

Guide du détachement en **Belgique**



2^{ème} édition – Juin 2021



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme EaSI

Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'Espace économique européen.

Le réseau EURES a pour but d'informer les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants et les employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace économique européen et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Allemagne, en Belgique, en France et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet www.frontaliers-grandest.eu.

Le présent guide a pour objectif d'informer aussi bien les employeurs que les salariés sur la législation relative au détachement en Belgique.

Ce guide ne contient que des informations générales.

Pour plus de renseignements, il convient de prendre contact avec les organismes compétents dont les coordonnées se trouvent à la fin du guide.

OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE

Le Guide du détachement en Belgique constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable au personnel détaché en Belgique.

Cette publication sera régulièrement complétée par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications. Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, veuillez vous adresser aux conseillers EURES et aux organisations cités en fin d'ouvrage.

AVERTISSEMENT

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.



INTRODUCTION GÉNÉRALE	4
Influence du droit communautaire.....	4
PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT	5
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Belgique.....	5
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Belgique.....	7
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	8
4. Contrôles et sanctions.....	8
PARTIE 2 : DROIT DU TRAVAIL	10
I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE.....	10
A - Introduction.....	10
B - Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail.....	11
C - Quels salariés peuvent être détachés ?.....	11
II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN BELGIQUE.....	12
A - Définition du salarié détaché.....	12
B - Règles impératives (pour les douze premiers mois de détachement).....	12
PARTIE 3 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	13
I. CADRE LÉGAL.....	13
A - La notion de détachement.....	13
B - Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement.....	13
C - Conditions d'application liées à l'exercice du travail.....	14
D - Conditions d'application liées à la durée du détachement.....	15
E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale.....	16
F - Formalités.....	18
II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER EN BELGIQUE.....	19
A - La déclaration de détachement en Belgique.....	19
B - Les informations devant être transmises.....	20
C - Rôle de la personne de liaison.....	21
D - Preuve des déclarations.....	21
E - Sanctions en cas de manquement.....	21
PARTIE 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	23
I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION.....	23
A - Introduction.....	23
B - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché.....	23
II. LA FISCALITÉ EN BELGIQUE.....	25
A - Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Belgique de moins de 183 jours.....	25
B - Régime fiscal spécifique des cadres détachés en Belgique.....	26
ADRESSES UTILES	28



Le détachement consiste en l'affectation temporaire **par l'employeur d'un salarié :**

- > à un lieu d'exécution différent de celui fixé par le contrat ;
- > pour une durée limitée ;
- > avec maintien **d'un lien de subordination** avec l'entreprise qui détache le salarié.

Le détachement d'un salarié à l'étranger a des conséquences dans trois domaines particuliers :

- > **du point de vue de la sécurité sociale :** quel est le pays dans lequel le salarié sera affilié au titre de la sécurité sociale et quelles sont les démarches devant être effectuées par l'employeur ?
- > **du point de vue du droit du travail :** quel sera le droit qui sera applicable au salarié pendant la durée de sa mission à l'étranger ?
- > **du point de vue de la fiscalité :** dans quel pays le salarié sera-t-il redevable de ses impôts ?

Notez bien que les notions de « détachement » dans ces trois domaines sont **indépendantes** les unes des autres.

Un salarié peut être qualifié de détaché du point de vue de la sécurité sociale mais pas pour autant du point de vue de la fiscalité.

Influence du droit communautaire

Le droit communautaire est déterminant puisque les conditions d'application du régime du détachement en matière de sécurité sociale sont déterminées **par le règlement CEE 883/2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale.**

Pour le droit du travail applicable au travailleur détaché, c'est la directive 96/71 telle que modifiée par la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 qui donne un cadre légal dans l'ensemble du territoire européen.

À l'inverse, le domaine du droit fiscal est régi par des conventions fiscales bilatérales qui tendent à éviter les doubles impositions.

PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT



Le prestataire (entreprise, artisan, indépendant, etc.) peut se rendre sur le territoire d'un autre État membre afin d'y fournir un service à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, et peut alors être amené à détacher son personnel dans ce but.

La libre prestation de services est néanmoins soumise à un cadre légal déterminé et à un certain formalisme.

Il convient de se renseigner et suivre les prescriptions de l'État où est effectuée la prestation en matière d'obligation d'annonce préalable.

Des guichets uniques ont été créés dans chaque État membre, afin que les prestataires de services puissent obtenir **simplement des informations claires sur les formalités à accomplir** et qu'ils puissent accomplir toutes **les formalités administratives par voie électronique**¹.

1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Belgique

Les aspects réglementaires en Belgique revêtent une obligation pour les entreprises effectuant des prestations temporaires dans ce pays. Vous pouvez vous rapprocher d'un guichet unique belge pour toutes vos questions relatives aux permis et autorisations en Belgique :

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet#.V-J3y0lf1Mw>

■ L'attestation de « Capacités Entrepreneuriales »

En Belgique, les activités sont regroupées en deux catégories, **les activités réglementées et les activités non réglementées**².

L'attestation de « Capacités Entrepreneuriales » est demandée pour les professions réglementées. Elle sera délivrée, après avoir prouvé, par un diplôme ou une pratique professionnelle suffisante, les compétences professionnelles et de gestion.

