

CIRCULAIRE

Détachement de travailleurs - Loi du 12 juin 2020 transposant la Directive européenne 2018/957

Annick Hellebuyck
Centre de compétence
Travail & Sécurité sociale
T +32 2 515 05 58
ah@vbo-feb.be

Notre référence / 2020-023
Date de publication / 8 juillet 2020

Table des matières

| | |
|---|----|
| Table des matières..... | 1 |
| 1. Contexte | 2 |
| 2. Objet | 3 |
| 3. Extension du « Noyau dur » des conditions de travail (période 1) | 3 |
| 4. « Corps étendu » des conditions de travail (période 2)..... | 6 |
| 5. Secteurs particuliers | 8 |
| 6. Code pénal social | 9 |
| 7. Entrée en vigueur..... | 10 |

1. Contexte

La [loi du 12 juin 2020](#) (M.B. 18/06/2020) transpose en droit belge la Directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Selon l'exposé des motifs (voir [doc. 55/1173](#)), l'objectif de cette nouvelle Directive est de "permettre à la directive 96/71/CE de continuer à assurer un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables, d'une part, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés, d'autre part". Cette loi entre en vigueur le 30 juillet 2020.

L'objectif des chefs d'Etat et de gouvernements des pays UE a été de garantir une **égalité de traitement accrue** entre les travailleurs détachés et les travailleurs du pays d'accueil en matière de conditions de travail et de rémunération. Par cette Directive révisée, ils souhaitent mettre fin à certaines pratiques de non-application ou de détournement des cadres réglementaires nationaux pour obtenir un avantage concurrentiel¹. Les axes centraux de la réforme de 2018 sont, d'une part, l'extension du noyau dur des conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil dès le premier jour de détachement et, d'autre part, l'introduction d'un « corps étendu » de conditions de travail et d'emploi à respecter lorsque le détachement dure plus longtemps que 12 mois.

Cependant, cette égalité de traitement doit être réalisable en pratique par les entreprises. Ainsi, il est essentiel que chaque Etat membre mette à disposition des informations multilingues complètes, compréhensibles et à jour en matière de conditions de travail et de rémunération applicables dans tous les secteurs d'activité et pour toutes les fonctions. Dans leur [Avis n°2 147](#), les partenaires sociaux réunis au CNT ont fortement insisté auprès des autorités belges pour que le site internet du SPF Emploi² contienne, conformément au prescrit européen, des informations complètes, exactes, à jour et facilement accessibles. En outre, l'inspection sociale³ a un rôle important à jouer pour accompagner les entreprises dans ce labyrinthe réglementaire et pour effectuer les contrôles appropriés, également en collaboration avec les services correspondants des pays UE (cf. aussi le rôle crucial de la nouvelle Autorité Européenne du Travail ELA).

Quoi qu'il en soit, ces nouvelles règles protectrices des travailleurs détachés ne peuvent pas constituer des obstacles disproportionnés à la réalisation du Marché Intérieur de l'UE ; au contraire, les Etats membres sont responsables pour plutôt faciliter la réalisation du Marché Intérieur.

¹ Via les niveaux de salaire brut (NB : la question du coût salarial lié aux cotisations de sécurité sociale est liée au Règlement n° 883/2004 et n'est pas abordée dans la présente circulaire)

² Website actuel du SPF Emploi : <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting>

³ Les entreprises étrangères peuvent interroger par e-mail le « SPOC » du SPF Emploi pour savoir quelle CP et quelles CCT sectorielles elles doivent appliquer à leurs travailleurs détachés en Belgique :

SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be

2. Objet

Les modifications introduites par la loi du 12 juin 2020 concernent uniquement les conditions de rémunération et de travail à respecter par un employeur étranger qui détache temporairement ses travailleurs pour l'exécution d'un contrat de prestation de service en Belgique.

