

La transposition de la directive 96/71 en droit belge

La directive 96/71 a été transposée en droit belge par la loi du 5 mars 2002, qui stipule notamment en son article 5 :

« Art. 5. § 1er. L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement. »

On entend par conditions de rémunération, les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels.

Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. »

§ 2. Le Roi peut déterminer d'autres dispositions relatives aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi que celles visées au § 1er, alinéa 1er, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public. »

Au plan national et quel que soit le secteur leur secteur d'activité, les entreprises sont tenues de respecter la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, qui stipule en son article 3 bis :

« Le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due. Ce droit au paiement de la rémunération porte sur la rémunération, avant imputation des retenues visées à l'article 23. »

Les retenues visées par la dite loi sont limitativement définies en son article 23 :

« Art. 23. Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :

1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale ;

2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier ;

3° les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (NDLR : En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde) ».

De plus, l'article premier dernier alinéa de la loi de 1965 précise clairement :

« La présente loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières plus favorables, qui sont ou seront édictées par ou en vertu d'une autre loi à l'égard de certaines catégories de travailleurs. »

Ensuite, en son article 3, la loi du 12 avril 1965 précise ce qu'il faut entendre par rémunération :

« Art. 2. La présente loi entend par "rémunération" :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, étendre la notion de "rémunération" telle qu'elle est définie à l'alinéa premier. »

Enfin, il convient de constater que cette loi est d'ordre public puisque son non-respect est sanctionné pénalement :

« Art. 37. Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social. »

À savoir, par l'article 162 du Code Pénal Social du 6 juin 2010.

La notion de « salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement » a toujours été interprétée par le législateur belge de façon extensive comme incluant non seulement la contrepartie financière des heures prestées mais également le remboursement au travailleur de l'ensemble des frais par lui exposés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Preuve en est que 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, stipule clairement en son Article 19 § 2 4° :

« § 2. Par dérogation à l'article 2 précité, alinéa 1er, (NDLR : de la loi du 12 avril 1965) ne sont pas considérées comme rémunération :

4° les sommes qui constituent le remboursement des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile au lieu de son travail, ainsi que des frais dont la charge incombe à son employeur »

Cette disposition confirme donc que les « frais dont la charge incombe à l'employeur » constitue bien une rémunération au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.