Pour plus d'informations, veuillez vous adresser au Centre d'assistance mis en place par le Ministère de l'Économie :

Centre d'assistance

SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie

Direction générale Politique des P.M.E. – Service Professions intellectuelles et Législation

North Gate– 4e étage

Bd du Roi Albert II, 16

B-1000 Bruxelles

Tél. : +32 (0)2 277 91 51

Email : be_assist@economie.fgov.be

Demande en ligne :

<https://be-assistance.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/3/group/5/create/25>

¹ Portail européen des guichets uniques sur :

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

² Portail vers les activités réglementées sous ce lien :

https://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/professions_reglementees

Les activités non réglementées peuvent également être soumises à des démarches particulières. En Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale, toute personne souhaitant exercer une activité commerciale ou artisanale, doit justifier des connaissances en gestion de base suffisantes. Cette obligation concerne les ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen ou de la Suisse qui doivent alors avoir une attestation émanant de leur pays d'origine (pratique professionnelle voire formation professionnelle).

Pour plus d'informations :

https://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/creation/etapes_principales/connaissance_en_gestion

■ Obtention d'un numéro de TVA

Si vous exercez une activité sur le territoire belge, vous pouvez être soumis à la TVA applicable en Belgique – cette dernière devra ainsi figurer sur les factures que vous émettrez à votre clientèle.

Concernant la TVA, contactez l'administration compétente³:

Bureau Central de la TVA pour assujettis étrangers

Tour des Finances

Boulevard du Jardin Botanique, 50

B-1000 Bruxelles

Internet : <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet>

Tél. : +32 / 0257 257 57

En Belgique, le taux normal est de 21 %. Cependant, des taux plus avantageux de 6 % et 12 % s'appliquent à certaines catégories de biens et de services.

Vous trouverez des informations relatives à la TVA aux adresses suivantes du Service Public Fédéral des Finances :

➤ <https://finances.belgium.be/fr>

➤ www.fisconet.be

■ L'obtention de la carte professionnelle pour les ressortissants étrangers (hors UE) – pour les travailleurs indépendants

Il s'agit ici d'une formalité supplémentaire pour les ressortissants étrangers des pays tiers, désireux d'exercer une activité indépendante sur le territoire belge ou de s'installer en qualité de personne physique ou mandataire d'une société ou d'une association (mandat rémunéré ou non rémunéré).

Les critères déterminés pour l'obtention de cette carte sont les suivants :

- le droit de séjour ;
- le respect des obligations réglementaires et spécialement de celles qui concernent l'activité ;
- l'intérêt⁴ que représente votre projet pour la Belgique.

³ Liste des questions fréquentes : https://finances.belgium.be/fr/independants_professions_liberales/entrepreneurs-etrangers.

⁴ Cet intérêt s'apprécie en termes d'utilité économique, c'est-à-dire : de réponse à un besoin économique, de création d'emplois, d'investissements utiles, de retombées économiques sur les entreprises situées sur le territoire belge, etc.

La demande d'une telle carte se fait :

- > auprès du poste diplomatique ou consulaire belge de votre pays de résidence ;
- > auprès du guichet d'entreprise⁵ si vous possédez une « attestation d'immatriculation modèle A » ou d'un « certificat d'inscription au registre des étrangers » en ordre de validité.

La validité de la carte professionnelle est de 5 ans maximum. Notez toutefois que la première carte est généralement attribuée à titre probatoire pour une durée de 2 ans. Si vous avez satisfait aux obligations sociales et fiscales réglementaires, la carte peut alors être renouvelée.

Pour la région wallonne, consultez la page suivante du Service Public de Wallonie :

<http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etangers/carte-professionnelle.html>

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Belgique

- > Préparer les formulaires A 1 de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance maladie de tous les travailleurs qui seront détachés.
- > Préalablement au début effectif de chaque détachement, il faut obligatoirement compléter une déclaration préalable « Limosa⁶ » via un service électronique.

Pour ces points, veuillez vous référer à la PARTIE III – Protection sociale.



⁵ Un guichet d'entreprise est un interlocuteur unique des entreprises. Il est chargé d'un nombre de tâches pour lesquelles les entreprises devaient précédemment faire appel à plusieurs instances.

⁶ Plateforme de détachement

3. Autorisation de séjour et permis de travail

Le salarié détaché (communautaire ou extracommunautaire) doit se présenter auprès de l'administration communale belge du lieu où il est amené à séjourner temporairement afin d'obtenir un titre temporaire de séjour.

Le séjour de moins de 3 mois des ressortissants communautaires n'est pas soumis à l'obtention d'un permis de séjour ; seule une « déclaration d'inscription », au registre des étrangers ou au registre de la population selon le cas, est exigée. **Les ressortissants extracommunautaires ont quant à eux besoin d'un permis de séjour.**

Plus d'informations sur le site de la Direction générale Office des étrangers :

<https://dofi.ibz.be/fr>

Les ressortissants extracommunautaires détachés sur le territoire belge sont dispensés de permis de travail à la condition toutefois que soient réunies **cumulativement les conditions suivantes**⁷:

- le ressortissant extracommunautaire dispose d'une autorisation de séjour supérieure à 3 mois dans l'État où il réside,
- il doit légalement être autorisé à travailler dans l'État de l'EEE où il réside pour une durée au moins égale à la durée de la prestation qui sera accomplie en Belgique,
- il doit être titulaire d'un contrat de travail légalement conclu,
- le travailleur doit être occupé par une entreprise établie dans un État membre de l'Espace économique européen .

Si toutes ces conditions ne sont pas réunies, le ressortissant extracommunautaire doit, préalablement au détachement, obtenir une autorisation de travail de l'administration belge compétente.

