles
Tel. : +32 (0)2/528.63.00
Adresse e-mail: dg-soc@minsoc.fed.be

- Pour les autres conditions de travail (barèmes minimaux de rémunération, durée du temps de travail...) :

SPF Emploi, travail et concertation sociale
Direction générale Contrôle des lois sociales
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
Tél.: + 32 (0)2/ 233 41 11
Fax.: +32 (0)2/ 233 48 27
E-mail: cls@emploi.belgique.be

IV. Cas du non-respect des conditions de travail et d'emploi

Le non-respect des conditions de travail et d'emploi en vigueur en Belgique et des activités transnationales présumées illégales peut être signalé à l'adresse suivante:

- Pour ce qui concerne le respect du bien-être au travail :

SPF Emploi, travail et concertation sociale
Direction générale Contrôle du bien-être au travail
Rue Ernest Blérot
1070 Bruxelles
Tél.: +32 (0)2 233 45 11
Fax: +32 (0)2 233 42 31
E-mail: cbe@emploi.belgique.be

- Pour ce qui concerne le respect de la réglementation relative aux congés annuels :

SPF Sécurité Sociale
Direction générale Inspection sociale
Centre administratif Botanique- Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 110
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2/528.65.46 ou (0) 2/528.65.47
Fax: +32(0)2/528.69.02
ou +32(0)2/219.28.30
E-mail : sis_dg_fr@minsoc.fed.be

- Pour les autres conditions de travail (barèmes minimaux de rémunération, durée du temps de travail...) :

SPF Emploi, travail et concertation sociale
Direction générale Contrôle des lois sociales
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
Tél.: +32 (0)2/ 233 41 11
Fax.: +32 (02/ 233 48 27
E-mail: cls@emploi.belgique.be

V. Existence d'une situation de détachement [article 1 de la directive]

Loi du 5/03/2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16/12/1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique s'applique aux entreprises qui occupent un travailleur détaché en Belgique.

La loi précitée s'applique donc aux employeurs et aux travailleurs détachés. Elle ne s'applique pas au personnel naviguant de la marine marchande et à leurs employeurs.

VI. Travailleur détaché [article 2 de la directive]

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un état membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement.

En Belgique, est considéré comme travailleur toute personne qui, en vertu d'un contrat, fournit des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne.

En Belgique, est considéré comme travailleur détaché, toute personne qui effectue une prestation de travail en Belgique soit dans le cadre d'un travail exécuté habituellement dans un autre pays que la Belgique soit dans le cadre d'un engagement convenu dans un autre pays que la Belgique mais exécuté directement sur le territoire belge, et cela indépendamment de sa qualification dans le pays d'origine.

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, le caractère temporaire d'une activité exercée sur le territoire d'un Etat membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite, mais est à apprécier au cas par cas, en fonction de sa durée, de sa fréquence et de sa périodicité ou continuité.

A noter que dans le cas où une activité professionnelle en Belgique ne peut plus, en tenant compte des critères susmentionnés, être considérée comme étant exercée de façon temporaire, mais de façon stable et continue, *toute* la réglementation contraignante en vigueur en Belgique s'applique (sans préjudice des règles applicables en vertu de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ou prévues par le règlement 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles).

VII. Périodes de travail et de repos - article 3 (1) (a) de la directive

Références légales :

- la loi du 16 mars 1971 sur le travail
- la loi du 4/01/1974 relative aux jours fériés
- les conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal

Aperçu général :

La réglementation belge de travail et de repos s'appuie sur 5 grands principes :

- la limitation de la durée individuelle du travail (durée maximale de 8 heures/ jour et de 38 heures/semaine). Toutefois, un dépassement des limites normales est prévu par la loi dans certains cas. Certains dépassements donnent lieu à l'octroi de jours de repos compensatoire et/ou de sursalaire.
- l'interdiction de travailleur ou de faire travailler en dehors d'horaires figurant au règlement de travail (sauf dérogations prévues par la loi)
- l'interdiction du travail le dimanche (sauf dérogations prévues par la loi)
- l'interdiction de travail les jours fériés (sauf dérogations prévues par la loi)

- l'interdiction du travail de nuit (la prestation de travail qui se situe entre 20 heures et 6 heures du matin) (sauf dérogations prévues par la loi)

