

## CHAPITRE 8

**Déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés**

En exécution de la décision du Conseil des ministres du 23 décembre 2005, selon laquelle un système électronique de monitoring et de contrôle doit être mis en œuvre pour chaque type d'occupation d'étrangers en Belgique, le groupe de travail Modernisation de la gestion de la sécurité sociale a approuvé en février 2006 un plan par phases en vue de l'exécution du projet LIMOSA (« *Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie* » — système d'information transfrontalier en vue de la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale) : un guichet électronique unique, non seulement pour la déclaration obligatoire généralisée, mais également pour la demande de cartes de travail (administrations de l'emploi régionales), de cartes professionnelles, d'attestations d'établissement (Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes) et de permis de séjour (OE).

Afin de permettre un monitoring et un contrôle efficaces, un cadastre central est prévu, destiné à inventorier toutes les informations existantes au sujet de l'occupation d'étrangers en Belgique et à les rendre accessibles (aux institutions concernées et aux services d'inspection au moyen de la plate-forme commune GENESIS). Les données collectées seront utilisés par les différentes institutions concernées dans le cadre des compétences qui leur ont été confiées.

Les données provisoires déjà disponibles (par exemple par l'encodage des formulaires de détachement de droit social — projet GOTOT IN) ne permettent absolument pas d'avoir un aperçu précis de l'occupation d'étrangers en Belgique. Afin d'atteindre l'objectif prévu par le Conseil des ministres, une déclaration facultative de droit social existante pour les employeurs étrangers (article 6<sup>ter</sup> de l'arrêté royal du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux) est revue en profondeur, est étendue et est rendue obligatoire, afin que tous les types d'occupation d'étrangers en Belgique soit couverts.

Le présent chapitre vise tant les travailleurs salariés et indépendants que les stagiaires *détachés*. Dans ce contexte, la notion de *détachement* n'est pas celle du droit social (à savoir un envoi temporaire vers un autre État, avec maintien du régime de sécurité sociale de l'État d'envoi), ni celle du droit du travail, mais une notion sui generis qui est beaucoup plus étendue. Les *travailleurs salariés détachés* par exemple sont dès lors

## HOOFDSTUK 8

**Voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen**

In uitvoering van de beslissing van de Ministerraad van 23 december 2005 die bepaalt dat er een elektronisch systeem van monitoring en controle moet opgezet worden voor elke vorm van tewerkstelling van buitenlanders in België, heeft de werkgroep Modernisering van het beheer van de sociale zekerheid in februari 2006 een stappenplan goedgekeurd voor het realiseren van het LIMOSA-project (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie) : een uniek elektronisch loket, niet alleen voor een veralgemeende meldingsplicht maar ook voor de aanvraag van arbeidskaarten (gewestelijke administraties werkgelegenheid), beroepskaarten, vestigingsattesten (Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand) en verblijfsvergunningen (DvZ).

Om een efficiënte monitoring en controle mogelijk te maken wordt voorzien in een centraal kadaster dat alle beschikbare informatie over tewerkstelling vanuit het buitenland in België moet repertoriëren en ontsluiten (voor de betrokken instellingen en voor de inspectiediensten door middel van het gemeenschappelijk platform GENESIS). De verzamelde gegevens zullen door de verschillende betrokken instellingen gebruikt worden in het kader van de hen toevertrouwde bevoegdheden.

De voorlopig reeds beschikbare gegevens (bijvoorbeeld via het encoderen van sociaalrechtelijke detachingsformulieren — GOTOT IN project) volstaan helemaal niet om een accuraat beeld te krijgen van de tewerkstelling van buitenlanders in België. Om het doel dat de Ministerraad voor ogen had te bereiken, wordt onder andere een reeds bestaande arbeidsrechtelijke vrijwillige melding voor buitenlandse werkgevers (artikel 6<sup>ter</sup> van het koninklijk besluit 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten) grondig herwerkt, uitgebreid en verplicht gesteld, zodat het ganse gebied van de buitenlandse tewerkstelling in België bestreken wordt.

Dit hoofdstuk viseert zowel de *gedetacheerde* werknemers, zelfstandigen als stagiairs. Het begrip *detectering* in deze context is niet het sociaalrechtelijke begrip (dit is een tijdelijke uitzending naar een andere Staat met behoud van het socialezekerheidssysteem van de uitzendende Staat), en ook niet het arbeidsrechtelijke begrip, maar een sui generis begrip, dat veel breder is. *Gedetacheerde werknemers* bijvoorbeeld worden dan

définis dans la loi comme étant les personnes qui fournissent une prestation de travail temporairement ou partiellement en Belgique et qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit sont engagés dans un autre pays que la Belgique. Ainsi, ce chapitre est applicable à un délégué commercial français d'une firme italienne, qui habite en France et qui rend visite à des clients dans le nord de la France et en Wallonie, ou à un Allemand engagé par une firme française pour travailler temporairement en Belgique.

Compte tenu de la décision du Conseil des ministres, le choix légistique s'est porté sur un champ d'application aussi large que possible, délimité par une série d'exclusions précisées dans l'AR d'exécution. Ces exclusions sont justifiées soit par la très courte durée des activités en Belgique, soit par leur nature (par exemple une activité pour l'OTAN).

Dans un nombre de cas très limités, tant une déclaration DIMONA qu'une déclaration LIMOSA sera nécessaire pour le même travailleur salarié. En effet, il n'est pas souhaitable d'un point de vue légistique de définir le champ d'application de la déclaration généralisée en faisant référence « aux travailleurs salariés travaillant en Belgique qui ne sont pas soumis à l'obligation DIMONA », étant donné que dans un contexte international, la détermination de l'obligation DIMONA est le résultat de l'application d'une législation européenne de droit social complexe, d'une législation conventionnelle ou de la législation interne belge, ce qui ne permettrait pas de délimiter le champ d'application d'une manière univoque car les interprétations de cette législation internationale sont parfois divergentes d'un État à l'autre.

Au regard de la remarque générale du Conseil d'État relative à la consultation du Conseil National du Travail, il y a lieu de faire remarquer que le projet de loi relatif à la déclaration préalable a été soumis aux partenaires sociaux dans le cadre d'une part de la définition des mesures d'accompagnement de l'ouverture des frontières et d'autre part d'une demande officielle d'avis adressée au Conseil National du Travail. Dans l'élaboration du projet tel que repris dans le projet de loi-programme, il a été tenu compte des discussions menées au sein du Conseil National du Travail bien que l'avis n'ait pas encore été émis alors que le délai de consultation prévu par la loi du 29 mai 1952 est largement dépassé.

Il y a lieu de constater également que le Conseil National du Travail disposait de du projet de loi et du projet d'arrêté d'exécution de sorte qu'il puisse se faire une opinion globale au sujet de la réglementation en projet.

ook in de wet gedefinieerd als de personen die in België tijdelijk of gedeeltelijk een arbeidsprestatie leveren en die hetzij gewoonlijk werken op het grondgebied van een of meer andere landen dan België, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België. Zo vallen een in Frankrijk wonende Franse handelsvertegenwoordiger van een Italiaanse firma die klanten bezoekt in Noord-Frankrijk én Wallonië, of een Duitser die aangeworven is door een Franse firma om tijdelijk in België te werken, onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk.

In het licht van de opdracht van de Ministerraad is legistiek gekozen voor een zo breed mogelijk toepassingsgebied dat wordt afgelijnd met een aantal uitsluitingen in het uitvoeringskoninklijk besluit. Deze uitsluitingen zijn ingegeven door ofwel de zeer korte duur van de activiteiten in België, of door de aard ervan (bijvoorbeeld werken voor de NAVO).

In een zeer beperkt aantal gevallen zal voor dezelfde werknemer zowel een DIMONA als een LIMOSA aangifte gedaan moeten worden. Het is immers legistiek niet wenselijk om het toepassingsgebied van de veralgemeende melding te omschrijven als « de in België werkzame werknemers die niet aan de DIMONA-plicht onderworpen zijn », aangezien in een internationale context de bepaling van de DIMONA-plicht het resultaat is van een toepassing van complexe sociaalrechtelijke Europese, verdragsrechterlijke of intern Belgische wetgeving, hetgeen het toepassingsgebied niet ondubbelzinnig zou aflijnen aangezien de interpretaties van die internationale wetgeving nogal eens durven verschillen van Staat tot Staat.

Ten aanzien van de algemene opmerking van de Raad van State betreffende de raadpleging van de Nationale Arbeidsraad dient er opgemerkt te worden dat het wetsontwerp betreffende de voorafgaande melding aan de sociale partners voorgelegd werd enerzijds in het kader van het bepalen van de omkaderingsmaatregelen betreffende de opening van de grenzen en anderzijds in het kader van een officiële adviesaanvraag gericht aan de Nationale Arbeidsraad. Bij de uitwerking van het ontwerp zoals opgenomen in het ontwerp van programmwet werd er rekening gehouden met de discussie gevoerd in de schoot van de Nationale Arbeidsraad en dit niettegenstaande het feit dat nog geen advies uitgebracht werd. Nochtans is de raadplegingstermijn voorzien in de wet van 29 mei 1952 ruimschoots overschreden.

Wees ook opgemerkt dat de Nationale Arbeidsraad beschikte over het ontwerp van wet eveneens over het ontwerp uitvoeringsbesluit zodat de Raad zich een globale mening kon vormen betreffende de ontworpen re-

Le CNT a décidé de scinder l'examen des projets et de ne discuter en premier lieu que le projet de loi.

En ce qui concerne les délégations au Roi qui font l'objet de remarques de la part du Conseil d'État, le projet d'arrêté royal tel que transmis au CNT prévoit :

— au sujet de l'article 135 du projet : Dans un souci de respecter les principes prévus par l'UE en matière de proportionnalité, un certain nombre de catégories sont dispensées de l'obligation de faire une déclaration préalable étant donné qu'il en résulterait pour ces personnes une contrainte démesurément lourde qui donnerait lieu à des complications administratives susceptibles d'entraver la libre circulation. Il s'agit entre autres des catégories suivantes de travailleurs salariés :

1° les travailleurs salariés occupés dans le secteur du transport international des personnes ou des marchandises, à moins que ces travailleurs salariés effectuent des activités de cabotage sur le territoire belge;

2° les travailleurs salariés qui sont détachés en Belgique pour l'assemblage initial et/ou la première installation d'un bien, qui constitue une composante essentielle d'un contrat pour la livraison de marchandises, et qui est nécessaire pour la mise en marche du bien fourni et qui est effectué par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise qui fournit le bien, quand la durée des travaux visés ne s'élève pas à plus de huit jours. Cette dérogation ne vaut pas toutefois pour les activités dans le secteur de la construction, telles que définies ci-après;

3° les travailleurs qui sont occupés en qualité de techniciens spécialisés par un employeur établi à l'étranger et qui se rendent en Belgique pour effectuer des travaux d'entretien urgents ou des travaux de réparation urgents à des machines ou appareils livrés par leur employeur à l'entreprise établie en Belgique au sein de laquelle les réparations ou l'entretien sont effectués, à la condition que leur période de séjour ne dépasse pas 5 jours par mois;

4° les travailleurs salariés qui viennent en Belgique pour assister à des congrès scientifiques ou des réunions en cercle restreint, leur séjour ne s'élevant pas à plus de 5 jours par mois;

5° les travailleurs salariés occupés par un pouvoir public;

geling. De NAR heeft beslist het onderzoek van de ontwerpen te scheiden en zich in eerste instantie op het wetsontwerp te focussen.