A contrario, cette loi ne concerne donc pas :

- les obligations à respecter par un employeur étranger qui détache temporairement ses travailleurs vers la Belgique dans un autre contexte que la prestation de services (ex. réunion interne, formation)
- les obligations à respecter par un employeur belge qui détache temporairement ses travailleurs vers l'étranger (voir législations étrangères),
- les obligations de sécurité sociale à respecter par l'employeur en cas de détachement transnational⁴ vers ou depuis la Belgique (NB : application de la sécurité sociale dans le pays d'origine)
- les obligations de notification préalable, telles que la déclaration obligatoire LIMOSA avant le détachement vers la Belgique.

Ces nouvelles dispositions légales entreront en vigueur le 30 juillet 2020. Dans tous les Etats membres de l'UE, des dispositions comparables seront applicables à partir de la même date, tenant compte des spécificités des systèmes nationaux.

Un arrêté royal est encore attendu avant le 30 juillet 2020 pour préciser notamment les modalités de la « notification motivée » que l'employeur étranger pourra décider librement d'activer s'il souhaite continuer à appliquer le « noyau dur » des conditions de travail et de rémunération pendant une période supplémentaire de maximum 6 mois. L'employeur étranger pourra exercer cette faculté en complétant un formulaire électronique accessible sur le website du SPF Emploi (le lien vers cette nouvelle application n'est pas encore disponible).

NB : pour information, le SPF Emploi a dressé une liste intéressante de toutes les formalités à accomplir en cas de détachement de travailleurs vers la Belgique. Voir [lien](#).

3. Extension du « Noyau dur » des conditions de travail (période 1)

La nouvelle Directive 2018/957 étend le « noyau dur » des conditions de travail et d'emploi à respecter par l'employeur étranger dès le premier jour de détachement.

Là où la Directive initiale du 16/12/1996 imposait le respect d'une liste limitative de dispositions à respecter dans l'Etat d'accueil, dont le « taux de salaire minimum », la loi belge du 5 mars 2002 avait opté pour une transposition très « généreuse » cette disposition en

⁴ Cf. Règlement européen n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

imposant d'appliquer déjà aux travailleurs détachés dès leur premier jour en Belgique l'ensemble des « *conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement* ». Et la même loi précisait ainsi les conditions de rémunération : « *rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi (...) à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels* » (extraits art.5). On peut qualifier la transposition belge en 2002 de « gold plating », vu que :

- au lieu d'une liste limitative, la Belgique avait déjà fait un principe d'application générale ;
- au lieu du salaire minimum, la Belgique avait déjà imposé le respect de l'ensemble des rémunérations, avantages et indemnités fixés par la loi et les CCT interprofessionnelles et sectorielles rendues obligatoires par A.R.

Concrètement, en ce qui concerne donc la première période du détachement (12 ou 18 premiers mois), **la Directive 2018/957 ajoute**, à partir du 30 juillet 2020, **trois éléments** à la liste limitative de la Directive 96/71/CE, mais uniquement lorsque de telles conditions de travail et d'emploi sont prévues par le droit de l'État d'accueil envers ses travailleurs « locaux » :

- a) Le « **taux de salaire minimum** » est remplacé par « **tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des CCT (...) d'application générale** ».

Quel impact ? Contrairement à d'autres Etats membres, cet impact sera très limité en Belgique, en raison de la transposition très large de la Directive 96/71/CE par la loi du 5 mars 2002, comme expliqué ci-dessus. La loi belge de 2002 n'imposait pas le respect du salaire minimum sectoriel par l'employeur étranger, mais allait bien au-delà du prescrit européen en imposant déjà de respecter l'ensemble des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi, à l'exclusion des régimes sectoriels de pension complémentaire.

A noter que, sous réserve de ce qui sera mentionné plus loin pour le secteur intérimaire, ni la nouvelle Directive ni la nouvelle législation belge n'imposent l'application aux travailleurs détachés des avantages fixés dans les CCT d'entreprise ni dans les CCT non rendues obligatoires.