Pour des informations plus détaillées sur ces matières, voir www.emploi.belgique.be/home.aspx , cliquer sur *Thèmes*, puis sur *Détachement*, Règles applicables en cas de détachement, Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique et enfin sur *Durée du temps de travail et du temps de repos*

VIII. Durée des congés annuels payés – article 3 (1) (b) de la directive

Références légales :

- Articles 3 à 8 et 17bis des lois coordonnées du 28/06/1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés
- Articles 35, 36, 60 et 61 de l'arrêté royal du 30/03/1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Aperçu :

Selon ces dispositions, la durée des vacances est déterminée en fonction de la durée des prestations du travailleur lors de l'exercice de vacances (il s'agit de l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle les vacances doivent être accordées). La durée des vacances doit être de 24 jours au moins pour douze mois de travail, y compris les jours d'inactivité qui sont assimilés par arrêté royal à des jours de travail effectif normal. De plus, les conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire et rendues obligatoires par arrêté royal peuvent prévoir l'octroi de jours de vacances supplémentaires aux travailleurs. Les partenaires sociaux ont largement mis en œuvre cette possibilité.

Les travailleurs qui débutent une activité en Belgique ou ceux qui poursuivent une activité après une suspension complète ou partielle du contrat de travail et qui ont exercé une activité pendant une période d'au moins 3 mois (ou 90 jours calendriers) pendant une année civile ont droit à des vacances supplémentaires en plus des vacances légales normales ce qui leur permet d'avoir droit à 4 semaines de vacances.

IX. Rémunération – article 3 (1) (c) de la directive

Références légales :

Conventions collectives de travail intersectorielles (nationales) et sectorielles fixant les barèmes minimaux de rémunération

Aperçu :

Les barèmes minimaux de rémunération sont en général fixés par les conventions collectives de travail sectorielles adoptées par les commissions paritaires compétentes. En l'absence de tels barèmes déterminés par la commission paritaire compétente, l'employeur est tenu de

respecter un revenu minimum mensuel moyen fixé par convention collective intersectorielle (c'est-à-dire au niveau national).

<http://www.emploi.belgique.be>, cliquer sur Thèmes, puis sur Détachement, Règles applicables en cas de détachement, Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique, Rémunération

X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et des conditions applicables aux travailleurs intérimaires – article 3 (1) (d) et 3 (9) de la directive

Références légales :

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à la disposition d'utilisateurs

Conventions collectives de travail n° 36 et 108 conclues au sein du Conseil national du travail

Aperçu général :

Les contrats de travail intérimaires peuvent être conclus dans 4 hypothèses précises (remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin, exécution d'un travail exceptionnel...). En outre, le recours au travail intérimaire est limité dans le temps et nécessite, dans certains cas, une autorisation particulière.

Pour des informations plus détaillées sur ces matières, voir <http://www.emploi.belgique.be>, dans Thèmes, cliquer sur Détachement, Règles applicables en cas de détachement, Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique, Le travail intérimaire.

La mise à disposition est interdite en Belgique (hormis le cas du travail intérimaire) dès lors qu'il y a transfert de l'autorité patronale de l'employeur vers l'utilisateur. Toutefois, même en cas d'interdiction d'une mise à disposition, deux dérogations à cette interdiction sont cependant permises :

1. moyennant information préalable du Contrôle des lois sociales par l'utilisateur :

- soit en cas de collaboration entre deux entreprises d'une même entité économique et financière;
- soit en cas d'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière; ou

2. dans les autres cas, moyennant autorisation donnée à l'employeur par le Contrôle des lois sociales.

Pour des informations plus détaillées sur ces matières, voir <http://www.emploi.belgique.be>, dans Thèmes, cliquer sur Détachement, Règles applicables en cas de détachement, Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique, Mise à disposition de travailleurs.