Met betrekking tot de bevoegdheidsdelegaties aan de Koning die het voorwerp van opmerkingen vanwege de Raad van State uitmaken, voorziet het aan de NAR voorgelegd ontwerp koninklijk besluit het volgende :

— met betrekking tot artikel 135 : Teneinde de EU principes van proportionaliteit te respecteren worden een aantal categorieën uit vrijgesteld van de verplichting tot voorafgaande melding aangezien dit voor deze personen zou leiden tot een onevenredig zware verplichting die administratieve complicaties veroorzaken die het vrij verkeer kunnen belemmeren. Het gaat om onder anderen volgende categorieën van loontrekkende werknemers :

1° de werknemers tewerkgesteld in de sector van het internationaal vervoer van personen of goederen, tenzij deze werknemers cabotageactiviteiten op het Belgisch grondgebied verrichten;

2° de werknemers die naar België worden gedetacheerd voor de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, en die noodzakelijk is voor het in werking stellen van het geleverde goed en die uitgevoerd worden door gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, wanneer de duur van de bedoelde werken niet meer dan acht dagen bedraagt. Deze afwijking geldt evenwel niet voor activiteiten in de bouwsector, zoals hierna gedefinieerd;

3° de werknemers die als gespecialiseerde technici tewerkgesteld worden door een in het buitenland gevestigde werkgever en naar België komen om dringende onderhoudswerken of dringende reparatiewerken uit te voeren aan machines of apparatuur die door hun werkgever geleverd werden aan de in België gevestigde onderneming in dewelke de reparaties of het onderhoud plaatsvinden, mits hun verblijf niet meer dan 5 dagen per maand bedraagt;

4° de werknemers die naar België komen voor het bijwonen van wetenschappelijke congressen of vergaderingen in beperkte kring, mits hun verblijf niet meer dan 5 dagen per maand bedraagt;

5° de werknemers die door een overheidsdienst worden tewerkgesteld;

6° les travailleurs salariés occupés par une organisation internationale de droit public établie en Belgique et dont le statut est régi par un traité en vigueur;

7° les membres d'une délégation diplomatique ou consulaire;

8° les travailleurs salariés, ayant leur résidence à l'étranger, occupés par un employeur situé à l'étranger et venant en Belgique pour participer à des épreuves sportives internationales ainsi que les arbitres, accompagnateurs, délégués officiels, membres du personnel et autres personnes accréditées et/ou agréées par des fédérations sportives nationales ou internationales, pour autant que leur séjour ne dépasse pas la durée de l'épreuve sportive et au maximum 3 mois par année calendrier;

9° les artistes de réputation internationale ainsi que les accompagnateurs dont la présence est requise pour le spectacle pour autant que leur séjour ne dépasse pas 21 jours par trimestre;

10° les chercheurs et les membres d'une équipe scientifique résidant à l'étranger et occupés par une université ou une institution scientifique établie à l'étranger, qui participent en Belgique à un programme scientifique dans une université d'accueil ou une institution scientifique, pour autant que leur séjour ne dépasse pas 3 mois par année calendrier.

Le projet d'arrêté royal énonce des catégories similaires de travailleurs indépendants et de stagiaires;

— en ce qui concerne l'article 137, 1<sup>er</sup> alinéa : le projet d'arrêté royal prévoit que les catégories de données suivantes sont reprises dans la déclaration :

données d'identification du travailleur dont le numéro d'identification du Registre national ou Numéro de la Banque Carrefour visé à l'article 8 de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, s'il existe; Date de début du détachement en Belgique; Durée prévisible du détachement en Belgique; Type de prestations de services effectuées dans le cadre du détachement; Lieu où les prestations de travail sont effectuées en Belgique, etc.;

— en ce qui concerne l'article 138, 5<sup>ème</sup> alinéa : le projet d'arrêté royal prévoit un régime spécifique en ce qui concerne les personnes qui exécutent régulièrement des prestations sur le territoire belge. Au lieu de devoir chaque fois fournir toutes les données, ils ne doivent fournir

6° de werknemers die tewerkgesteld worden door een internationale instelling van publiek recht in België gevestigd en waarvan het statuut wordt geregeld door een in werking getreden verdrag;

7° de leden van een diplomatieke of consulaire zending;

8° de werknemers die in het buitenland verblijven, er tewerkgesteld worden door een in het buitenland gevestigde werkgever en die naar België komen om aan internationale sportwedstrijden deel te nemen evenals de scheidsrechters, begeleiders, officiële vertegenwoordigers, personeelsleden en alle andere personen geaccrediteerd en/of erkend door internationale of nationale sportfederaties, voor zover hun verblijf in het land de duur van de sportproef en hoogstens 3 maanden per kalenderjaar niet overschrijdt;

9° de artiesten met internationale faam evenals de begeleiders waarvan de aanwezigheid vereist is voor het schouwspel op voorwaarde dat hun verblijf in België niet meer dan 8 dagen per maand bedraagt;

10° de vorsers en de leden van een wetenschappelijk team die in het buitenland verblijven en door een universiteit of een wetenschappelijke instelling gevestigd in het buitenland worden tewerkgesteld, die in België aan een wetenschappelijk programma in een onthaal-universiteit deelnemen, op voorwaarde dat hun verblijf niet meer dan 3 maanden per kalenderjaar bedraagt.

Het ontwerp koninklijk besluit somt gelijkaardige categorieën van zelfstandige werknemers alsook stagiairs op;

— met betrekking tot artikel 137, eerste lid : voorziet het ontwerp koninklijk besluit dat de volgende categorieën van gegevens in de melding moeten vervat zijn :

identificatiegegevens van de werknemer meer bepaald het identificatienummer van het Rijksregister of het nummer van de Kruispuntbank bedoeld in artikel 8 van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid, indien dit bestaat; Begindatum van de detachering in België; Voorziene duur van de detachering in België; Soort diensten verricht in het kader van de detachering; Plaats waar, in België, de arbeidsprestaties worden geleverd, enz.;

— met betrekking tot artikel 138, vijfde lid : voorziet het ontwerp koninklijk besluit een specifieke regeling ten gunste van de personen die regelmatig werkzaamheden uitoefenen op het grondgebied van België. In plaats van iedere keer alle inlichtingen te moeten melden, moe-

une fois tous les 12 mois qu'un nombre plus limité d'informations. La dispense ne vaut pas pour les secteurs de la construction et du travail intérimaire.

Ces éléments prouvent à suffisance que les délégations de compétence accordées au Roi sont relativement traditionnelles, ne seront utilisées que moyennant respect des procédures de consultation des partenaires sociaux et feront l'objet d'un contrôle parlementaire.

### Contexte de l'EEE et liberté de circulation

La Cour de justice européenne a défini avec précision dans l'affaire très récente Commission/Allemagne (19 janvier 2006, C-244/04) quelles procédures de contrôle étaient compatibles et lesquelles ne l'étaient pas avec le principe communautaire de liberté de circulation (considérants 45 et 62) :

*« Toutefois, l'obligation faite à une entreprise prestataire de services établie dans un autre État membre, parallèlement à l'exigence visée au point 41 du présent arrêt, de signaler au préalable aux autorités locales la présence d'un ou de plusieurs travailleurs salariés détachés, la durée prévue de cette présence et la ou les prestations de services justifiant le détachement constituerait un moyen plus proportionné que le contrôle préalable au détachement en cause, car moins restrictif et tout aussi efficace. Elle serait de nature à permettre à ces autorités de contrôler le respect de la réglementation sociale allemande pendant la durée du détachement en tenant compte des obligations auxquelles cette entreprise est déjà soumise en vertu des règles de droit social applicables dans l'État membre d'origine (arrêt Commission/Luxembourg, précité, point 31)*

[...]

*À cet égard, la déclaration préalable mentionnée aux points 41 et 45 du présent arrêt, complétée par les informations pertinentes en matière de salaires et de conditions d'emploi, constituerait une mesure moins restrictive en ce qui concerne la liberté de prestation des services, tout en permettant aux autorités locales de s'assurer que les travailleurs détachés ne sont pas soumis à un régime moins favorable que celui applicable dans l'État membre de détachement. »*

Dans une Communication de la Commission européenne du 4 avril 2006 au sujet d'une « *Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services* », la Commission en arrivait également à la conclusion qu'une déclaration préalable, dans un con-

ten zij ééns om de 12 maanden een meer beperkt aantal gegevens melden. De vrijstelling geldt niet voor de bouwsector noch voor de sector van uitzendarbeid.

Deze elementen leveren degelijk het bewijs dat de aan de Koning verleende bevoegdheidsdelegaties eerder traditioneel zijn, enkel gebruikt zullen worden mits inachtnaam van de raadplegingprocedures van de sociale partners en aan de parlementaire controle onderworpen zijn.

### EER-context en vrij verkeer

Het Europese Hof van Justitie heeft in de zeer recente zaak Commissie/Duitsland (19 januari 2006, C-244/04) precies omschreven welke controleprocedures wel en niet verenigbaar zijn met het gemeenschapsrechtelijke principe van het vrij verkeer (rechtsoverweging 45 en 62) :

*« De verplichting voor een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter om de plaatselijke autoriteiten, naast het in punt 41 van dit arrest bedoelde vereiste, vooraf in kennis te stellen van de aanwezigheid van een of meer ter beschikking gestelde werknemers, de vermoedelijke duur van die aanwezigheid en de dienst of diensten die de terbeschikkingstelling nodig maakt of maken, zou echter een evenrediger middel zijn dan de aan de terbeschikkingstelling voorafgaande controle in kwestie, aangezien het minder beperkend en even doeltreffend is. Zij zou die autoriteiten in staat stellen de naleving van de Duitse sociale regeling gedurende de terbeschikkingstelling te controleren, en daarbij rekening te houden met de verplichtingen waaraan die onderneming reeds moet voldoen krachtens de sociaalrechtelijke regels van de lidstaat van herkomst (arrest Commissie/Luxemburg, reeds aangehaald, punt 31).*

[...]

*De in de punten 41 en 45 van dit arrest ter sprake gebrachte verklaring vooraf, aangevuld met relevante informatie over de salarissen en de arbeidsvoorwaarden, zou in dit opzicht een maatregel vormen die het vrij verrichten van diensten minder beperkt en tegelijkertijd de plaatselijke autoriteiten de gelegenheid bieden zich ervan te verzekeren dat de ter beschikking gestelde werknemers niet aan een minder gunstige regeling zijn onderworpen dan die van de lidstaat waarin zij ter beschikking zijn gesteld. »*

In een Mededeling van de Europese Commissie van 4 april 2006 betreffende een « *Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services* » komt ook de Commissie tot de conclusie dat een voorafgaande melding, in een proportionele context,

texte proportionnel, est bel et bien compatible avec les principes de l'UE en matière de liberté de circulation.

### **Modification de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE**

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 a instauré un régime simplifié à l'intention des employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Belgique leur permettant d'être dispensé d'établir une série de documents prévus par la législation belge en droit du travail.

Actuellement, le régime simplifié n'est pas obligatoire mais bien facultatif. L'employeur étranger qui effectue volontairement une déclaration de détachement auprès de la DG « Contrôle des lois sociales » est dispensé, durant les six premiers mois du détachement, d'établir :

- le registre du personnel (arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux);
- le registre spécial du personnel ou un document individuel (arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux);
- le compte individuel par travailleur (arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978);
- le registre de présence (arrêté royal du 17 juin 1994 relatif à la tenue d'un registre de présence);
- le règlement de travail (loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail);
- le décompte de paie lors de chaque règlement définitif de la rémunération (loi du 12 avril 1965);
- le contrat d'occupation de travail à domicile (article 119.4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);
- le contrat d'occupation d'étudiant (article 123 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);

weldegelijk verenigbaar is met de EU principes van het vrij verkeer.