Plus d'informations pour la Wallonie par exemple :

<http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>

4. Contrôles et sanctions

Sont habilités à effectuer des contrôles : les contrôleurs et inspecteurs de l'inspection sociale du Service Public Fédéral de la Sécurité Sociale, de la direction générale Contrôle des lois sociales ou du contrôle du bien-être au travail (Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale), les contrôleurs et inspecteurs des services publics de l'emploi, de l'ONSS / RSV ou de l'INASTI / RSVZ. Des accords de collaboration et d'échange avec leurs homologues du pays d'origine des salariés détachés peuvent exister.

En cas de non-respect des formalités administratives préalables et des dispositions d'ordre public (droit du travail - voir Partie II), des amendes administratives et sanctions pénales peuvent être infligées et le chantier peut être fermé.

Plus d'informations :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-9>

⁷ Art 2, 14° de l'AR du 9 Juin 1999.



I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

A - Introduction

L'employeur et le salarié peuvent soumettre le contrat de travail au droit qu'ils souhaitent⁸. À défaut de choix par les parties, le contrat de travail est alors soumis à la loi de l'État **où le travailleur accomplit habituellement son activité**, et ce « même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays⁹ ».

Deux directives européennes¹⁰ imposent aux États membres d'assurer un « noyau de règles impératives de protection minimale » au bénéfice des travailleurs détachés sur leur territoire. Ainsi, toute entreprise établie dans un État membre qui effectue une prestation de service sur le territoire d'un autre État membre et qui détache des travailleurs à cet effet doit respecter **un ensemble de règles minimales en vigueur dans l'État d'accueil**.

La directive 96/71 modifiée fixe une liste des matières qui sont concernées par cette protection minimale¹¹.

Sont visées les matières suivantes :

- > la durée du travail,
- > le temps de repos et de congés payés,
- > la rémunération,
- > la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- > l'égalité homme/femme,
- > le principe de non-discrimination,
- > les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par les entreprises de travail intérimaire,
- > les mesures de protection pour les femmes enceintes, les femmes venant d'accoucher, les jeunes et les enfants,
- > les conditions d'hébergement lorsqu'il est proposé par l'employeur,
- > 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.

⁸ Liberté de choix de la loi applicable au contrat de travail : Article 3 de la Convention de Rome n°80/934/CEE du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

⁹ art. 6 Convention de Rome du 19 Juin 1980, préc.

¹⁰ Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 et directive modificative UE/2018/957 du 28 juin 2018.

¹¹ art.3 § 1^{er} de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996 telle que modifiée par la directive UE/2018/957

Un rectificatif de l'article 3 § 5 alinéa 1 de la directive 96/71 autorise les États membres à prévoir dans leur législation une dérogation en matière de durée minimale des congés annuels payés et de taux de salaire minimal, y compris la majoration pour les heures supplémentaires, à condition que la prestation soit de « faible ampleur ». Cela ne s'applique pas pour les entreprises de travail temporaire. Cette dérogation n'est désormais plus possible en matière de périodes maximales de travail et de périodes minimales de repos. Les règles applicables au salarié détaché dans chaque État sont décrites dans les pages suivantes.

Une nouvelle réglementation européenne¹² précise que les entreprises de travail intérimaire sont obligées de garantir aux travailleurs intérimaires détachés les mêmes conditions que celles appliquées aux travailleurs intérimaires recrutés dans l'État membre où le travail est exécuté.

Dans ce cadre, un travailleur intérimaire envoyé par une entreprise de travail intérimaire au profit d'une entreprise utilisatrice tierce dans un État de l'Union européenne est considéré comme détaché dans ce pays. L'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions de travail dans ce pays. Il s'agit par exemple du cas où un travailleur intérimaire français est mis, par une entreprise de travail intérimaire française, au service d'une entreprise française pour une prestation en Belgique.

Ces règles sociales de l'État où est envoyé le salarié détaché ne s'appliquent cependant que s'il en tire une réelle protection additionnelle¹³ ou un avantage réel contribuant à sa protection sociale. L'application des règles de protection minimale de l'État où est détaché le salarié ne fait **pas obstacle à l'application** de dispositions **plus favorables** dans l'État où le travailleur exerce habituellement son activité.

Des conventions collectives peuvent être signées à condition qu'elles aient un objectif d'intérêt général. En effet, seules les dispositions des conventions collectives déclarées d'obligation générale sont applicables aux travailleurs détachés.

À partir de 12 mois de détachement, le salarié bénéficiera de tous les droits applicables aux salariés nationaux, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail. Cette durée pourra être allongée de 6 mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée.

¹² Directive UE 2018/957

¹³ CJCE 23 Novembre 1999, aff. C369/96 et C376/96 Arblade & Leloup, point 54



B - Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail

Définition du détachement :

« [...] on entend par travailleur détaché tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement¹⁴ ».

Trois hypothèses de détachement :

➤ 1^{ère} hypothèse : un employeur établi dans un État membre détache temporairement des salariés pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre lui et un destinataire établi dans un autre État membre.

Exemple : suite à un appel d'offre, un prestataire de services détache ses salariés pour exécuter le marché obtenu. Cela joue également en cas de sous-traitance. Ainsi, une entreprise belge de maçonnerie peut envoyer en France une partie de ses salariés pour procéder à la construction d'une maison d'habitation.

➤ 2^{ème} hypothèse : un employeur détache ses employés dans une entreprise ou un établissement appartenant à un même groupe.

Exemple : un groupe allemand envoie dans une de ses filières au Luxembourg pendant un mois un de ses salariés spécialistes en gestion des déchets pour mettre en place une nouvelle organisation.