XI. Sécurité, santé et hygiène au travail – article 3 (1) (e) de la directive

Références légales :

Le code du bien-être au travail composé de la loi du 4/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et d'un ensemble d'arrêtés royaux d'exécution. Le règlement général pour la protection au travail (R.G.P.T.) (plus ancien, est amené à disparaître suite l'entrée en vigueur de nouveaux arrêtés royaux)

Aperçu :

En Belgique, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail sont reprises dans la réglementation via un concept plus large : le bien-être au travail. En plus de la sécurité et de la santé, la qualité des conditions de travail est aussi prise en compte dans la législation. La loi du 4/08/1996 précitée énumère les obligations générales des employeurs et des travailleurs. Les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs. Pour ce faire, ils doivent appliquer un ensemble de principes de prévention. De leur côté, les travailleurs doivent prendre soin de leur sécurité et de leur santé. Afin d'être assisté dans ses tâches de prévention, l'employeur doit créer un service de prévention et de protection au travail. En vertu de cette même loi, des comités sont institués dans les entreprises d'au moins 50 travailleurs. Ces comités sont essentiellement chargés de donner leur avis ou leur accord sur les mesures qui ont une conséquence pour le bien-être des travailleurs. La code sur le bien-être au travail comprend, outre les arrêtés royaux exécutant les principes qui sont énoncés plus haut, des arrêtés royaux sur les agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et biologiques au travail, des arrêtés sur les équipements individuels des travailleurs ainsi que des arrêtés concernant des situations particulières ou des catégories particulières de travailleurs (les jeunes, les stagiaires, le travail intérimaire...). Enfin, Le R.G.P.T. comprend des dispositions sur la santé, la sécurité et l'hygiène du travail proprement dit ainsi que d'autres dispositions relatives à certaines industries ou certaines machines...

Pour des informations plus détaillées sur ces matières, voir : <http://www.emploi.belgique.be>, dans Thèmes, cliquer sur Détachement, puis sur Règles applicables en cas de détachement, Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique, Le bien-être des travailleurs.

XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher – article 3 (1) (f) de la directive

Références légales :

Loi du 16/03/1971 sur le travail

Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité

Aperçu :

En Belgique, les femmes enceintes ont droit à 15 semaines de congé de maternité.

Ce congé est composé de deux périodes :

- 1) un congé prénatal de 6 semaines;
- 2) un congé postnatal de 9 semaines.

1) Le congé prénatal

A la demande de la travailleuse, ce congé débute au plus tôt 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Ce congé prénatal comprend :

- un repos facultatif au cours des 5 premières semaines. Ce repos peut être pris, au choix de la travailleuse, soit totalement avant la période de repos prénatal obligatoire d'une semaine (voir ci-dessous), soit totalement après le repos postnatal obligatoire de 9 semaines, soit partiellement avant le congé prénatal obligatoire et partiellement après le congé postnatal obligatoire;
- un repos obligatoire d'une semaine avant l'accouchement.

2) Le congé postnatal

Le congé postnatal comprend :

- un congé obligatoire de 9 semaines qui suit immédiatement l'accouchement.
- et, éventuellement, à la suite de ce congé postnatal obligatoire, l'entièreté ou la partie du congé prénatal facultatif de 5 semaines non utilisé. Ce congé ne peut être postposé qu'à condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la 6ème semaine qui précède la date exacte de l'accouchement.

Dès que l'employeur est averti de la grossesse, la travailleuse enceinte bénéficie de certains mécanismes de protection (droit de s'absenter du travail le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux, protection contre le licenciement, interdiction d'effectuer des heures supplémentaires et de travailler la nuit).

L'employeur est tenu d'effectuer, en collaboration avec le médecin du travail, une évaluation des risques pour tous les membres de son personnel et il doit informer immédiatement le médecin du travail de la grossesse de la travailleuse. Si l'évaluation a révélé un risque pour la santé ou quand la travailleuse effectue du travail de nuit, son poste de travail est alors considéré comme poste à risque. Dans ce cas, l'employeur doit prendre des mesures préventives sur proposition du médecin du travail (un aménagement temporaire des conditions de travail ou du temps de travail, un changement de poste, une suspension du contrat de travail).

Pour des informations plus détaillées sur ces matières, voir <http://www.emploi.belgique.be> , dans Thèmes, cliquer sur Détachement, Règles applicables en cas de détachement, Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique et Dispositions protectrices pour les femmes enceintes.

XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes

Références légales :

loi du 16/03/1971 sur le travail

Arrêté royal du 11 mars 1993 relatif au travail des enfants

Aperçu :

Il y a une interdiction générale de faire ou de laisser travailler des enfants (mineurs d'âge de moins de 15 ans ou qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein). Toutefois, sont autorisées les activités qui entrent dans le cadre de l'éducation ou de la formation des enfants ou des activités pour lesquelles une dérogation individuelle est accordée par le Contrôle des lois sociales (exemple : participation d'un enfant comme acteur, figurant, chanteur à des manifestations à caractère culturel, participation d'un enfant comme modèle à un défilé de mode...). Dans ce cas, des conditions de travail particulières doivent être respectées au niveau de la durée, la fréquence de ces activités et les temps de repos.