### **Wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG**

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, heeft een vereenvoudigd stelsel ingevoerd voor de buitenlandse werkgevers die werknemers naar België detacheren door hen toe te laten vrijgesteld te zijn van het opstellen van een reeks documenten bepaald door de Belgische wetgeving inzake arbeidsrecht.

Momenteel is vereenvoudigd stelsel niet verplicht maar wel facultatief. De buitenlandse werkgever die vrijwillig een detachingsmelding verricht bij de AD « Toezicht op de sociale wetten » is gedurende de eerste zes maanden van de detachering vrijgesteld van het opstellen van :

- het personeelsregister (koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten);
- het speciaal personeelsregister of een individueel document (koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten);
- de individuele rekening per werknemer (koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978);
- het aanwezigheidsregister (koninklijk besluit van 17 juni 1994 betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister);
- het arbeidsreglement (wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen);
- de loonsafrekening bij elke definitieve betaling van het loon (wet van 12 april 1965);
- de overeenkomst voor de tewerkstelling van huisarbeiders (artikel 119.4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);
- de overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten (artikel 123 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);

—le contrat de travail conclu pour un temps partiel (article 11 *bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);

—pour les employeurs qui ne sont pas assujettis aux régimes de sécurité sociale belge, la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA);

—les mesures de contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel (chapitre IV, section 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989).

Dans la mesure où l'article 138 du présent chapitre impose l'obligation pour l'employeur étranger d'effectuer une déclaration préalable pour toute occupation d'un travailleur salarié détaché sur le territoire, il y a lieu d'adapter une série de législation en droit du travail au regard de cette nouvelle obligation.

Les modifications qui y sont apportées sont basées sur deux principes :

—l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est dispensé d'établir certains documents belges (aspect « organisation du travail ») lorsqu'il a effectué la déclaration préalable visée à l'article 138 du présent chapitre ou lorsqu'il en est dispensé en vertu de l'article 137, alinéa 2, du présent chapitre.

Sont ici visés le règlement de travail, le registre du personnel et les règles de contrôle des travailleurs à temps partiel;

—l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est dispensé d'établir d'autres documents belges (aspect « rémunération ») lorsqu'il tient à la disposition des inspections concernées des documents équivalents établis en vertu de la loi du pays d'origine ou lorsqu'il en est dispensé par le Roi.

Sont ici visés le compte individuel et le décompte de paie.

#### Section 1<sup>re</sup>

##### *Champ d'application et définitions*

#### Art. 134

##### 1° **Travailleurs salariés :**

—de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid (artikel 11 *bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);

—voor de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Belgische socialezekerheidsregelingen, de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA);

—de controlemaatregelen op de prestaties van de deeltijdse werknemers (hoofdstuk IV, afdeling 2, van de programmawet van 22 december 1989).

Voor zover artikel 138 van dit Hoofdstuk de verplichting oplegt aan de buitenlandse werkgever om een voorafgaande melding te verrichten voor elke tewerkstelling van een bezoldigde werknemer die ter beschikking gesteld wordt op het grondgebied, moeten wat betreft deze nieuwe verplichting een reeks bepalingen op het vlak van het arbeidsrecht aangepast worden.

De aanpassingen die erin aangebracht worden, zijn gebaseerd op twee principes :

—de werkgever die werknemers naar België detachert is vrijgesteld van het opstellen van bepaalde Belgische documenten (aspect « arbeidsorganisatie ») wanneer hij de voorafgaande melding bedoeld in artikel 138 van dit Hoofdstuk heeft gedaan of wanneer hij hiervan vrijgesteld is krachtens artikel 137, tweede lid, van dit Hoofdstuk.

Hier worden beoogd : het arbeidsreglement, het personeelsregister en de controlevoorschriften voor de deeltijdse werknemers;

—de werkgever die werknemers detachert naar België is vrijgesteld van het opstellen van andere Belgische documenten (aspect « loon ») wanneer hij vergelijkbare documenten die opgesteld werden krachtens de wet van het land van herkomst ter beschikking houdt van de betrokken inspectiediensten of wanneer hij hiervan vrijgesteld is door de Koning.

Hier worden beoogd : de individuele rekening en de loonsafrekening.

#### Afdeling 1

##### *Toepassingsgebied en omschrijvingen*

#### Art. 134

##### 1° **Werknemers :**

Cette définition de la notion de *travailleurs salariés* est particulièrement large, étant donné que l'existence d'un contrat n'est pas exigée et que seules les composantes *rémunération* et *autorité* sont mentionnées.

L'objectif poursuivi par cette formulation est de couvrir l'ensemble des diverses qualifications qui peuvent exister dans les autres États.

Ne sont pas visées par cette disposition :

Les personnes qui ne travaillent pas sous une autorité et contre rémunération, mais qui sont néanmoins qualifiées de travailleurs salariés sur la base d'assimilations ONSS. La seule catégorie pertinente dans le contexte de la déclaration obligatoire est celle du transport international de personnes ou de choses, mentionnée à l'article 3, points 5 et 6, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs :

« *L'application de la loi est étendue :*

[...]

*5° aux personnes qui effectuent des transports de choses qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant;*

*6° aux personnes qui effectuent des transports de personnes, qui leur sont confiés par une entreprise, au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise, ou auxquelles une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie, ainsi qu'aux exploitants de ces entreprises; ».*

Il s'agit donc par exemple de la situation d'un chauffeur indépendant polonais qui se déplace (entre autres en Belgique) avec un camion dont la firme polonaise du dispatching de laquelle il reçoit ses missions est propriétaire. Du point de vue du droit social, cette personne est considérée comme un travailleur salarié, bien qu'elle ne travaille pas sous une autorité et contre une rémunération. Par contre, du point de vue de la définition dans le présent chapitre, elle n'est pas considérée comme un travailleur salarié. Elle devra donc (en cas de cabotage — voir exclusion dans l'AR) faire une déclaration, mais en tant que travailleur indépendant.

Deze omschrijving van het begrip *werknemer* is bijzonder ruim, aangezien het bestaan van een contract niet vereist is en enkel de constitutieve bestanddelen *loon* en *gezag* vermeld zijn.

Het doel van deze formulering is het omvatten van de diverse kwalificaties zoals deze kunnen bestaan in andere Staten.

Worden niet geïndiceerd door deze bepaling :

Degenen die niet onder gezag voor een loon werken, maar op basis van RSZ-gelijkstellingen toch sociaalrechtelijk onder de kwalificatie van werknemers vallen. De enige in de context van de meldingsplicht relevante categorie is die van het internationaal transport van personen of goederen, vermeld in artikel 3, punt 5 en 6, van het koninklijk besluit 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders :

« *De toepassing van de wet wordt verruimd tot :*

[...]

*5° de personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming opgedragen wordt, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd wordt of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer, alsmede tot die ondernemer;*

*6° de personen die vervoer van personen, verrichten dat hun wordt toevertrouwd door een onderneming, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd wordt of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer, of aan wie een onderneming diensten verleent in verband met het hun opgedragen vervoer, alsmede tot die ondernemers; ».*

Dit betreft dus de situatie van bijvoorbeeld een Poolse zelfstandige chauffeur die (onder andere in België) rijdt met een vrachtwagen die eigendom is van de Poolse firma van wiens dispatching hij zijn opdrachten krijgt. Sociaalrechtelijk wordt deze persoon als werknemer beschouwd hoewel hij niet onder gezag voor loon werkt. Volgens de definitie in dit hoofdstuk daarentegen wordt hij niet als loontrekkend beschouwd. Hij zal dus (bij cabotage — zie uitsluitingen in het koninklijk besluit) een melding moeten doen, maar als zelfstandige.



## 2° Travailleurs salariés détachés :

Dans ce contexte, la notion de *détachement* n'est pas celle du droit social (à savoir un envoi temporaire vers un autre État, avec maintien du régime de sécurité sociale de l'État d'envoi), ni la notion du droit du travail, mais une notion sui generis qui est beaucoup plus large.

La définition du « travailleur salarié détaché » s'inspire de la définition du travailleur détaché qui figure en droit du travail à l'article 2, alinéa 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 travailleur 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. Toutefois, afin de tenir compte des objectifs de la déclaration préalable prévue par le présent chapitre, cette définition a été adaptée et élargie afin d'avoir un champ d'application plus large que celui-ci de la loi du 5 mars 2002 susmentionnée. En conséquence, la définition prévue à l'article 136, 2° du présent chapitre vise des situations de détachement qui ne relèvent pas du droit du travail. Cette définition est autonome par rapport à la définition de travailleur détaché qui figure en droit du travail. En aucun cas, elle ne peut être utilisée pour interpréter la notion de travailleur détaché qui figure dans la loi du 5 mars 2002 déjà citée, dans l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 concernant la tenue des documents sociaux et la notion qui sera insérée par les dispositions de la présente loi dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

a) *Travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique*

Les travailleurs salariés détachés classiques: ceux qui travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique et qui fournissent à présent temporairement des prestations de travail en Belgique, comme par exemple :

— une entreprise de construction polonaise qui a un coffreur à son service, habituellement actif sur des chantiers polonais, et qui vient à présent travailler un mois et demi sur un chantier belge d'un client de son employeur,

— un informaticien indien qui vient effectuer une analyse auprès d'un client belge de son employeur indien.

## 2° Gedetacheerde werknemers :

Het begrip *detachering* in deze context is niet het sociaalrechtelijke begrip (tijdelijke uitzending naar een andere Staat met behoud van het socialezekerheidsstelsel van de uitzendende Staat), en ook niet het arbeidsrechtelijke begrip, maar een sui generis begrip, dat veel breder is.

De definitie van de « gedetacheerde werknemer » is geïnspireerd op het begrip gedetacheerde werknemer zoals gebruikt in artikel 2, lid 2, 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. Echter, om tegemoet te komen aan de doelstellingen van de voorafgaande melding in dit hoofdstuk, is deze definitie aangepast en uitgebreid om een toepassingsgebied te doen ontstaan dat veel ruimer is dan dat van voornoemde de wet van 5 maart 2002. Dit heeft tot gevolg dat de definitie voorzien in artikel 136, 2° van dit hoofdstuk wet ook detacheringssituaties beoogt die niet gevisieerd zijn door het arbeidsrecht. Deze definitie is dus autonoom met betrekking tot de definitie van gedetacheerde werknemer in het arbeidsrecht. In geen geval mag deze definitie gebruikt worden om het begrip gedetacheerde werknemer zoals dit voorkomt in de voornoemde wet van 5 maart 2002, in het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, of het begrip dat door de bepalingen van de voorliggende wet zal ingevoegd worden in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, te interpreteren.

a) *Gewoonlijk werken op het grondgebied van een of meer andere landen dan België*

De klassieke gedetacheerde werknemers : zij die gewoonlijk op het grondgebied van een of meerdere andere landen dan België werken en nu tijdelijk een arbeidsprestatie leveren in België, zoals bijvoorbeeld :

— een Poolse bouwfirmat die een bekister in dienst heeft die gewoonlijk op Poolse werven actief is en nu gedurende anderhalve maand komt werken op een Belgische werf van een klant van zijn werkgever,

— een Indische informaticus die een analyse komt verrichten bij een Belgische klant van zijn Indische werkgever.

Ces personnes ne sont généralement pas assujetties à la sécurité sociale belge car elles sont dispensées en raison d'un détachement sur la base d'une convention bilatérale de sécurité sociale ou du Règlement européen 1408/71 ou parce qu'elles ne remplissent pas les conditions de l'article 3 de la loi ONSS (pas l'employeur en Belgique et pas de lien avec un siège d'exploitation belge).

b) *Ont été engagés dans un pays autre que la Belgique*

— *Les personnes engagées par un employeur établi à l'étranger (« engagé dans un pays autre que la Belgique ») pour effectuer temporairement une prestation de travail en Belgique. Il s'agit par exemple :*

— d'un Tchèque engagé par un employeur néerlandais au moyen d'un contrat de deux mois pour travailler en Belgique pendant toute la durée du contrat,

— d'un chauffeur belge engagé par une firme de transport moldave pour se rendre avec un camion auprès de clients dans le Benelux,

— d'une filiale française qui engage un travailleur salarié français qui vient de terminer ses études et qui l'envoie pendant 6 mois dans la maison mère belge pour y suivre une formation.