Dans la pratique, se posera la question de l'accessibilité et de la clarté des informations nationales sur le Website national unique (cf. pt 1 supra). Un élément de bon sens est proposé dans le Considérant 18 de la Directive 2018/957, c'ad la comparaison globale entre les avantages octroyés par l'employeur étranger et le prescrit légal dans l'Etat d'accueil :

« La comparaison entre la rémunération payée à un travailleur détaché et la rémunération due conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre d'accueil devrait tenir compte du montant brut de la rémunération. Il convient de comparer les montants totaux bruts des rémunérations plutôt que les éléments constitutifs individuels de la rémunération qui sont rendus obligatoires, comme le prévoit la présente

directive. Néanmoins, afin d'assurer la transparence et d'assister les autorités et organismes compétents lors des vérifications et des contrôles, il est nécessaire que les éléments constitutifs de la rémunération puissent être identifiés de manière suffisamment précise conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre à partir duquel le travailleur a été détaché. (...) »

La pratique montrera si les principes de la Directive 2018/957 sont réalisables ou si, au contraire, l'employeur étranger est confronté à des obligations impraticables et à des risques juridiques correspondants.

b) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel

Quel impact ? l'impact de cette obligation sera nul en Belgique car cet avantage est déjà couvert par la loi du 5 mars 2002 : l'octroi des mêmes conditions d'hébergement pour les travailleurs détachés que pour les travailleurs « locaux » résulte directement de l'application générale des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi imposées par une loi, un règlement ou une CCT sanctionnés pénalement. La nouvelle loi du 12 juin 2020 ne précise donc rien de particulier au sujet de l'hébergement. En tout état de cause, les régimes d'entreprise (travel policy, CCT d'entreprise) ne sont pas applicables aux travailleurs détachés vers la Belgique.

c) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles

Quel impact ? La loi du 12 juin 2020 insère une nouvelle disposition dans la loi du 5 mars 2002 (art. 5 §1, al.2) qui recopie presque mot pour mot l'extrait de la Directive 2018/957. En pratique, lorsqu'une loi, un règlement ou une CCT sanctionnés pénalement prévoit une allocation de remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture pour les travailleurs « locaux » éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles, la même allocation sera applicable aux travailleurs détachés en Belgique.

A noter cependant que cette obligation s'applique uniquement aux déplacements professionnels effectués sur le territoire belge ou à partir de la Belgique (pays initial d'accueil du travailleur détaché) vers l'étranger. La nouvelle disposition légale ne s'applique donc pas aux dépenses liées au déplacement de l'Etat d'origine vers l'Etat d'accueil (ex. un travailleur détaché de Pologne vers la Belgique pour y travailler sur un seul chantier).

Nouvelle présomption concernant les allocations propres au détachement :

Les allocations propres au détachement (ex. voyage, logement, nourriture) sont, comme auparavant, considérées comme faisant partie de la rémunération sauf si ces montants remboursent des dépenses réelles. A noter que la Directive 2018/957 introduit à partir du 30 juillet 2020 une présomption de remboursement des dépenses :

« Lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses » (nouvel art. 3 §7 in fine).

Quel impact ? Ce point a été transposé presque mot pour mot dans le nouvel article 6/1 de la loi du 5 mars 2002, sous la forme d'une présomption légale réfragable. En pratique, lorsqu'il n'est pas possible de déterminer, généralement sur base du contrat de travail, quels éléments couvrent les dépenses réelles et quels éléments constituent la rémunération, le montant total de cette allocation sera considéré comme payé à titre de remboursement de dépenses.