➤ 3^{ème} hypothèse : les entreprises exerçant une activité de travail temporaire peuvent détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire d'un autre État membre.

ATTENTION

Il faut également vérifier par rapport au droit du pays dans lequel le travailleur va être envoyé qu'il s'agisse d'un détachement (voir II. ci-après).

C - Quels salariés peuvent être détachés ?

Au préalable, il faut nécessairement qu'existe une relation de travail entre **l'entreprise et le travailleur détaché. On ne peut détacher un salarié que s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail.**

¹⁴ Article 2 de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996 modifiée.

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN BELGIQUE

A – Définition du salarié détaché

Par détachement, est visé la situation d'un travailleur qui accomplit temporairement des prestations de travail en Belgique et qui :

- soit travaille habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autre que la Belgique,
- soit a été engagé dans un pays autre que la Belgique.

B – Règles impératives (pour les douze premiers mois de détachement)

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire belge doit 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 belges dont le non-respect peut être pénalement sanctionné¹⁵.

Sont visés notamment¹⁶ (liste non exhaustive) :

- **les lois sur le travail** : réglementation relative au travail des enfants, au repos dominical, à la durée du travail, au travail de nuit, au travail des femmes et à la maternité,
- **la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail¹⁷** : mesures de sécurité et de santé : la sécurité au travail, la protection de la santé, la charge psychosociale occasionnée par le travail, etc.),
- **les règles en matière de temps de travail, de congés et de congés annuels payés** : l'interdiction de travailler au-delà des limites normales de la durée de travail (durée normale du travail : 8 heures / jour et 38 heures / semaine), le repos compensatoire, le supplément pour heures supplémentaires, l'interdiction de travailler le dimanche et jours fériés, interdiction de travailler de nuit, etc,
- **les règles relatives à la rémunération** : rémunérations, avantages, primes et indemnités dus en vertu des conventions collectives de travail rendues obligatoires,
- **les règles relatives au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs** : les contrats de travail intérimaire ne peuvent être conclus que dans certaines hypothèses, et leur recours doit être limité dans le temps et nécessite dans certaines hypothèses une autorisation,
- **les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et l'emploi** des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, ainsi que les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes.

ATTENTION

À partir de 12 mois de détachement, l'ensemble du droit du travail belge, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, est applicable au travailleur détaché. Une dérogation de 6 mois peut être accordée sur demande motivée.

¹⁵ Art. 5§1er de la Loi du 5 Mars 2002.

¹⁶ www.emploi.belgique.be rubrique « Détachement » / «Conditions de travail à respecter en cas de détachement en Belgique»

¹⁷ Loi du 4 Août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'application.



I. CADRE LÉGAL

A – La notion de détachement

Définition du détachement du point de vue de la sécurité sociale

En principe, un salarié est affilié au système de sécurité sociale du pays dans lequel il exerce son activité. Ainsi un résident allemand travaillant au Luxembourg dépendra de la sécurité sociale **luxembourgeoise**. Dans le cas du détachement se pose la question du pays dans lequel sera affilié le salarié pour la durée de sa mission.

Le règlement communautaire 883/2004¹⁸ visant à assurer la coordination des systèmes de sécurité sociale, permet au travailleur qui est détaché sur le territoire d'un autre État membre de rester affilié **à son régime de sécurité sociale d'origine** dans la limite de 24 mois de détachement (voir D. ci-après).

Pendant sa période de détachement, le travailleur reste soumis à la législation sociale de l'État dans lequel il exerce habituellement son activité (le pays d'envoi).

Trois conséquences :

- le salarié détaché continue de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'envoi,
- le salarié détaché continue d'acquérir des droits à prestations sociales,
- l'employeur n'a pas à s'immatriculer à la sécurité sociale du pays d'envoi et n'a pas à y payer des cotisations.

B – Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement

Afin d'éviter certaines manœuvres frauduleuses, l'entreprise qui procède à un détachement doit effectivement exercer une **activité significative et habituelle** sur le territoire de l'État membre d'origine.

Une telle activité se caractérise en dégageant **un certain nombre de critères** : lieu du siège de l'entreprise et de son administration, effectif du personnel administratif travaillant dans l'État membre d'établissement et dans l'État membre où a lieu le détachement, etc.

Cette liste n'est pas exhaustive car les critères peuvent être adaptés à un cas particulier, notamment à la nature des activités effectuées par l'entreprise dans l'État membre d'origine.

¹⁸ Règlement (CE) n°883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

C - Conditions d'application liées à l'exercice du travail

Pour bénéficier du maintien à l'affiliation de la sécurité sociale de l'État d'origine, **4 conditions cumulatives doivent être respectées :**

- le travailleur doit exercer une activité dans l'État d'envoi pour le compte de l'entreprise qui le détache dans l'autre État,
- le travail à effectuer doit être précisément déterminé et doit être effectué pour le compte de l'employeur initial,
- il doit y avoir maintien du contrat de travail entre l'employeur initial et le salarié.

Ces 3 premières conditions sont réunies lorsqu'un lien organique subsiste, et est maintenu pendant toute la durée du détachement entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché.

Les éléments prouvant que le lien organique est maintenu sont notamment : fixation et paiement du salaire par l'employeur, orientation par l'employeur de la carrière du salarié détaché, maintien du pouvoir de licenciement.

- le salarié qui est détaché ne doit pas l'être en remplacement d'un salarié qui serait parvenu au terme de son détachement (détachements «en cascade»).

ATTENTION

Le salarié qui est recruté pour être détaché dès le premier jour de son activité doit avoir été préalablement affilié pendant au minimum un mois à la législation de l'État membre auquel on le maintient.