En fonction de la situation concrète, les personnes qui se trouvent dans ces conditions seront assujetties ou non à la sécurité sociale belge.

— *Les personnes qui, au service d'un employeur étranger, traversent fréquemment la frontière parce que leurs prestations de travail ne sont pas limitées au territoire d'un seul pays (activités simultanées sur le territoire de plusieurs pays). Il s'agit par exemple :*

— d'un délégué commercial d'une firme néerlandaise qui rend visite à des clients dans le Benelux;

— d'un manager d'une firme américaine qui effectue des voyages d'affaires pendant une partie importante de son temps de travail afin d'assister à des réunions dans des filiales, y compris en Belgique.

Lorsque les personnes concernées habitent en Belgique, la législation belge de sécurité sociale leur sera souvent applicable.

Personnes non visées par ces dispositions, et auxquelles la déclaration obligatoire n'est donc pas applicable :

Deze personen zijn meestal niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid omdat ze vrijgesteld zijn door een detachering op basis van een bilateraal sociale-zekerheidsverdrag, de Europese verordening 1408/71 of de voorwaarden van artikel 3 van de RSZ-wet niet vervullen (geen werkgever in België en niet verbonden aan een Belgische exploitatiezetel).

b) *Zijn aangeworven in een ander land dan België*

— *Degenen die zijn aangeworven door een in het buitenland gevestigde werkgever (« aangeworven in een ander land dan België ») om tijdelijk een arbeidsprestatie in België te leveren. Het gaat hier bijvoorbeeld om :*

— een Tsjech die door een Nederlandse werkgever wordt aangeworven met een contract van twee maanden om gedurende de volledige contractduur in België te werken,

— een Belgische chauffeur die aangeworven wordt door een Moldavische transportfirma om met een vrachtwagen klanten in de Benelux te bedienen of,

— een Frans filiaal die een pas afgestudeerde Franse werknemer in dienst neemt en hem eerst gedurende 6 maanden naar het Belgische moederbedrijf stuurt voor een opleiding.

Afhankelijk van de concrete situatie zullen mensen in deze omstandigheden al dan niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

— *Degenen die, in dienst van een buitenlandse werkgever, frequent de grens oversteken omdat hun arbeidsprestaties niet beperkt zijn tot het grondgebied van één land (simultane werkzaamheden op het grondgebied van meerdere landen). Het gaat hier bijvoorbeeld om :*

— een handelsvertegenwoordiger van een Nederlandse firma die klanten bezoekt in de Benelux;

— een manager van een Amerikaanse firma die een belangrijk deel van zijn tijd zakenreizen onderneemt om vergaderingen in filialen, inclusief België, bij te wonen.

Indien de betrokken personen in België wonen zal vaak de Belgische socialezekerheidswetgeving op hen van toepassing zijn.

Worden niet geïmpliceerd door deze bepalingen, en vallen dus niet onder de meldingsplicht :

— les travailleurs frontaliers (en d'autres termes, les personnes habitant à l'étranger qui travaillent en Belgique pour un employeur belge ou étranger), s'ils ne travaillent pas temporairement mais d'une manière permanente en Belgique;

— les travailleurs salariés qui travaillent habituellement sur le territoire de différents pays pour un employeur belge, comme par exemple les délégués commerciaux.

3° **Employeurs** : pas de commentaire.

4° **Stagiaires** :

Cet article vise toute personne qui exerce des activités qui ne peuvent être qualifiées d'activités de travailleur salarié et ou de travailleur indépendant, allant de véritables stages scolaires qui débouchent sur un diplôme officiel agréé, jusqu'aux formations ONEm et formations « sur le tas » dans les entreprises. La formulation de cet article est aussi large que possible car cette catégorie se caractérise par de nombreux abus ou applications impropres.

5° **Stagiaires détachés** : pas de commentaire.

6° **Institution auprès de laquelle le stagiaire suit ses études ou sa formation professionnelle** : pas de commentaire.

7° **Travailleurs indépendants** :

Cette définition de la notion de travailleurs indépendants provient de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'AR n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants (critère sociologique).

8° **Travailleurs indépendants détachés** :

a) *Les personnes visées au point 4° qui exercent une ou plusieurs activités indépendantes en Belgique et qui travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique*

Cette définition comprend :

— *les travailleurs indépendants détachés classiques* : les personnes qui travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique et qui effectuent à présent temporairement une prestation de travail en Belgique, comme par exemple

— de grensarbeiders (met andere woorden in het buitenland wonende personen die voor een Belgische of buitenlandse werkgever in België werken), indien ze niet tijdelijk maar permanent in België werken;

— werknemers die voor een Belgische werkgever gewoonlijk op het grondgebied van verschillende landen werken, zoals bijvoorbeeld handelsvertegenwoordigers.

3° **Werkgevers** : behoeft geen commentaar.

4° **Stagiairs** :

Met dit artikel wordt iedereen geïdendeerd die activiteiten verricht die niet als werknemer of als zelfstandige te kwalificeren zijn, gaande van echte schoolstages die leiden tot een officieel erkend diploma tot RVA-opleidingen of zogenaamde opleidingen « *on the job* » in bedrijven. Het artikel is zo breed mogelijk geformuleerd aangezien er in deze categorie nogal wat misbruik of oneigenlijk gebruik plaatsvindt.

5° **Gedetacheerde stagiairs** : behoeft geen commentaar.

6° **Instelling waar de stagiair zijn studie of zijn beroepsopleiding volgt** : behoeft geen commentaar.

7° **Zelfstandigen** :

Dit is de definitie van het begrip zelfstandige zoals dit voorkomt in artikel 3, paragraaf 1, eerste lid van het koninklijk besluit n° 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen (sociologisch criterium).

8° **Gedetacheerde zelfstandigen** :

a) *De personen bedoeld in punt 4° die in België een of meerdere zelfstandige activiteiten uitoefenen en die gewoonlijk werken op het grondgebied van een of meer andere landen dan België*

De bovenstaande omschrijving omvat :

— *de klassieke gedetacheerde zelfstandigen* : zij die gewoonlijk op het grondgebied van een of meerdere andere landen dan België werken en nu tijdelijk een arbeidsprestatie leveren in België, zoals

- un plombier français indépendant qui vient installer tous les appareils sanitaires chez un client belge pendant 14 jours;
- un musicien brésilien indépendant qui se produit lors d'un festival belge.

Ces personnes ne sont la plupart du temps pas assujetties à la sécurité sociale belge parce qu'elles bénéficient d'une dispense en raison d'un détachement sur la base d'une convention bilatérale de sécurité sociale ou du Règlement européen 1408/71 ou parce qu'elles ne remplissent pas les conditions de l'article 3 de l'AR n° 38 (pas d'activité professionnelle suffisamment continue ou régulière).

— *les personnes qui traversent fréquemment la frontière parce que leurs prestations de travail ne sont pas limitées au territoire d'un seul pays (activités simultanées sur le territoire de plusieurs pays) : les personnes qui travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique et qui effectuent à présent temporairement une prestation de travail en Belgique, en d'autres termes des prestations temporaires fréquentes en Belgique. Il s'agit par exemple d'un consultant indépendant qui effectue ses prestations de services auprès d'entreprises et donne des formations en Flandre et aux Pays-Bas.*

Lorsque les personnes concernées habitent en Belgique, la législation belge de sécurité sociale leur sera souvent applicable.

b) *Les personnes venant de l'étranger qui se rendent en Belgique dans le but d'y exercer une activité professionnelle indépendante*

Il s'agit par exemple d'un Hongrois qui vient de terminer ses études et qui s'établit en Belgique comme travailleur indépendant sans y avoir exercé une activité professionnelle.

Étant donné que ces personnes ne rempliront en principe pas les conditions de détachement en droit social, elles seront en principe assujetties à la sécurité sociale belge.

*Personnes non visées par ces dispositions, et auxquelles la déclaration obligatoire n'est donc pas applicable :*

Une personne qui est administrateur dans une société belge et dans une société luxembourgeoise et qui habite en Belgique.

- een zelfstandige Franse loodgieter die het volledige sanitair bij een Belgische klant komt installeren gedurende 14 dagen;
- een zelfstandige Braziliaanse muzikant die komt optreden op een Belgisch festival.

Deze personen zijn meestal niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid omdat ze vrijgesteld zijn door een detachering op basis van een bilateraal socialezekerheidsverdrag, de Europese verordening 1408/71 of de voorwaarden van artikel 3 van het koninklijk besluit n° 38 niet vervullen (geen beroepsbezigheid met een voldoende grote continuïteit of regelmaat)

— *degenen die frequent de grens oversteken omdat hun arbeidsprestaties niet beperkt zijn tot het grondgebied van één land (simultane werkzaamheden op het grondgebied van meerdere landen) : zij die gewoonlijk op het grondgebied van een of meer andere landen dan België werken en nu tijdelijk een arbeidsprestatie leveren in België, met andere woorden frequente tijdelijke prestaties in België. Het gaat hier bijvoorbeeld om een zelfstandige consultant die bedrijven adviseert en trainings geeft in Vlaanderen en Nederland.*

Indien de betrokken personen in België wonen zal vaak de Belgische socialezekerheidswetgeving op hen van toepassing zijn.

b) *De personen die uit het buitenland komen en zich naar België begeven om er een zelfstandige beroepsactiviteit uit te oefenen*

Het gaat hier bijvoorbeeld om een pas afgestudeerde Hongaar die zich als zelfstandige in België komt vestigen zonder ooit al een beroepsactiviteit uitgeoefend te hebben.

Aangezien deze personen in principe niet zullen voldoen aan de sociaalrechtelijke detacheringsvoorwaarden zullen ze in principe onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

*Wie is niet geviseerd door deze bepalingen, en valt dus niet onder de meldingsplicht :*

Een persoon die bestuurder is in een Belgische én in een Luxemburgse vennootschap en die in België woont.

9° **Stagiaires indépendants** : pas de commentaire.

10° **Stagiaires indépendants détachés** : pas de commentaire.

11° **Institution auprès de laquelle le stagiaire indépendant suit ses études ou l'accès à une profession libérale** :

Le maître de stage étranger est visé ici.

Art. 135

Cet article définit le champ d'application du présent chapitre et donne compétence au Roi d'en exclure, dans les conditions qu'il détermine, certaines catégories de travailleurs salariés détachés, de travailleurs indépendants détachés ou de stagiaires et stagiaires indépendants détachés, tenant compte de la durée de leurs prestations en Belgique ou de la nature de leurs activités.

Section 2

*La déclaration préalable pour les travailleurs salariés détachés*

Sous-section 1<sup>re</sup>

*La déclaration préalable*

Art. 136

La déclaration doit être effectuée avant que les activités sur le territoire belge aient effectivement été entamées. Cette méthode permet d'éviter le phénomène classique des « déclarations du premier jour », à savoir que lors d'inspections, tout le monde a subitement « commencé à travailler ce jour ».

Le chapitre dispose que la déclaration doit en principe se faire par voie électronique.

Tant l'employeur étranger que son préposé ou par exemple un mandataire belge peuvent effectuer valablement la déclaration, ce qui permet d'accroître l'efficacité de la mesure.