4. «Corps étendu» des conditions de travail (période 2)

Le nouvel article 3 §1bis de la Directive 2018/957 prévoit de manière générale (alinéas 1er et 2) que lorsqu'un détachement excède effectivement douze mois, il y aura dorénavant lieu d'appliquer à partir du 30 juillet 2020 un «**corps étendu**» de conditions de travail et d'emploi dans l'État d'accueil. Autrement dit, en cas de détachement dont la durée est effectivement supérieure à 12 mois, le droit européen introduit le **principe d'application générale**⁵ de toutes les conditions de travail et d'emploi de l'État d'accueil, à l'exception des domaines suivants :

- la conclusion du contrat de travail
- la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence
- les régimes complémentaires de retraite professionnelle

Comme pour le « noyau dur » (cf. pt 3 supra), l'employeur étranger devra appliquer les conditions de travail et d'emploi de l'État d'accueil qui sont prévues par des dispositions législatives, administratives ou réglementaires et par ses conventions collectives déclarées d'application générale. Au contraire, les CCT non rendues obligatoires (ex. CCT d'entreprise) ne font pas partie du « corps étendu », sous réserve de ce qui est fixé pour le travail intérimaire (cf. pt 5.a infra).

Quel impact ? On en déduit que certaines dispositions de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail, comme, par exemple, les dispositions sur le salaire garanti en cas de maladie ou d'accident et les dispositions concernant les « petits chômages », deviennent applicables aux travailleurs détachés de longue durée (2^{ème} période). Reste à espérer que le Website⁶ du SPF Emploi consacré au détachement fournira toutes les explications nécessaires sur le « corps étendu » tel qu'il faudra l'appliquer en Belgique pour les détachements de longue durée. C'était, et cela reste une des principales préoccupations des partenaires sociaux, exprimée en particulier dans leur Avis n°2.147⁷. On ne peut, en effet, exiger d'un employeur qu'il respecte

⁵ Pour rappel, ce principe d'application générale était déjà - mutatis mutandis - applicable en Belgique dès le premier jour du détachement (loi initiale du 5 mars 2002)

⁶ Website actuel du SPF Emploi : <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting>

⁷ Extrait [Avis CNT n°2.147](#) (pp.10-11) :

les obligations européennes et nationales si ces dernières ne sont pas mises clairement et de manière complète à disposition par les autorités.

Ni la loi du 12 janvier 2020 ni l'Exposé des Motifs n'ont pu garantir une meilleure sécurité juridique à ce sujet.

Possibilité d'allonger de 6 mois la première période moyennant une « notification motivée »

Conformément à la nouvelle Directive, la loi du 12 juin 2020 prévoit que la liste élargie de conditions de travail, de rémunération et d'emploi n'est cependant pas applicable pendant une période complémentaire de 6 mois lorsque le détachement excède la durée de 12 mois, pour autant que l'employeur étranger fournisse une **notification motivée** aux autorités belges. L'employeur étranger pourra, de manière volontaire et facultative, notifier aux autorités belges sa volonté de prolonger la première période de détachement, en fournissant un motif. Il n'appartient pas aux autorités de contrôler l'opportunité du motif ni de fournir une quelconque autorisation, puisque la Directive a instauré le principe d'un acte unilatéral.

Un Arrêté Royal déterminera les modalités de communication de cette notification motivée, ainsi que les données devant y figurer. Le SPF Emploi met actuellement la dernière main à une Application on-line (du type de l'application LIMOSA, bien connue des employeurs étrangers), qui recevra ces notifications motivées à partir du 30 juillet 2020.

La loi du 12 juin 2020 précise, par ailleurs, que cette notification motivée devra être effectuée, selon le cas :

- avant la fin du 12^{ème} mois d'occupation du travailleur détaché ;
- le 30 juillet 2020, en cas de détachement excédant déjà 12 mois en date du 30 juillet 2020, mais n'atteignant pas 18 mois à cette même date.

Remplacements successifs : disposition anti-abus

Conformément à la nouvelle Directive, la loi du 12 juin 2020 prévoit enfin un mécanisme "anti-contournement" ou « anti-abus » pour le calcul de la durée de 12 mois. Ce mécanisme fait en sorte que lorsque l'employeur utilise une chaîne de travailleurs détachés qui se remplacent successivement et effectuent la même tâche au même endroit, le « corps étendu » des conditions de travail et d'emploi doit être appliqué après la première période de 12 mois (quel

“le Conseil attire finalement l'attention sur l'obligation des États membres, sur la base du nouvel article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa de la directive 96/71/CE, de publier sur le site internet national officiel unique les informations concernant les conditions de travail et d'emploi, et en particulier concernant les conditions supplémentaires applicables aux détachements d'une durée supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à 18 mois.