Les jeunes travailleurs sont les travailleurs mineurs de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire (jusqu'à 18 ans). Les conditions de travail des jeunes sont réglementées strictement (interdiction de dépasser les limites normales de la durée du travail, interdiction de travailler un jour férié un dimanche ou la nuit).

XIV. Egalité et non-discrimination – article 3 (1) (g) de la directive

Références légales :

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie

Pour des informations plus détaillées sur ces matières, voir www.emploi.belgique.be : dans Thèmes, cliquer sur Détachement, Règles applicables en cas de détachement, Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique, Non-discrimination

XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières – article 3 (10) de la directive

Loi du 12/04/1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs :

- la loi du 12/04/1965 interdit à un employeur de restreindre quelque manière que ce soit la liberté du travailleur à disposer de sa rémunération. En outre, le paiement doit être effectué dans le respect de certaines règles (périodicité, décompte de la rémunération...).

- certains documents sociaux pour le cas où la période de détachement est supérieure à 12 mois ou pour les cas où l'employeur n'a pas effectué une déclaration Limosa ou n'a pas satisfait à la demande des services d'inspection de communiquer une copie des documents étrangers équivalents aux documents belges pour ce qui concerne l'aspect rémunération (voir ci-dessous le point XVI)

XVI. Exigences procédurales et administratives

Références légales :

loi du 5/03/2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16/12/1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié de tenue de documents sociaux pour les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique

Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, articles 137 et s.

Arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du chapitre 8 du titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés.

Aperçu :

1° Exigence administrative

L'employeur étranger qui détache des travailleurs salariés en Belgique ou son mandataire doit faire une déclaration LIMOSA via le website www.limosa.be et ce, préalablement à l'occupation de ses travailleurs en Belgique. Un accusé de réception LIMOSA-1 est immédiatement délivré.

La déclaration LIMOSA contient certaines mentions relatives au travailleur et à l'employeur (lieu de travail, durée du détachement, etc.).

Toutefois, certaines catégories de personnes sont dispensées de faire une déclaration LIMOSA en raison de la nature ou de la courte durée des activités en Belgique (exemple : artistes, secteur du transport international, diplomates, participation à un congrès scientifique...).

2° Dispense de tenir certains documents sociaux

- Le règlement de travail et le registre du personnel sur base de la déclaration LIMOSA

L'employeur qui a fait la déclaration LIMOSA ou celui qui en est exempté est dispensé pendant 12 mois d'établir le règlement de travail et le registre du personnel.

Dans les mêmes conditions, l'employeur est également dispensé de respecter les règles de contrôle prévues pour les travailleurs à temps partiel.

- En matière de rémunération : le compte individuel et le décompte de paie sur base des documents équivalents du pays d'origine

L'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est dispensé d'établir et de tenir le compte individuel et le décompte de paie pendant 12 mois pour autant qu'ils tiennent à la disposition des inspections, à leur demande, les documents étrangers équivalents du pays d'origine.

Toutefois, certaines catégories sont d'office dispensées d'établir et tenir le compte individuel et le décompte de paie et ce, sans devoir produire les documents étrangers équivalents (exemples : artistes, diplomates, etc...).

Pour des informations plus détaillées sur ces matières, voir : <http://www.emploi.belgique.be>, dans Thèmes, cliquer sur Détachement, Généralités, Quelles sont les formalités à accomplir ? et puis sur Dispense de tenir certains documents sociaux.

XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit

Voir les coordonnées des différents organes de contrôle mentionnés au point IV.

En cas d'infraction par l'employeur, il y a souvent une invitation à régulariser avant de dresser le procès-verbal.

XVIII. Informations sur des recours en justice

Des informations sur les recours en justice possible en Belgique peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

Coordonnées de contact :
Service Public Fédéral Justice
Boulevard de Waterloo, 115
1000 Bruxelles
Téléphone : +32 (0)2/542 66 97 ou 71/64 ou 69/10
Fax : +32 (2) 542 70 39
E-mail : info@just.fgov.be
Website : <http://www.just.fgov.be>