L'alinéa 4 a été inséré étant donné que tous les stagiaires, employeurs ou travailleurs indépendants dans

9° **Zelfstandige stagiairs** : behoeft geen commentaar.

10° **Gedetacheerde zelfstandige stagiairs** : behoeft geen commentaar.

11° **Instelling waar de stagiair zijn studie of zijn opleiding voor de toegang tot een vrij beroep volgt** :

Hiermee wordt de buitenlandse stagemeester bedoeld.

Art. 135

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van dit hoofdstuk en geeft bevoegdheid aan de Koning om, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van gedetacheerde werknemers, zelfstandigen, stagiairs of zelfstandige stagiairs uit te sluiten van de toepassing ervan, rekening houdend met de duur van hun prestaties in België of de aard van hun werkzaamheden.

Afdeling 2

*De voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers*

Onderafdeling 1

*De voorafgaande melding*

Art. 136

De melding moet gebeuren voordat de werkzaamheden op het Belgische grondgebied effectief aangevangen worden. Deze methodologie vermijdt het klassieke fenomeen dat opduikt bij « eerstedagsmeldingen » : dat bij inspecties op het terrein iedereen plots « pas die dag begonnen was met werken ».

In het Hoofdstuk wordt bepaald dat de melding in principe elektronisch moet gebeuren.

Zowel de buitenlandse werkgever, zijn aangestelde als bijvoorbeeld een Belgische lasthebber/mandataris kunnen de melding rechtsgeldig doen. Dit verhoogt de efficiëntie van de maatregel.

Aangezien het Hoofdstuk alle stagiairs, werkgevers of zelfstandigen van waar ook ter wereld viseert én we-

le monde entier sont visés par le chapitre et compte tenu d'un conflit éventuel avec la législation de l'UE.

La déclaration préalable vise à constituer une banque de données de l'occupation en Belgique, reflétant le plus possible la situation réelle. Les obligations des employeurs et des stagiaires se limitent dès lors à une simple déclaration. Aucune forme d'autorisation préalable n'est instaurée. L'accusé de réception confirme le fait qu'une déclaration formellement valable a été effectuée et décharge les intéressés de leurs responsabilités dans le contexte du présent chapitre.

Une annulation de la déclaration (lorsque l'activité prévue sur le territoire belge n'a pas eu lieu) doit garantir l'actualité des données. Toutefois, une possibilité illimitée d'annulation est trop dangereuse car elle comporte le risque qu'une annulation serait systématiquement effectuée au terme des activités afin « d'effacer les traces ».

Étant donné que la déclaration porte sur la durée prévue (au moment de la déclaration), il peut arriver que le détachement dure plus longtemps.

Un dépassement de la durée déclarée du détachement doit (dans l'esprit de l'obligation de déclaration), être déclaré avant le terme de la durée déjà déclarée. La procédure est identique à celle de la déclaration initiale.

#### Art. 137

Cette disposition vise à permettre à l'administration concernée d'adapter rapidement le contenu des groupes de données qui peuvent être sollicités, tenant compte de l'évolution de la jurisprudence européenne.

#### Sous-section 2

##### *Obligations des utilisateurs finaux ou des commanditaires*

#### Art. 138

Cet article s'inspire de l'article 69 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique :

« Section 2. — Occupation en Belgique de travailleurs soumis au régime de sécurité sociale étranger

gens een mogelijk conflict met de EU-wetgeving is dit vierde lid ingevoerd.

De voorafgaande melding heeft als doel een zo nauw mogelijk bij de realiteit aansluitende databank van de tewerkstelling in België op te bouwen. De verplichtingen van werkgevers en stagiaires beperken zich dan ook tot een loutere melding. Geen enkele vorm van voorafgaande toestemming wordt hier gecreëerd. Het ontvangstbewijs bevestigt dat er een formeel geldige melding is gedaan en ontlast de betrokkenen van hun aansprakelijkheid in de context van dit hoofdstuk.

Een annulatie van de melding (dit wil zeggen de geplande activiteit op het Belgisch grondgebied is niet doorgegaan) moet voorzien worden om de gegevens *up-to-date* te houden. Een onbeperkte mogelijkheid tot annulatie is dan weer te gevaarlijk omdat daar het risico bestaat dat systematisch bij afloop van de werkzaamheden een annulatie zou ingediend worden om de « sporen te wissen ».

Aangezien de melding de voorziene (op het moment van de melding) duur beoogt, kan het voorkomen dat de detachering langer uitloopt.

Een overschrijding van de gemelde duur van de detachering moet (in lijn met de geest van de meldingsplicht) gemeld worden vooraleer de reeds gemelde duur verstrijkt. De procedure is identiek aan de initiële melding.

#### Art. 137

Deze bepaling heeft als doel om de betrokken administratie toe te laten de inhoud van de groepen gegevens die gevraagd kunnen worden, aan te passen, rekening houdend met de evolutie van de Europese rechtspraak.

#### Onderafdeling 2

##### *Verplichtingen van de eindgebruikers of opdrachtgevers*

#### Art. 138

Dit artikel is geïnspireerd op artikel 69 van de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978 :

« Afdeling 2. — Tewerkstelling in België van arbeiders onderworpen aan een buitenlands sociaal zekerheidsstelsel

Art. 69. — § 1<sup>er</sup>. Toute personne auprès de laquelle ou pour laquelle sont occupés des travailleurs de tiers qui restent assujettis au régime de sécurité sociale d'un État membre de la Communauté européenne autre que la Belgique, doit communiquer, au cours de la première journée de présence de ces travailleurs, au service de l'Inspection sociale du ministère de la Prévoyance sociale, les noms de ceux qui ne sont pas en mesure de fournir la preuve de leur assujettissement par la présentation du certificat de détachement prévu par l'article 11 du Règlement (CEE) n° 574 72 du Conseil du 21 mars 1972 fixant les modalités d'application du Règlement (CEE) n° 1408 71 à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille, qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, ainsi que la communication du nom ou de la dénomination et l'adresse de leurs employeurs. Le Roi désigne, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les personnes dispensées de cette obligation. Il peut l'étendre aux travailleurs assujettis au régime de sécurité sociale d'autres pays avec lesquels la Belgique a conclu une convention de réciprocité. ».

Cet article 69 présentait bon nombre de lacunes, comblées par l'article ci-dessus :

— au cours de la première journée de présence: voir commentaire de l'article 140 du présent chapitre, à présent déclaration préalable;

— certificat UE détachement : était prévu uniquement pour le détachement en droit social (beaucoup plus large actuellement) et seulement au sein de l'Espace économique européen et en Suisse (à présent dans le monde entier); par ailleurs, il était difficile de vérifier l'authenticité du formulaire de détachement (à présent, recherche en ligne dans la banque de données par le contrôleur/l'inspecteur);

— uniquement pour les travailleurs salariés; à présent également pour les travailleurs indépendants et les stagiaires;

— pas d'exigences formelles pour la déclaration: données d'identification très limitées (nom et adresse) de la personne et de son employeur;

— pas de centralisation auprès d'un service, mais déclarations auprès de sections régionales de l'Inspection sociale, déclarations à présent centralisées et disponibles par voie électronique et pour tous les services d'inspection.

Le déclarant reçoit un accusé de réception qui lui servira de preuve en cas de contrôle.

Art. 69. — § 1. Elke persoon bij wie of voor wie werknemers van derden worden gebezigd, die onderworpen blijven aan een sociale zekerheidsregeling van een andere Lid-Staat van de Europese Gemeenschap dan België, moet tijdens de eerste dag van aanwezigheid van deze werknemers aan de dienst Sociale Inspectie van het ministerie van Sociale Voorzorg schriftelijk de namen mededelen van degenen die het bewijs van deze onderwerping niet kunnen leveren door voorlegging van het bij artikel 11 van de verordening (EEG) n° 574 72 van de Raad van 21 maart 1972 tot vaststelling van de wijze van toepassing van de verordening (EEG) n° 1408 71 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op loontrekkenden en hun gezinnen die zich binnen de gemeenschap verplaatsen, voorziene bewijs van detachering, evenals de naam of benaming en het adres van hun werkgevers. De Koning duidt bij in Ministerraad overlegd besluit de personen aan die vrijgesteld zijn van deze verplichting. Hij kan deze uitbreiden voor werknemers onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling van andere landen, waarmee België een wederkerighedsakkoord heeft afgesloten. ».

Dit artikel 69 vertoonde nogal wat gebreken die in bovenstaand artikel verholpen zijn :

— tijdens de eerste dag van aanwezigheid : zie commentaar bij artikel 140 van dit hoofdstuk, nu voorafgaande melding;

— EU bewijs van detachering : was enkel voor de sociaalrechtelijke detachering (nu veel breder) en enkel binnen de Europese Economische Ruimte en Zwitserland (nu wereldwijd); bovendien was het moeilijk om de authenticiteit van het detacheringsformulier te verifiëren (nu on-line opzoeken in de databank door de controleur/inspecteur);

— enkel voor werknemers; nu ook voor zelfstandigen en stagiairs;

— geen vormvereisten voor de melding : zeer beperkte identificatiegegevens (naam en adres) van de persoon en zijn werkgever;

— geen centralisatie bij een dienst maar meldingen bij regionale afdelingen van de Sociale Inspectie; nu wel gecentraliseerd en elektronisch beschikbaar én voor alle inspectiediensten.

De aangever ontvangt een ontvangstbewijs dat dienst doet als bewijs in geval van controle.

Les alinéas relatifs au contenu des groupes de données visent à permettre aux administrations concernées d'en adapter rapidement le contenu tenant compte de l'évolution de la jurisprudence européenne.

Certaines catégories d'utilisateurs peuvent être dispensées d'effectuer pareille déclaration. Cette disposition s'inspire également de la loi de réorientation économique du 4 août 1978.

### Sous-section 3

#### *Dispositions modificatives et abrogatoires*

#### Sous-sous-section 1<sup>ère</sup>

*Modification 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*

#### Art. 139

L'article 8 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 a été simplifié. La dispense qu'il prévoit suite à l'établissement de la déclaration préalable ne vise plus que :

- 1° le règlement de travail;
- 2° les règles de contrôle des travailleurs à temps partiel.

Le nouvel article 8 de la loi du 5 mars 2002 prévoit que l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est dispensé, durant une période déterminée par arrêté royal, d'établir le règlement de travail et de respecter les règles de contrôle pour les travailleurs à temps partiel prévues par la loi-programme du 22 décembre 1989, titre II, chapitre IV, section 2 :

De paragrafen die betrekking hebben op de inhoud van de groepen gegevens hebben als doel om de betrokken administraties toe te laten er de inhoud snel van te kunnen aanpassen, rekening houdend met de evolutie van de Europese rechtspraak.

Bepaalde categorieën van gebruikers kunnen worden vrijgesteld van de verplichting om een dergelijke melding te doen. Deze bepaling is eveneens geïnspireerd op de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978.

### Onderafdeling 3

#### *Wijzigende en schorsende bepalingen*

#### Onderonderafdeling 1

*Wijziging 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*

#### Art. 139

Artikel 8 van 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, werd vereenvoudigd. De bepaalde vrijstelling ten gevolge van het opstellen van de voorafgaande melding beoogt enkel :

- 1° het arbeidsreglement;
- 2° de regels inzake het toezicht op de deeltijdse werknemers.

Het nieuw artikel 8 van de wet van 5 maart 2002 bepaalt dat de werkgever die werknemers naar België detacheert vrijgesteld is, gedurende een bij koninklijk besluit bepaalde periode, van het opstellen van het arbeidsreglement en van het naleven van de regels inzake toezicht bepaald voor de deeltijdse werknemers door de programmawet van 22 december 1989, titel II, hoofdstuk IV, afdeling 2 :



— lorsqu'il a effectué la déclaration préalable en vertu de l'article 136 de la présente loi-programme,

— ou lorsqu'il est dispensé de l'établir en vertu de l'article 135, alinéa 2 de la même loi.