Le Conseil considère plus spécifiquement qu'il convient de préciser clairement, sur ce site internet, quelles sont les dispositions qui s'appliqueront de manière additionnelle aux détachements de douze mois ou plus (par rapport à ce qui s'applique aux détachements jusqu'à douze mois) et quelles sont les dispositions qui ne s'appliqueront pas sur la base de l'exclusion spécifique, pour les détachements de douze mois ou plus, de l'application des dispositions « relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail ».

que soit le nombre de travailleurs détachés successifs pour le même poste). Les différentes périodes d'emploi doivent donc être additionnées afin de vérifier si la limite de 12 mois est atteinte, en ce compris les périodes éventuellement antérieures au 30 juillet 2020. La loi belge n'a malheureusement prévu aucune disposition transitoire à ce sujet.

5. Secteurs particuliers

a) Intérim & mise à disposition de travailleurs

Un devoir d'information supplémentaire s'applique en cas de détachement d'un travailleur intérimaire ou mis à disposition depuis un Etat membre de l'UE vers un utilisateur établi dans un autre Etat membre. La Directive 2018/957 impose à l'utilisateur (pays d'accueil) l'obligation de fournir à l'agence d'intérim étrangère (pays d'origine) des informations concernant les conditions de travail applicables aux travailleurs intérimaires détachés. L'utilisateur fournit également des informations sur le lieu du détachement lorsqu'il occupe les travailleurs mis à disposition dans un Etat autre que le pays d'accueil.

Quel impact ? Les lois relatives à la mise à disposition de travailleurs, en particulier la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que la loi du 12 août 2000, qui régit les groupements d'employeurs sont complétées par deux obligations d'information assorties de sanctions pénales pour l'utilisateur de travailleurs mis à disposition établi en Belgique :

- L'utilisateur fournit des informations concernant toutes les conditions de travail applicables aux travailleurs (intérimaires ou mis à disposition) détachés. Ceci comprend également les conditions de travail et d'emploi fixées au niveau de l'entreprise « accueillante », donc notamment les CCT d'entreprise. Il s'agit d'une application stricte du principe « user pay », assorti d'une obligation explicite (et sanctionnée pénalement) à charge de l'utilisateur dans le pays d'accueil.
Exemple : une agence d'intérim néerlandaise détache un ouvrier des Pays-Bas vers la Belgique. Il existe donc une obligation d'information dans le chef de l'utilisateur belge à l'égard de l'agence d'intérim néerlandaise.
- L'utilisateur fournit également des informations sur le lieu du détachement lorsqu'il occupe temporairement les travailleurs (intérimaires ou mis à disposition) dans un Etat autre que la Belgique.
Exemple : lorsqu'une agence d'intérim néerlandaise envoie un travailleur en Belgique et que l'entreprise belge occupe ce travailleur en Allemagne, il s'agit de fournir des informations de sorte que les conditions en vigueur en Allemagne puissent être respectées.

b) Transport

Conformément à l'article 3.3 de la Directive 2018/957, aussi longtemps qu'une "lex specialis"⁸ ne sera pas officiellement d'application au niveau européen, les modifications apportées par la **directive 2018/957** à la directive 96/71/CE ne sont **pas d'application au secteur du transport routier**. La loi de transposition du 12 juin 2020 précise que les dispositions ci-après ne sont pas encore applicables aux activités de transport routier pour le compte de tiers relevant de la compétence de la CP du transport et de la logistique :

- Art. 5 §2 de la loi du 5 mars 2002
- Art. 6/1 §1, alinea 2 de la loi du 5 mars 2002
- Art. 20quater alinea 1 de la loi du 24 juillet 1987
- Art. 32bis §8 de la loi du 24 juillet 1987
- Art. 192/1 alinea 1 de la loi du 12 août 2000

Par conséquent, les réglementations applicables avant le 30/07/2020 continueront provisoirement à s'appliquer à partir du 30/07/2020 aux activités de transport routier pour le compte de tiers jusqu'à une date à déterminer par arrêté royal.