Il est donc tout à fait possible de recruter du personnel en vue de le détacher si :

- il subsiste un lien organique¹⁹ entre l'entreprise et le travailleur pendant toute la durée de son détachement ;
- l'entreprise exerce normalement son activité (c'est-à-dire exerce habituellement des activités significatives) sur le territoire du premier État membre ;
- la personne embauchée demeure, a priori, au service de l'entreprise à la suite du détachement.

¹⁹ Est établi au moyen d'un faisceau d'indices : responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, pouvoir de licencier et de déterminer la nature du contrat, etc.

D - Conditions d'application liées à la durée du détachement

Outre les conditions liées à l'exercice du travail, il existe une condition liée à la durée du détachement dans le temps : **un détachement ne doit pas en principe être supérieur à 24 mois**²⁰. Une dérogation est cependant possible²¹ : les deux autorités compétentes des deux États en cause peuvent, sur demande de l'employeur, accorder une autorisation préalable et conjointe précisant la dérogation à la durée de 24 mois.

Des circonstances exceptionnelles peuvent justifier que la durée aille au-delà de ces périodes. Par ailleurs, il existe entre certains États des accords bilatéraux concernant les personnels de certaines entreprises (ex : accord entre la France et l'Allemagne pour les personnels d'ARTE, d'Airbus).

Au terme d'une période de détachement, une période **d'une durée de deux mois** doit s'écouler avant qu'un nouveau détachement soit possible pour le même travailleur, les mêmes entreprises et les mêmes États membres.



²⁰ Article 12 du Règlement CE 883/2004

²¹ Article 16 du Règlement CE 883/2004

E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale

Pendant toute la durée du détachement, le salarié détaché reste soumis à la législation du pays où il exerce d'habitude son activité. Il continue donc de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays de travail habituel.

Le salarié détaché bénéficie **de prestations en nature (soins de santé) du pays d'accueil et des prestations en espèces (indemnités journalières)** de son pays d'origine en ce qui concerne :

- l'assurance maladie-maternité-paternité,
- les accidents du travail.

Lorsque la famille du salarié ne l'accompagne pas, elle bénéficie des prestations prévues par la législation de l'État d'envoi, soit à titre personnel soit à titre d'ayant droit de l'assuré.

Si la famille accompagne le salarié détaché, elle bénéficie de la même protection sociale que lui. Les membres de la famille du salarié détaché ont la possibilité de bénéficier des soins de santé dans leur État de résidence, mais également dans l'État d'activité du salarié détaché.

■ Assurance maladie-maternité-paternité

➤ Concernant les prestations en nature (= soins de santé)

Le travailleur détaché peut bénéficier de la prise en charge directe ou du remboursement des soins de santé par **l'État où il est détaché** et selon la législation applicable dans cet État. Pour ce faire, il est invité à présenter sa carte européenne d'assurance maladie [ou le formulaire S1 s'il a transféré sa résidence dans le pays de détachement].

Exemple : un salarié détaché en Belgique, malade, devra s'acquitter du paiement des honoraires. Les remboursements seront effectués sur présentation des factures auprès de la caisse compétente.

➤ Concernant les prestations en espèces (= indemnités de maladie)

L'État d'origine est toujours responsable du versement des prestations en espèces. Ces prestations sont versées par la caisse d'affiliation du salarié détaché quel que soit son lieu de résidence.

■ Assurance accidents du travail

Le salarié détaché doit informer l'institution d'origine dès que l'accident survient, à défaut, le droit aux prestations pourra être affecté négativement. Les règles relatives à l'information de l'institution d'affiliation sont différentes selon les pays.

Les prestations en nature sont fournies par l'État de résidence. Dans le cas où le salarié détaché a transféré sa résidence principale dans le pays de détachement, il devra présenter à l'institution compétente du pays de résidence le document DAI afin de recevoir les prestations.

Les indemnités journalières sont, quant à elles, servies par la caisse où est affilié le travailleur détaché. Le travailleur salarié doit transmettre directement à sa caisse d'affiliation ou à la caisse de sécurité sociale de l'État où il est détaché, son certificat médical qui indique la nature de ses lésions et la durée probable de l'arrêt de travail, ainsi que le certificat médical indiquant la fin du traitement et les conséquences définitives de l'accident.

■ Les prestations familiales

Le droit aux prestations familiales est ouvert, au regard de la législation de l'État compétent, pour les enfants qui résident sur le territoire d'un autre État membre, comme s'ils résidaient dans l'État compétent pour le versement des prestations. Il ne peut pas y avoir pour un même assuré et pour une même période un cumul des prestations familiales.

- > Lorsque la famille du travailleur qui est détaché ne l'accompagne pas, les prestations servies avant le départ continuent à être servies normalement.
- > Lorsque la famille du travailleur détaché l'accompagne :
 - les prestations sont en principe versées par l'État à partir duquel le salarié est détaché et où son affiliation a été maintenue, et non par l'État d'accueil ;
 - néanmoins, si le conjoint exerce sur le territoire de l'État d'accueil une activité au titre de laquelle il est affilié au régime de sécurité sociale de cet État, les enfants ouvrent en principe droit aux prestations familiales de l'État d'accueil du travailleur détaché ainsi que le cas échéant, à un complément différentiel de la part de l'État à partir duquel le salarié est détaché.

F – Formalités

ATTENTION

La procédure étant relativement complexe, il est recommandé d'introduire la demande dans un délai suffisant pour son instruction.