N'est plus repris la dispense relative :

1° à l'établissement du contrat d'occupation d'étudiant et du contrat d'occupation de travail à domicile (articles 123 et 119.4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Il n'y a plus lieu de prévoir cette dispense dans la mesure où, de toute manière, les règles concernant les aspects contractuels sont déterminées en pareil cas par la loi du pays d'origine et non pas par la loi du pays d'accueil;

2° au décompte de paie visé à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

La dispense d'établir un décompte de paie est maintenue mais ne dépend plus de l'établissement de la déclaration préalable qui par ailleurs ne contient aucune information sur l'aspect « rémunération » *mais bien* de la tenue de documents équivalents telle que prévue au nouvel article 15*bis* inséré dans la loi du 12 avril 1965, par l'article 145 du présent chapitre;

3° l'établissement de la DIMONA : il appartient à la réglementation relative à la sécurité sociale de déterminer directement les conséquences de l'établissement d'une déclaration préalable dans ce domaine et donc les cas dans lesquels l'employeur est tenu d'effectuer une DIMONA.

#### Sous-sous-section 2

*Modification à l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 concernant la tenue des documents sociaux*

Art. 140

Cet article reprend la définition du travailleur détaché qui figure actuellement à l'article 6*ter*, § 1<sup>er</sup>, de l'AR n° 5 du 23 octobre 1978.

— wanneer hij de voorafgaande melding heeft gedaan krachtens artikel 136 van deze programmawet,

— of wanneer hij vrijgesteld is van het opstellen ervan krachtens artikel 135, tweede lid, van dezelfde wet.

Werd niet meer opgenomen de vrijstelling betreffende :

1° het opstellen van de overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten en de overeenkomst voor de tewerkstelling van huisarbeiders (artikels 123 en 119.4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Er is geen reden om deze vrijstelling te bepalen voor zover, in ieder geval, de regels betreffende de contractuele aspecten worden in dergelijk geval bepaald door de wet van land van herkomst en niet door de wet van het gastland;

2° de loonsafrekening bedoeld in artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers.

De vrijstelling voor het opmaken van een loonsafrekening wordt behouden maar is niet langer afhankelijk van het opstellen van de voorafgaande melding, die trouwens geen gegevens bevat betreffende het « loonaspect », *maar wel* van het bijhouden van gelijkwaardige documenten zoals deze zijn voorzien in het nieuwe artikel 15*bis*, ingevoegd in de wet van 12 april 1965, door het artikel 145 van dit hoofdstuk;

3° het opmaken van de DIMONA-aangifte : het is in de reglementering betreffende de sociale zekerheid dat direct bepaald moet worden wat op dit vlak de gevolgen zijn van het opstellen van een voorafgaande melding en dus de gevallen waarin de werkgever een DIMONA-aangifte moet doen.

#### Onderonderafdeling 2

*Wijziging van het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten*

Art. 142

In dit artikel wordt de definitie van de ter beschikking gestelde werknemer overgenomen zoals die momenteel vermeld is in het artikel 6*ter*, § 1, van het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978.

## Art. 141

Le nouvel article 6*quater* prévoit que l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est dispensé, durant une période déterminée par arrêté royal, d'établir et de tenir les documents sociaux visés au chapitre II de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 :

— lorsqu'il a effectué la déclaration préalable en vertu de l'article 138 de la présente loi-programme,

— ou lorsqu'il est dispensé de l'établir en vertu de l'article 137, alinéa 2, de la même loi.

Dans la mesure où la déclaration préalable ne contient pas d'informations sur les conditions de rémunération des travailleurs détachés, il est prévu que la déclaration préalable n'a pas d'impact sur l'établissement et la tenue du compte individuel visé à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de l'arrêté royal n° 5. Sur ce point, un autre système de dispense, basé sur la tenue de documents équivalents, est prévu dans le nouvel article 6*quinquies*, introduit par l'article 144 du présent chapitre.

La référence à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs a été supprimée. Un système de dispense relatif à l'établissement du décompte visé à l'article 15*bis*, identique à celui prévu par le nouvel article 6*quinquies* de l'arrêté royal n° 5 et basé sur la tenue de documents équivalents, a été introduit dans la loi du 12 avril 1965 susmentionnée, par l'article 145 du présent chapitre.

## Art. 142

Le nouvel article 6*quinquies* simplifie le système actuel qui figure aux articles 6*ter*, § 2, 2<sup>o</sup> et 6*quinquies* introduits par la loi du 5 mars 2002. Ce nouvel article 6*quinquies* détermine un autre système de dispense relatif à l'établissement et à la tenue du compte individuel, indépendant du système lié à la déclaration préalable qui, pour rappel, ne contient pas d'informations sur les conditions de rémunération des travailleurs détachés. Il y est prévu que l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique n'est pas tenu d'établir et de tenir, durant une période déterminée par arrêté royal, le compte individuel, lorsqu'il tient à la disposition des inspections concernées, à leur demande, une copie des documents qui sont prévus par la législation du pays d'origine et qui sont équivalents au compte individuel.

## Art. 141

Het nieuw artikel 6*quater* bepaalt dat de werkgever die werknemers naar België detacheert vrijgesteld is, gedurende een bij koninklijk besluit bepaalde periode, van het opstellen en bijhouden van de sociale documenten bedoeld in hoofdstuk II van het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978 :

— wanneer hij de voorafgaande melding heeft gedaan krachtens artikel 138 van deze programmawet;

— of wanneer hij vrijgesteld is van het opstellen ervan krachtens artikel 137, tweede lid, van dezelfde wet.

Voor zover de voorafgaande melding geen inlichtingen bevat inzake de loonvoorwaarden van de gedetacheerde werknemers, wordt bepaald dat de voorafgaande melding geen effect heeft op het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening bedoeld in artikel 4, § 1, 2<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit n° 5. Op dit punt werd in het nieuw artikel 6*quinquies*, ingevoerd door artikel 144 van dit hoofdstuk, een ander systeem van vrijstelling bepaald dat gebaseerd is op het bijhouden van vergelijkbare documenten.

De verwijzing naar artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers werd opgeheven. Een systeem van vrijstelling inzake het opstellen van een afrekening bedoeld in artikel 15*bis*, identiek aan deze bepaald door het nieuw artikel 6*quinquies* van het koninklijk besluit n° 5 en gebaseerd op het bijhouden van vergelijkbare documenten, werd door artikel 145 van dit hoofdstuk ingevoerd in de bovenvermelde wet van 12 april 1965.

## Art. 142

Het nieuw artikel 6*quinquies* vereenvoudigt het huidige systeem dat voorkomt in de artikelen 6*ter*, § 2, 2<sup>o</sup>, en 6*quinquies* ingevoerd door de wet van 5 maart 2002. Dit nieuw artikel 6*quinquies* bepaalt een ander systeem van vrijstelling inzake het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening, onafhankelijk van het systeem verbonden aan de voorafgaande melding die, ter herinnering, geen inlichtingen betreffende de loonvoorwaarden van de gedetacheerde werknemers bevat. Hierin wordt bepaald dat de werkgever die werknemers naar België detacheert niet verplicht is, gedurende een bij koninklijk besluit bepaalde periode, de individuele rekening op te stellen en bij te houden, wanneer hij een afschrift van de documenten die voorgeschreven zijn door de wetgeving van het land van herkomst en die vergelijkbaar zijn aan de individuele rekening, ter beschikking houdt van de betrokken inspectiediensten, op hun verzoek.

Il est également prévu que le Roi peut dispenser certains employeurs de tenir à disposition des inspections concernées des documents équivalents pour les mêmes catégories de travailleurs, en tout ou en partie, qui seront déterminées en vertu de l'article 135, alinéa 2, de la présente loi-programme. Ainsi ces employeurs seront dispensés non seulement d'établir et de tenir le compte individuel mais également de tenir à disposition des inspections concernées des documents équivalents au compte individuel.

#### Art. 143

Le nouvel article 6sexies reprend partiellement les dispositions qui figurent actuellement à l'article 6quinquies.

Il est prévu qu'au terme de l'occupation des travailleurs détachés sur le territoire belge, l'employeur étranger est tenu d'envoyer les documents équivalents au compte individuel aux inspections concernées, lorsque ceux-ci en font la demande et ce, durant une période de deux ans.

Il est également prévu que l'employeur étranger est tenu d'établir le compte individuel prévu par l'arrêté royal n° 5 :

— lorsqu'il ne met pas ces documents équivalents à la disposition des inspections concernées conformément au nouvel article 6quinquies;

— ou lorsqu'au terme de l'occupation des travailleurs détachés en Belgique, il n'envoie pas les documents équivalents aux inspections concernées lorsque ces derniers en font la demande.

#### Art. 144

Lorsque l'occupation des travailleurs détachés en Belgique dépasse la période déterminée par le Roi, l'employeur est tenu d'établir les documents sociaux belges.

Er wordt eveneens bepaald dat de Koning bepaalde werkgevers kan vrijstellen van verplichting om vergelijkbare documenten voor dezelfde werknemerscategorieën, geheel of gedeeltelijk, die zullen bepaald worden krachtens artikel 135, tweede lid, van deze programmwet, ter beschikking te houden van de betrokken inspectiediensten. Zo zullen deze werkgevers niet enkel vrijgesteld worden van het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening, maar eveneens vrijgesteld van de verplichting om met de individuele rekening vergelijkbare documenten ter beschikking te houden van de betrokken inspectiediensten.

#### Art. 143

Het nieuwe artikel 6sexies neemt gedeeltelijk de bepalingen over die momenteel vermeld zijn in artikel 6quinquies.

Er is voorzien dat na de tewerkstelling van de werknemers die ter beschikking gesteld zijn op het Belgische grondgebied, de buitenlandse werkgever de verplichting heeft om de documenten die vergelijkbaar zijn met de individuele rekening over te maken aan de betrokken inspecties, op hun verzoek, en dit gedurende een periode van twee jaar.

Tevens wordt er bepaald dat de buitenlandse werkgever ertoe gehouden is om de individuele rekening op te maken, zoals deze is voorzien is in het koninklijk besluit n° 5 :

— wanneer hij deze vergelijkbare documenten niet ter beschikking stelt van de betrokken inspecties, in overeenstemming met het nieuwe artikel 6quinquies;

— of wanneer hij na de tewerkstelling van de in België ter beschikking gestelde werknemers de vergelijkbare documenten niet verzendt naar de betrokken inspecties wanneer deze laatste hierom verzoeken.

#### Art. 144

Wanneer de tewerkstelling van de naar België gedetacheerde werknemers de door de Koning vastgestelde periode overschrijdt, moet de werkgever de Belgische sociale documenten opstellen.

**Sous-sous-section 3**

*Modification de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs*

## Art. 145

Le nouvel article 15*bis* introduit, dans la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs, un système de dispense (basé sur la tenue de documents équivalents) pour la tenue du décompte de paie. Ce système est identique à celui prévu pour le compte individuel par le nouvel article 6*quinquies* de l'arrêté royal n° 5, introduit par l'article 142 du présent chapitre.

**Sous-sous-section 4**

*Modification de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique*

## Art. 146

Étant donné que les articles 138 et 154 du présent chapitre contiennent un mécanisme de sanctions qui s'inspire des dispositions de l'article 69 de la loi de 1978 et a un champ d'application plus large, l'article 69 est supprimé dans son intégralité.