6. Code pénal social

Nouvelles infractions

Différents articles du CPS sont adaptés afin que les nouvelles obligations légales soient correctement pénalisées (art. 110, 115, 176 et 177).

En particulier, le Code pénal social est modifié en ce qui concerne les obligations d'information à charge de l'utilisateur d'un travailleur intérimaire détaché : en cas de non-respect, l'infraction sera sanctionnée par une sanction de niveau 2, c'est-à-dire une amende pénale comprise entre 400 € et 4.000 €, ou une amende administrative comprise entre 200 € et 2.000 €, multipliée par le nombre de travailleurs concernés (maximum cent fois l'amende maximale).

Circonstances atténuantes

Un principe général d'atténuation des sanctions pénales a été inséré par la Directive 2018/957, comme suit :

« lorsque les informations figurant sur le site internet national officiel unique de l'Etat d'accueil n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné ».

⁸ Il s'agit du "mobility package" qui est en cours de discussion au niveau des instances de l'UE.

L'exposé des motifs de la loi du 12 juin 2020 rappelle tout d'abord les obligations des Etats membres en application de la Directive 2014/67 dit « Directive exécution » :

« il découle de l'article 5 de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI"), que les États membres de l'Union européenne "doivent exposer clairement sur un site internet national officiel unique et par d'autres moyens appropriés, de manière détaillée et conviviale et dans un format accessible, les conditions de travail et d'emploi et/ou les dispositions de leur droit national et/ou régional qui doivent être appliquées aux travailleurs détachés sur leur territoire".

Malheureusement, la loi du 12 juin 2020 a uniquement prévu un mécanisme de circonstances atténuantes⁹, sans mentionner la nécessaire proportionnalité des sanctions éventuelles, voire la cause de justification¹⁰, lorsque p.ex. le Website national unique mentionnerait bien les conditions de travail et d'emploi applicables, mais de manière incomplète ou incompréhensible pour un employeur étranger. Les partenaires sociaux avaient pourtant expressément demandé que le principe de proportionnalité soit repris dans la loi belge, conformément au texte de la Directive révisée¹¹.

7. Entrée en vigueur

La loi entrera en vigueur le 30 juillet 2020. En raison des règles du Marché Unique européen, elle ne peut pas s'appliquer aux prestations accomplies avant cette date.

Pour calculer la durée du détachement (càd le seuil de 12 mois pour faire démarrer la 2^{ème} période éventuelle), il est tenu compte de la période de détachement antérieure au 30 juillet 2020. La loi belge n'a prévu aucune disposition transitoire à ce sujet. Les conditions de travail supplémentaires ne doivent s'appliquer qu'aux prestations accomplies à partir du 30 juillet 2020, dès lors que le seuil des douze premiers mois de détachement est dépassé.

⁹ voir libellé du dernier alinea des nouveaux art. 110 et 115, CPS

¹⁰ CJUE C341/05, 18/12/2007, Laval, §110 ; CJUE C397/13, 12/02/2015, Sähköalojen ammattiliitto, §40

¹¹ Extrait de l'Avis CNT n° 2.147 (p. 16) :

“Le Conseil demande qu'un membre de phrase soit ajouté à ces nouveaux alinéas des articles 110 et 115 du Code pénal social : « si le site internet national officiel unique [...] n'indiquait pas d'informations sur les conditions de travail, de rémunération et d'emploi précitées, pareille absence d'informations est prise en compte lors de la détermination de la sanction [...], dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné. »