La demande de détachement et le maintien à la sécurité sociale du pays d'envoi se fait par la production du formulaire européen A1 – Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire.

ATTENTION

Le travailleur détaché est tenu d'être en possession permanente de l'exemplaire original du formulaire de détachement, et ce pendant toute la durée du détachement.

■ Détachement de plein droit d'une durée n'excédant pas 24 mois

L'employeur doit adresser une demande de maintien d'application de la législation du pays d'emploi, sans délai, à l'autorité compétente de l'État membre.

L'institution compétente de l'État d'envoi informe l'État d'emploi, l'employeur et le salarié de la législation applicable et délivre un certificat. Le salarié ou le travailleur indépendant détaché doit être muni du certificat A1 pendant toute la période de détachement.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie,
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger.

■ Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art.16 du règlement 883/2004

L'article 16 s'applique en cas de détachement de longue durée (prévue dès le début du détachement) ou si les conditions du détachement de plein droit ne sont pas remplies.

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation du pays habituel d'emploi est soumis à l'autorisation préalable et conjointe des autorités compétentes des deux États en cause sur demande motivée de l'employeur. Il doit être accordé dans l'intérêt d'une personne salariée ou d'une catégorie de salariés.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie,
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger.

II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER EN BELGIQUE

A - La déclaration de détachement en Belgique

Tout employeur étranger, avant d'effectuer une prestation sur le territoire belge, doit d'abord s'inscrire sur le site www.limosa.be et ouvrir un compte. Cette plateforme permet de recenser l'ensemble des salariés qui sont détachés en Belgique.

En cas de problèmes ou difficultés, il est possible de s'adresser au :

Centre de contact Limosa

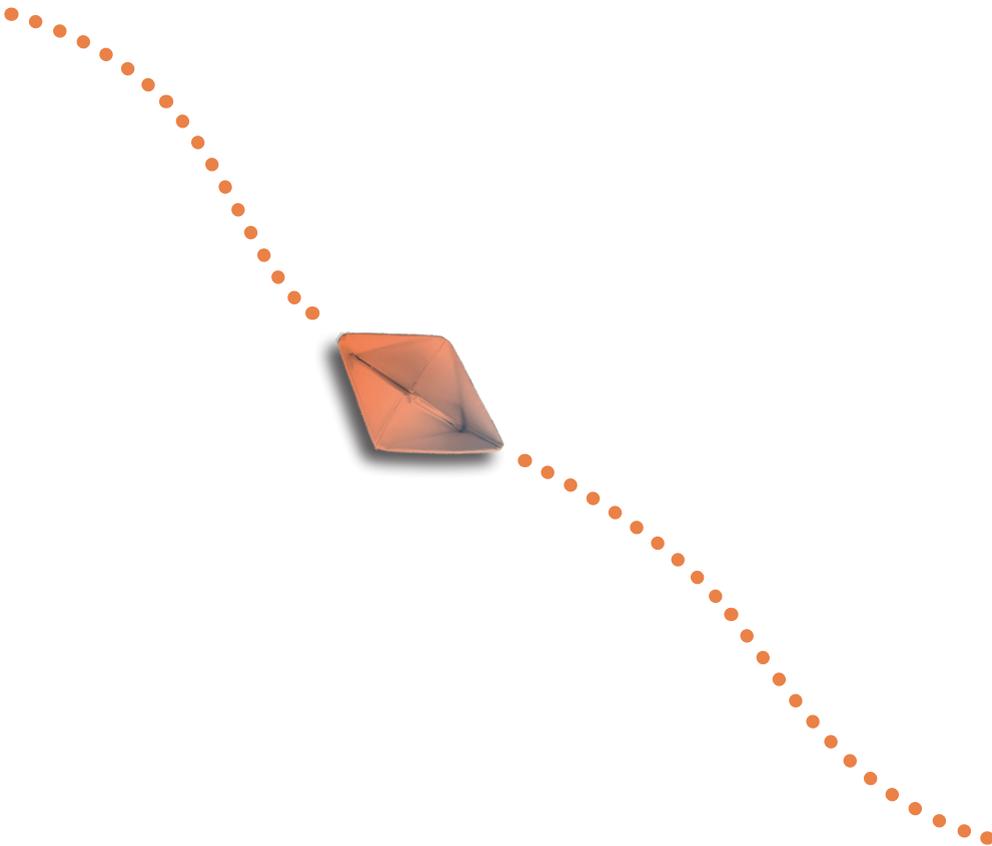
Tél : +32 / (0)2 788 51 57

Du lundi au vendredi 7h-20h

E-mail : limosa@eranova.fgov.be

Adresse postale : BP 224, 1050 Bruxelles, Belgique

Langues : français, anglais, allemand et néerlandais



B - Les informations devant être transmises

Pour un travailleur salarié ou indépendant, les données suivantes doivent être introduites :

- le lieu où les prestations sont effectuées en Belgique (jusqu'à 5 lieux d'occupation dans une déclaration),
- les données d'identification du client ou du donneur d'ordre belge (jusqu'à 10 clients belges dans une déclaration),
- la période de détachement (maximum 24 mois par déclaration),
- les données d'identification du travailleur ou de l'indépendant (jusqu'à 10 travailleurs dans une déclaration),
- l'horaire de travail.