**Sous-sous-section 5**

*Modification de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales*

## Art. 147 à 149

Ces articles complètent le dispositif de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives afin de permettre l'application de telles amendes dans les hypothèses où une infraction au présent chapitre aurait été commise et où le parquet n'aurait pas jugé utile d'introduire des poursuites, préférant la voie de la sanction administrative à celle de la sanction pénale.

**Onderonderafdeling 3**

*Wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers*

## Art. 145

In de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers voert het nieuw artikel 15*bis* een systeem van vrijstelling in (gebaseerd op het bijhouden van vergelijkbare documenten) voor het bijhouden van de betalingsafrekening. Dit systeem is identiek aan hetgeen bepaald is voor de individuele rekening door het nieuw artikel 6*quinquies* van het koninklijk besluit n° 5, ingevoerd door artikel 142 van dit hoofdstuk.

**Onderonderafdeling 4**

*Wijziging van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering*

## Art. 146

Aangezien de artikelen 138 en 154 van dit hoofdstuk een sanctiemechanisme bevatten dat geïnspireerd is op artikel 69 van de wet van 1978 en een breder toepassingsgebied heeft, vervalt het artikel 69 integraal.

**Onderonderafdeling 5**

*Wijziging van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten*

## Art. 147 tot en met 149

Deze artikelen vervolledigen het dispositief van de wet van 30 juni 1971 op de administratieve geldboetes met het oog op het opleggen van dergelijke boetes in de gevallen dat een inbreuk op dit hoofdstuk is begaan maar het parket het niet nodig heeft geacht op vervolging in te stellen, de voorkeur gevend aan de weg van de administratieve sanctie op die van de strafrechtelijke sanctie.

## Section 3

*Déclaration préalable pour les indépendants détachés*Sous-section 1<sup>re</sup>*La déclaration préalable*

## Art. 150

La déclaration doit être effectuée avant que les activités sur le territoire belge aient effectivement été entamées. Cette méthode permet d'éviter le phénomène classique des « déclarations du premier jour », à savoir que lors d'inspections, tout le monde a subitement « commencé à travailler ce jour ».

Le présent chapitre dispose que la déclaration doit en principe se faire par voie électronique.

Tant l'indépendant étranger que son mandataire peuvent effectuer valablement la déclaration, ce qui permet d'accroître l'efficacité de la mesure.

L'alinéa 3 a été inséré étant donné que tous les stagiaires indépendants ou travailleurs indépendants dans le monde entier sont visés et compte tenu d'un conflit éventuel avec la législation de l'UE.

La déclaration préalable vise à constituer une banque de données de l'occupation en Belgique, reflétant le plus possible la situation réelle. Les obligations des stagiaires et des travailleurs indépendants se limitent dès lors à une simple déclaration. Aucune forme d'autorisation préalable n'est instaurée. L'accusé de réception confirme le fait qu'une déclaration formellement valable a été effectuée et décharge les intéressés de leurs responsabilités dans le contexte du présent chapitre.

Une annulation de la déclaration (lorsque l'activité prévue sur le territoire belge n'a pas eu lieu) doit garantir l'actualité des données. Toutefois, une possibilité illimitée d'annulation est trop dangereuse car elle comporte le risque qu'une annulation serait systématiquement effectuée au terme des activités afin « d'effacer les traces ».

Étant donné que la déclaration porte sur la durée prévue (au moment de la déclaration), il peut arriver que le détachement dure plus longtemps.

## Afdeling 3

*Voorafgaande melding voor gedetacheerde zelfstandigen*

## Onderafdeling I

*De voorafgaande melding*

## Art. 150

De melding moet gebeuren voordat de werkzaamheden op het Belgische grondgebied effectief aangevangen worden. Deze methodologie vermijdt het klassieke fenomeen dat opduikt bij « eerstedagsmeldingen » : dat bij inspecties op het terrein iedereen plots « pas die dag begonnen was met werken ».

In dit Hoofdstuk wordt bepaald dat de melding in principe elektronisch moet gebeuren.

Zowel de buitenlandse zelfstandige als zijn mandataris kunnen de melding rechtsgeldig doen. Dit verhoogt de efficiëntie van de maatregel.

Aangezien de wet alle zelfstandige stagiaires of zelfstandigen van waar ook ter wereld viseert én wegens een mogelijk conflict met de EU-wetgeving is deze derde lid ingevoerd.

De voorafgaande melding heeft als doel een zo nauw mogelijk bij de realiteit aansluitende databank van de tewerkstelling in België op te bouwen. De verplichtingen van stagiaires en zelfstandigen beperken zich dan ook tot een loutere melding. Geen enkele vorm van voorafgaande toestemming wordt hier gecreëerd. Het ontvangstbewijs bevestigt dat er een formeel geldige melding is gedaan en ontlast de betrokkenen van hun aansprakelijkheid in de context van dit Hoofdstuk.

Een annulatie van de melding (dit wil zeggen de geplande activiteit op het Belgisch grondgebied is niet doorgegaan) moet voorzien worden om de gegevens *up-to-date* te houden. Een onbeperkte mogelijkheid tot annulatie is dan weer te gevaarlijk om dat daar het risico bestaat dat systematisch bij afloop van de werkzaamheden een annulatie zou ingediend worden om de « sporen te wissen ».

Aangezien de melding de voorziene (op het moment van de melding) duur beoogt, kan het voorkomen dat de detachering langer uitloopt.

Un dépassement de la durée déclarée du détachement doit (dans l'esprit de l'obligation de déclaration), être déclaré avant le terme de la durée déjà déclarée. La procédure est identique à celle de la déclaration initiale.

## Art. 151

Cette disposition vise à permettre à l'administration concernée d'adapter rapidement le contenu des groupes de données qui peuvent être sollicités, tenant compte de l'évolution de la jurisprudence européenne.

**Sous-section 2***Obligations des utilisateurs finaux  
ou des commanditaires*

## Art. 152

Cet article s'inspire de l'article 69 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

« Section 2. — Occupation en Belgique de travailleurs soumis au régime de sécurité sociale étranger

Art. 69. — § 1<sup>er</sup>. Toute personne auprès de laquelle ou pour laquelle sont occupés des travailleurs de tiers qui restent assujettis au régime de sécurité sociale d'un État membre de la Communauté européenne autre que la Belgique, doit communiquer, au cours de la première journée de présence de ces travailleurs, au service de l'Inspection sociale du ministère de la Prévoyance sociale, les noms de ceux qui ne sont pas en mesure de fournir la preuve de leur assujettissement par la présentation du certificat de détachement prévu par l'article 11 du Règlement (CEE) n° 574 72 du Conseil du 21 mars 1972 fixant les modalités d'application du Règlement (CEE) n° 1408 71 à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille, qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, ainsi que la communication du nom ou de la dénomination et l'adresse de leurs employeurs. Le Roi désigne, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les personnes dispensées de cette obligation. Il peut l'étendre aux travailleurs assujettis au régime de sécurité sociale d'autres pays avec lesquels la Belgique a conclu une convention de réciprocité. ».

Cet article 69 présentait bon nombre de lacunes, comblées par l'article ci-dessus :

Een overschrijding van de gemelde duur van de detachering moet (in lijn met de geest van de meldingsplicht) gemeld worden vooraleer de reeds gemelde duur verstrijkt. De procedure is identiek aan de initiële melding.

## Art. 151

Deze bepaling maakt het mogelijk voor de betrokken administratie om de inhoud van de groepen gegevens die gevraagd kunnen worden, snel aan te passen, rekening houdend met de evolutie van de Europese rechtspraak.

**Onderafdeling 2***Verplichtingen van de eindgebruikers  
of opdrachtgevers*

## Art. 152

Dit artikel is geïnspireerd op artikel 69 van de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978.

« Afdeling 2. — Tewerkstelling in België van arbeiders onderworpen aan een buitenlands sociaal zekerheidsstelsel

Art. 69. — § 1. Elke persoon bij wie of voor wie werknemers van derden worden gebezigd, die onderworpen blijven aan een sociale zekerheidsregeling van een andere Lid-Staat van de Europese Gemeenschap dan België, moet tijdens de eerste dag van aanwezigheid van deze werknemers aan de dienst Sociale Inspectie van het ministerie van Sociale Voorzorg schriftelijk de namen mededelen van degenen die het bewijs van deze onderwerping niet kunnen leveren door voorlegging van het bij artikel 11 van de verordening (EEG) n° 574 72 van de Raad van 21 maart 1972 tot vaststelling van de wijze van toepassing van de verordening (EEG) n° 1408 71 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op loontrekkenden en hun gezinnen die zich binnen de gemeenschap verplaatsen, voorziene bewijs van detachering, evenals de naam of benaming en het adres van hun werkgevers. De Koning duidt bij in Ministerraad overlegd besluit de personen aan die vrijgesteld zijn van deze verplichting. Hij kan deze uitbreiden voor werknemers onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling van andere landen, waarmee België een wederkerigheidsakkoord heeft afgesloten. ».

Dit artikel 69 vertoonde nogal wat gebreken die in bovenstaand artikel verholpen zijn :

— au cours de la première journée de présence: voir commentaire de l'article 140 du présent chapitre, à présent déclaration préalable;

— certificat UE détachement : était prévu uniquement pour le détachement en droit social (beaucoup plus large actuellement) et seulement au sein de l'Espace économique européen et en Suisse (à présent dans le monde entier); par ailleurs, il était difficile de vérifier l'authenticité du formulaire de détachement (à présent, recherche en ligne dans la banque de données par le contrôleur/l'inspecteur);

— uniquement pour les travailleurs salariés; à présent également pour les travailleurs indépendants et les stagiaires;

— pas d'exigences formelles pour la déclaration: données d'identification très limitées (nom et adresse) de la personne et de son employeur;

— pas de centralisation auprès d'un service, mais déclarations auprès de sections régionales de l'Inspection sociale; déclarations à présent centralisées et disponibles par voie électronique et pour tous les services d'inspection.

Le déclarant reçoit un accusé de réception qui lui servira de preuve en cas de contrôle.

Les alinéas relatifs au contenu des groupes de données visent à permettre aux administrations concernées d'en adapter rapidement le contenu tenant compte de l'évolution de la jurisprudence européenne.

Certaines catégories d'utilisateurs peuvent être dispensées d'effectuer pareille déclaration. Cette disposition s'inspire également de la loi de réorientation économique du 4 août 1978.

#### Section 4

##### *Surveillance et sanctions*

#### Art. 153

Cet article donne compétence au Roi pour désigner les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect du présent chapitre. Cette surveillance s'exerce conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail. La référence à la loi de 1972 permet aux fonctionnaires compétents de

— tijdens de eerste dag van aanwezigheid: zie commentaar bij artikel 140 van dit Hoofdstuk, nu voorafgaande melding;

— EU bewijs van detachering : was enkel voor de sociaalrechtelijke detachering (nu veel breder) en enkel binnen de Europese Economische Ruimte en Zwitserland (nu wereldwijd); bovendien was het moeilijk om de authenticiteit van het detacheringsformulier te verifiëren (nu on-line opzoeken in de databank door de controleur/inspecteur);

— enkel voor werknemers; nu ook voor zelfstandigen en stagiairs;

— geen vormvereisten voor de melding : zeer beperkte identificatiegegevens (naam en adres) van de persoon en zijn werkgever;

— geen centralisatie bij een dienst maar meldingen bij regionale afdelingen van de Sociale Inspectie; nu wel gecentraliseerd en elektronisch beschikbaar én voor alle inspectiediensten.

De aangever ontvangt een ontvangstbewijs dat dienst doet als bewijs in geval van controle.

De paragrafen die betrekking hebben op de inhoud van de groepen gegevens hebben als doel om de betrokken administraties toe te laten er de inhoud snel van te kunnen aanpassen, rekening houdend met de evolutie van de Europese rechtspraak.

