

Détachement de travailleurs : nouveautés à partir du 30 juillet 2020

Le 08 juil 2020

International

Par une loi du 12 juin 2020, le législateur transpose, en Belgique, la directive européenne relative au détachement des travailleurs (2018/957). Nous vous renvoyons à cet égard à [notre news](#) sur cette directive.

A partir du 30 juillet 2020, les employeurs seront tenus de respecter de nouvelles règles, davantage protectrices des travailleurs détachés, s'agissant de leurs conditions de travail et de rémunération.

Détachement : quelles conditions de travail et de rémunération appliquer ?

Les conditions de travail et de rémunération à respecter à l'égard des travailleurs détachés sont déterminées en fonction de la durée du détachement :

- **12 premiers mois de détachement** : l'employeur doit respecter les conditions de travail et de rémunération en vigueur, pour autant qu'elles soient prévues par des dispositions légales ou réglementaires sanctionnées pénalement (durée du travail, congés, jours fériés, bien-être des travailleurs, protection des femmes enceintes, non-discrimination, etc.) ou par des CCT rendues obligatoires par arrêté royal (par exemple, les barèmes de rémunération), à la seule exception des régimes de pensions complémentaires ;
- **Au-delà de 12 mois de détachement** : l'employeur doit désormais respecter toutes les conditions de travail et de rémunération en vigueur, même celles prévues par des dispositions non sanctionnées pénalement (par exemple, la rémunération garantie due aux travailleurs en incapacité de travail), à la seule exception des règles relatives à la conclusion et la fin du contrat de travail (clause de non-concurrence, délais de préavis, etc.) et des régimes de pensions complémentaires.

Le régime des allocations

Les allocations (« allowances ») octroyées par l'employeur, directement liées au détachement, constituent de la rémunération et doivent être traitées comme telle, sauf si elles visent à rembourser des dépenses effectivement encourues (voyage, logement, nourriture).

Désormais, l'allocation sera, dans son intégralité, considérée comme un remboursement de frais (et donc exclue de la notion de rémunération) s'il n'est pas possible de déterminer quels éléments couvrent des dépenses effectives et quels éléments constituent en réalité de la rémunération. Cette allocation ne sera donc pas prise en compte pour vérifier le respect des montants minimums de rémunération.

S'agissant de l'intervention visant à couvrir les frais de voyage, de logement ou de nourriture du travailleur en déplacement professionnel, la loi précise qu'elle ne peut être octroyée que dans deux hypothèses :

- Pour les déplacements effectués entre le lieu de travail habituel en Belgique et un autre lieu de travail situé en Belgique ;
- Pour les déplacements effectués entre le lieu de travail habituel en Belgique et un lieu de travail situé dans un autre État.

Conséquence : le travailleur détaché occupé dans un lieu de travail fixe et unique en Belgique ne peut bénéficier de ce type d'intervention.

La situation des travailleurs intérimaires

Pour occuper un travailleur intérimaire, l'utilisateur belge doit désormais respecter des règles spécifiques d'information à l'égard de l'entreprise de travail intérimaire :

- Informer des conditions de travail et de rémunération applicables au sein de son entreprise, si un travailleur intérimaire est détaché en Belgique;
- Informer de tout détachement du travailleur intérimaire dans un État membre de l'Espace économique européen ou en Suisse, avant le début des prestations de travail.

Cette dernière obligation vaut également en cas de mise à disposition autorisée de personnel.

Faute de respecter ses obligations d'information, l'utilisateur belge encourt une sanction de niveau 2 en vertu du Code pénal social (soit, une amende pénale entre 400 et 4.000 EUR ou une amende administrative entre 200 et 2.000 EUR, après l'application des décimes additionnels).

Que retenir ?

A compter du 30 juillet 2020, les employeurs qui détachent des travailleurs durant plus de 12 mois, devront respecter des conditions de travail et de rémunération plus contraignantes à leur égard. Par ailleurs, de nouvelles obligations d'information (sanctionnées pénalement) s'imposent à l'entreprise qui occupe des travailleurs intérimaires détachés.

Source : Loi du 12 juin 2020 portant diverses dispositions concernant le détachement des travailleurs, *M.B.*, 18 juin 2020.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be