Pour un travailleur salarié, des données supplémentaires sont demandées :

- les **données d'identification de l'employeur** ;
- les **coordonnées et les données d'identification de la personne de liaison** (son nom, prénom, date de naissance, ses adresses physiques et électroniques, numéro de téléphone et la qualité dans laquelle agit cette personne de liaison). Cette personne est chargée d'assurer la liaison avec les autorités belges et peut, si nécessaire, transmettre des documents et recevoir des avis. Si une déclaration a déjà été faite pour cet employeur, le système reprend les données de la dernière personne de liaison. Vous pouvez les accepter ou les modifier ;
- en cas de travail intérimaire, le **numéro d'agrément de l'entreprise étrangère de travail intérimaire**. L'employeur à déclarer est l'employeur légal. C'est donc bien le bureau de travail intérimaire qui a conclu un contrat de travail temporaire avec l'intérimaire détaché qui doit être déclaré ;
- pour pouvoir détacher du personnel en Belgique, un bureau de travail intérimaire étranger doit disposer d'un agrément auprès de la Région dans laquelle les prestations sont effectuées ;
- la **nature des services** (liste des secteurs : construction – transformation de la viande – secteur agricole – nettoyage – sécurité – ICT – institutions financières et assurances – production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau – soins de santé et services sociaux – hôtels et horeca – personnel d'entretien – constructions métalliques – travaux d'installation électrique – pétrochimie – transport et distributions – industrie du bois et de l'ameublement – commerce d'autres biens de consommation – autres) ;
- pour les activités dans le **secteur de la construction** (CP n°124) l'employeur doit communiquer s'il verse à ses travailleurs une prime comparable au système des « **timbres fidélité**²² » en Belgique.

²² Un régime comparable aux timbres fidélité implique que l'employeur est tenu, en application des régimes en vigueur dans son pays, de payer en plus du salaire normal, une prime (prime de fin d'année ou 13e mois). En général, il s'agit d'une prime qui est octroyée chaque année et dont le montant correspond environ à un mois de salaire. Les indemnités relatives aux vacances annuelles des travailleurs et les indemnités de détachement ne sont pas visées.

C - Rôle de la personne de liaison

La personne de liaison, désignée comme telle lors de la déclaration Limosa, doit pouvoir **fournir les documents** nécessaires à la demande de l'inspection du travail (fiches de salaire, contrat de travail, aperçu des temps de travail, modes de paiement, etc. éventuellement en anglais).

Elle est responsable de la **transmission des informations** relatives aux travailleurs détachés concernés par la déclaration Limosa dans laquelle elle a été indiquée comme personne de liaison, pour la durée du détachement communiquée et tant qu'elle n'a pas été remplacée par une nouvelle personne de liaison.

L'obligation de fournir des documents à l'inspection du travail à sa demande reste d'application **jusqu'à un an après la fin de l'occupation** du (des) travailleur(s) détaché(s).

D - Preuve des déclarations

Lorsque vous finalisez votre déclaration, le dernier écran affiche immédiatement un accusé de réception : **la preuve de déclaration Limosa-1**. Vous devez présenter cette preuve de déclaration à votre client belge avant de commencer vos activités. Si vous n'êtes pas en mesure de la présenter, votre client est contraint d'avertir les autorités belges.

E- Sanctions en cas de manquement

La déclaration Limosa constitue une obligation légale pour tout employeur souhaitant détacher du personnel sur le territoire belge. Le non-respect de cette obligation peut donner lieu à des sanctions pénales ou administratives.

Les personnes et organisations suivantes peuvent être sanctionnées :

- > l'employeur ou son préposé ou mandataire,
- > le travailleur indépendant détaché.

Tous ceux chez lesquels ou pour lesquels les activités sont exécutées en Belgique (preneur de service, client, etc.) peuvent également être poursuivis, s'ils ne signalent pas la non-présentation d'une preuve de déclaration Limosa aux autorités.

L'absence ou remise tardive de la déclaration Limosa est sanctionnée par une amende administrative comprise entre 2.400€ et 24.000 € (multipliée par le nombre de travailleurs concernés) ou par une amende pénale comprise entre 4.800€ et 48.000€ (multipliée par le nombre de travailleurs concernés).





I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION

A - Introduction

La détermination du pays d'imposition, essentielle afin d'éviter les cas de double imposition à la fois par le pays d'origine et par le pays dans lequel le salarié est détaché pour le même revenu ou le même bien, s'opère au moyen de conventions fiscales bilatérales.

Pour déterminer dans le cadre du détachement les conventions fiscales qui sont applicables, il est impératif de se référer à la convention fiscale conclue entre :

- > l'État dans lequel le salarié est détaché,
- > et l'État dans lequel le salarié est résident, et non pas l'État dans lequel se situe l'entreprise qui l'a détaché.

Exemple : si une entreprise située en Allemagne détache un résident français au Luxembourg, il faudra se référer à la convention fiscale franco-luxembourgeoise.

B - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché

Un salarié est en principe imposable **dans le pays dans lequel il exerce son activité.**

Cependant, **dans le cadre de détachement**, le salarié **peut rester imposable dans son pays de résidence** pour la durée de détachement sous certaines conditions.

Pour déterminer quel État, à savoir l'État de résidence ou l'État d'envoi, va être compétent pour imposer les traitements et salaires perçus lors du détachement, il y a lieu d'étudier 3 critères²³ :

1. la durée totale des séjours temporaires dans l'État où est détaché le salarié ne dépasse pas **183 jours sur l'année civile**,
2. la rémunération du travailleur est prise en charge par un employeur non situé dans l'État où est détaché le salarié (Attention, pour une personne domiciliée en France et détachée en Belgique ou inversement, la rémunération doit être prise en charge par un employeur établi dans le pays de résidence),
3. la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable localisé dans l'État où est détaché le salarié.