Bepaalde categorieën van gebruikers kunnen worden vrijgesteld van de verplichting om een dergelijke melding te doen. Deze bepaling is eveneens geïnspireerd op de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978.

#### Afdeling 4

##### *Toezicht en sancties*

#### Art. 153

Dit artikel geeft de bevoegdheid aan de Koning om de ambtenaren aan te wijzen die belast zijn met het toezicht op de naleving van dit Hoofdstuk. Dit toezicht wordt uitgevoerd volgens de bepalingen van de wet van 16 november 1972 op de arbeidsinspectie. De verwijzing naar de wet van 1972 laat de bevoegde ambtenaren van het

l'INASTI de disposer d'un pouvoir d'appréciation dont ils ne disposent pas dans le cadre de la surveillance du respect de l'arrêté royal n° 38.

Art. 154 et 155

Ces articles déterminent les sanctions applicables en cas d'infraction au présent chapitre.

Art. 156 à 159

Les articles 156 à 159 ont été ajoutés pour prévoir les dispositions nécessaires concernant la récidive, la responsabilité civile de l'employeur et l'application du livre I du code pénal et la prescription de l'action publique.

Section 5

*Dispositions transitoires et finales*

Art. 160

Cet article vise à disposer d'une base légale pour alimenter le cadastre de l'emploi des travailleurs détachés en Belgique et pour permettre d'alimenter ce cadastre à l'aide de données émanant d'autres institutions tant fédérales que régionales ou communautaires. Cet article fixe également les conditions dans lesquelles ces données peuvent être mis à disposition.

Art. 161

Si des employeurs ont, préalablement à l'entrée en vigueur du présent chapitre, déjà effectué une déclaration volontaire selon l'article 6ter de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, cette déclaration continue à produire des effets jusqu'à maximum 6 mois après à l'entrée en vigueur du présent chapitre.

Art. 162

Dans le cas où il est matériellement impossible de faire une déclaration préalable parce que les activités ont déjà débuté avant l'entrée en vigueur du présent chapitre, un délai transitoire de six mois est prévu. A contrario, les situations prenant cours après son entrée en vigueur tombent immédiatement sous l'application de

RSVZ toe om te beschikken over een appreciatierecht, dat hen niet toekomt in het kader van het toezicht op de naleving van het koninklijk besluit n° 38.

Art. 154 en 155

Die artikelen bepalen de toepasselijke sancties bij inbreuk op dit Hoofdstuk.

Art. 156 tot en met 159

De artikelen 156 tot 159 werden ingevoegd om de nodige bepalingen te voorzien inzake recidive, burgerlijke aansprakelijkheid van de werkgever en de toepassing van boek I van het strafwetboek en de verjaring van de strafvordering.

Afdeling 5

*Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 160

Dit artikel heeft als doel een wettelijke basis te leggen om het kadaster inzake de tewerkstelling van gedetacheerden naar België te voeden en om toe te laten van dit kadaster te voeden met gegevens afkomstig van andere instellingen, zowel federaal als gewestelijk of van de gemeenschappen. Bovendien legt dit artikel de voorwaarden vast waaronder deze gegevens ter beschikking kunnen worden gesteld.

Art. 161

Wanneer werkgevers reeds voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit hoofdstuk een vrijwillige melding gedaan hebben op basis van artikel 6ter van van het Koninklijk Besluit n° 5 betreffende het bijhouden van sociale documenten, blijft deze melding tot maximaal 6 maanden na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Art. 162

Ingeval het materieel onmogelijk is een voorafgaande melding te doen omdat de activiteiten reeds begonnen zijn voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk, wordt een overgangstermijn van zes maanden voorzien. A contrario vallen situaties die aanvangen na de inwerkingtreding onmiddellijk onder de meldingsplicht. Bij op-



l'obligation de déclaration. Dans le cas de contrats successifs (par exemple, pour un travailleur intérimaire liés par des contrats d'une semaine), l'obligation de déclaration commence à être effectivement applicable au travail effectué en Belgique en vertu du premier contrat prenant cours après l'entrée en vigueur du présent chapitre (ce qui implique qu'en cas de contrats d'une semaine, la déclaration doit être faite préalablement au début des activités au lundi matin de la semaine suivant l'entrée en vigueur).

La période transitoire de 6 mois peut sembler longue, mais il y a lieu d'indiquer que le chapitre comporte aussi un champ d'application « universel », de sorte qu'elle vise des personnes venant de n'importe quel coin du monde. Il est, dès lors, primordial de donner suffisamment de temps pour que l'existence et le contenu du présent chapitre puissent être portés à temps à la connaissance des intéressés.

Les catégories relevant de cette disposition transitoire seront principalement ces personnes qui fournissent simultanément des prestations sur le territoire de plusieurs pays au service d'un employeur étranger ainsi que celles qui concernent des détachements à long terme, qui ont lieu surtout dans un contexte intramultinational.

Il va de soi que les personnes, firmes et institutions concernées sont libres de faire une déclaration volontaire pendant cette période.

Les personnes dont les activités ont déjà débuté avant l'entrée en vigueur du présent chapitre et qui se terminent dans le délai de 6 mois suivant son entrée en vigueur ne seront donc pas soumises à la déclaration obligatoire.

## Section 6

### *Registre national des personnes physiques*

Le projet LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie), coordonné par l'ONSS, l'INASTI et la BCSS, prévoit pour la fin de cette année non seulement une application web pour la déclaration préalable obligatoire de toute forme de mise au travail mais prépare également, dans ce cadre, un cadastre central où ces déclarations peuvent être enrichies d'autres données significatives telles que les cartes de travail et les permis de travail, les cartes professionnelles et aussi les données en matière de permis de séjour. Le groupement de ces informations doit non seulement permettre aux services d'inspection fédéraux et régionaux respec-

eenvolgende contracten (bijvoorbeeld voor een interim-air via weekcontracten) gaat de meldingsplicht effectief in voor het werken in België onder het eerste contract dat aanvangt na de inwerkingtreding van dit Hoofdstuk (dit wil zeggen met weekcontracten moet de melding gebeuren voorafgaand aan het aanvangen van de werkzaamheden op de maandagochtend van de week na de inwerkingtreding).

De overgangperiode van 6 maanden kan lang lijken, maar het hoofdstuk heeft dan ook een « universeel » toepassingsgebied, zodat personen van gelijk waar ter wereld geïmigreerd zijn. Het is dan ook essentieel om voldoende tijd te laten zodat het bestaan en de inhoud van dit hoofdstuk genoeg bekend kan worden gemaakt.

De categorieën die onder deze overgangsbepaling vallen zullen voornamelijk degenen zijn die tegelijkertijd op het grondgebied van verschillende landen werken in dienst van een buitenlandse werkgever en de lange-termijn uitzendingen, die vooral in een intra-multinational context voorkomen.

Uiteraard staat het de betrokken personen, firma's en instellingen gedurende deze periode vrij om een vrijwillige melding te doen.

Personen wiens activiteiten reeds begonnen zijn voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk en eindigen binnen de 6 maanden na de inwerkingtreding, zullen dus niet onder de verplichte melding vallen.

## Afdeling 6

### *Rijksregister van de natuurlijke personen*

Het LIMOSA-project (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie), gecoördineerd door RSZ, RSVZ en KSZ, voorziet tegen einde dit jaar niet alleen in een webtoepassing voor de verplichte voorafgaande melding van elke vorm van tewerkstelling maar bereidt onmiddellijk hierbij aansluitend een centraal kadaster voor waar die meldingen kunnen verrijkt worden met andere relevante gegevens zoals arbeidskaarten en arbeidsvergunningen, beroepskaarten en ook gegevens inzake verblijfsvergunningen. Het samenbrengen van deze info moet niet alleen de respectieve federale en gewestelijke inspectiediensten toelaten meer doelgerichte con-

tifs de réaliser des contrôles plus ciblés mais également de pouvoir générer des informations statistiques et de préparation de la politique fiables sur les occupations étrangères en Belgique.

Or, il s'avère que les données relatives aux titres de séjour ne sont, à l'heure actuelle, pas encore reprises dans la liste des informations mentionnées à l'article 3 de la loi du 8 août 1983 organisant un registre national des personnes physiques et qu'elles ne peuvent dès lors pas être mises à la disposition du réseau de la sécurité sociale et des administrations régionales de l'emploi. Ce qui hypothèque lourdement la réussite du projet LIMOSA.

L'article soumis vise à compléter l'article 3, alinéa premier, de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques, afin de permettre au réseau de la sécurité sociale ainsi qu'aux administrations régionales compétentes en matière d'emploi d'utiliser les données relatives aux titres de séjour des étrangers sur le territoire belge, et ce dans le cadre d'une banque de données centrale (cadastre) rassemblant toutes les informations relatives à l'occupation à partir de l'étranger sur le territoire belge et du guichet unique, instaurés par le projet LIMOSA.

Au regard de la remarque formulée par le Conseil d'État au sujet de l'article 165, il convient de faire remarquer que la notion de « situation de séjour » vise les travailleurs étrangers qui viennent travailler en Belgique pour lesquels il est indispensable que les autorités compétentes pour l'octroi par exemple des permis de travail puissent déterminer si la personne bénéficie effectivement d'un titre de séjour et qu'il en est de même pour les services d'inspection.

La plupart des remarques du Conseil d'État ont été suivies.

## CHAPITRE 9

### Prestations familiales

#### Section 1<sup>re</sup>

#### *Confirmation d'arrêtés royaux*

La présente section porte sur la création d'un supplément annuel aux allocations familiales. Par ailleurs, les arrêtés royaux du 20 juillet 2006 relatifs à la majoration des suppléments d'âge sont confirmés.

troles te kunnen uitvoeren maar eveneens betrouwbare statistische en beleidsvoorbereidende informatie over buitenlandse tewerkstelling in België kunnen genereren.

Het is nu gebleken dat de gegevens met betrekking tot de verblijfstitels momenteel nog niet zijn opgenomen in de lijst van informatiegegevens vermeld in artikel 3 van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen en derhalve niet ontsloten kunnen worden voor het netwerk van de sociale zekerheid en de gewestelijke administraties werkgelegenheid. Dit legt een belangrijke hypothec op het wetslagen van het LIMOSA-project.

Het voorgelegd artikel heeft tot doel artikel 3, eerste lid van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen aan te vullen teneinde het netwerk van de sociale zekerheid en de gewestelijke administraties bevoegd voor werkgelegenheid toe te laten de gegevens met betrekking tot de verblijfstitels van vreemdelingen op Belgisch grondgebied te gebruiken en dit in het kader van een centrale databank (kadaster) voor alle informatie rond tewerkstelling van uit het buitenland op Belgisch grondgebied en van het uniek loket, ingesteld door het LIMOSA-project.

Ten opzichte van de opmerking van de Raad van State met betrekking tot artikel 165 dient er opgemerkt worden dat het begrip « verblijfstoestand » betrekking heeft op buitenlandse werknemers die in België komen werken. Ten aanzien van deze personen is het absoluut noodzakelijk dat de overheden bevoegd voor de aflevering van bij voorbeeld de arbeidsvergunningen de mogelijkheid hebben vast te stellen of de persoon effectief over een verblijfsvergunning beschikt. Dit geldt eveneens voor de inspectiediensten.

De meeste opmerkingen van de Raad van State werden gevolgd.

## HOOFDSTUK 9

### Gezinbijslag

#### Afdeling 1

#### *Bekrachtiging van koninklijke besluiten*

Deze afdeling betreft de totstandkoming van een jaarlijkse bijslag bij de kinderbijslag. Bovendien worden de koninklijke besluiten van 20 juli 2006 betreffende de verhoging van de leeftijdsbijslag bevestigd.