²³ Modèle de Convention OCDE – **vérifier les conditions dans chaque convention fiscale.**

Lorsque ces 3 conditions sont **simultanément** remplies, **un salarié détaché reste imposable dans son pays de résidence.**

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, c'est au contraire **l'État où est détaché le salarié** qui est compétent pour imposer les traitements et salaires issus de l'activité exercée sur son territoire.

Exemple : un salarié, domicilié en France, est détaché en Belgique, par son employeur français, pour une mission de cinq mois (moins de 183 jours). Son salaire durant cette période reste payé et supporté par son employeur qui est une société française. Cette société ne dispose pas d'un établissement qui présenterait, en Belgique, les caractéristiques d'un « établissement stable ». En application des termes de la convention franco-belge, ce salarié demeurera imposable en France sur les salaires perçus au titre de son activité en Belgique.

Décompte des 183 jours

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile²⁴, du jour où débute l'activité jusqu'au jour où elle s'achève. Cette durée comprend les week-ends ainsi que les jours fériés ou encore les interruptions de l'activité (voyages dans l'État d'origine du salarié ou dans les États tiers accomplis à titre professionnel ou à des fins strictement personnelles, interruption de l'activité en raison d'une maladie). Si le séjour chevauche deux années civiles, on ne retient que la fraction du séjour effectué pour chaque année pour déterminer si la limite des 183 jours est franchie sur l'une ou l'autre des deux années.

Notion « d'établissement stable »²⁵

Un établissement stable est une installation fixe d'affaire d'une entreprise sur le territoire d'un autre État par l'intermédiaire de laquelle cette entreprise exerce tout ou partie de son activité. La notion d'installation fixe d'affaire suppose **la présence de locaux, machines ou outillage utilisés pour l'exercice de l'activité, ainsi qu'un établissement en un lieu précis, avec un certain degré de permanence.**

Sont par exemple considérés comme « établissement stable » par de nombreuses conventions : siège de direction, succursale, bureau, usine, atelier, mine, chantiers d'une certaine durée qui varie selon les conventions, entrepôts (sauf s'il est démontré qu'il n'y existe aucune autre activité que celle de stockage).

ATTENTION

Il convient par ailleurs de vérifier si le salarié détaché ne peut bénéficier d'un régime fiscal dérogatoire au regard de la convention fiscale applicable, notamment d'un éventuel régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers si la règle des 183 jours détaillée ci-dessus n'est pas applicable.

²⁴ Attention, cette période de référence peut être différente d'une convention fiscale à l'autre, se référer à la convention applicable.

²⁵ Art. 5 Convention fiscale Modèle OCDE concernant le revenu et la fortune.

II. LA FISCALITÉ EN BELGIQUE

Le droit fiscal belge distingue les habitants du Royaume et les non habitants.

Sont considérées comme habitantes du Royaume les personnes qui ont leur domicile ou le siège de leur fortune en Belgique.

Les conventions fiscales conclues par la Belgique sont accessibles sous ce lien :

<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/27c5818d-7978-4749-a1ee-4f4816d3306d>

A – Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Belgique de plus de 183 jours

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire belge lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en Belgique selon les règles fiscales belges applicables en la matière.

Pour les non-résidents fiscaux, l'imposition est calculée selon un tarif progressif qui va de 25 à 50 % du revenu net imposable en Belgique et selon 4 tranches.

Taux de l'impôt sur le revenu en 2020 (déclaration de 2021)

Tranche	Revenu annuel (2020)	Taux
1	jusqu'à 13.440 €	25%
2	13.441 € – 23.720 €	40%
3	23.721 € – 41.060 €	45%
4	plus de 41.060 €	50%

Les conventions fiscales conclues par la Belgique mettent en œuvre un mécanisme de progressivité de l'impôt. L'impôt est calculé par les services fiscaux belges sur l'ensemble des revenus, mais il n'est dû qu'en proportion de la part des seuls revenus imposables en Belgique.

Déclaration de l'impôt

En tant que non-résident, le travailleur dépend du service fiscal « Contrôle Non-Résident ».

Le calcul définitif de l'impôt par les services fiscaux belges se fait sur la base de la déclaration à l'Impôt non résident/personne physique. (INR/PP - formulaire n° 276.2). Le non-résident a aussi la possibilité d'effectuer sa déclaration en ligne via la plateforme tax-on-web, mise en place par les services fiscaux belges.

La déclaration doit être renvoyée dans le délai indiqué sur le formulaire au service de taxation compétent dont l'adresse figure également sur ledit formulaire.

Plus d'informations sur le site du Service Public Fédéral des Finances :

https://finances.belgium.be/fr/particuliers/declaration_impot/non-residents/declaration

B - Régime fiscal spécifique des cadres détachés en Belgique

Ce régime fiscal spécifique s'applique à certains cadres détachés en Belgique ou recrutés à l'étranger pour travailler temporairement en Belgique. Pour obtenir l'application de ce statut particulier, le cadre concerné et son employeur doivent remplir un certain nombre de conditions.

Conditions tenant au cadre lui-même :

- le cadre ne doit pas avoir la nationalité belge,
- l'intéressé doit avoir le statut de cadre (personnel spécialisé avec niveau de compétences et de responsabilités élevé),
- l'emploi en Belgique doit être de nature temporaire.

Conditions tenant à l'employeur :

- l'employeur doit faire partie d'un groupe international d'entreprises (entreprise sous contrôle étranger ou à caractère international).

Avantages du régime fiscal particulier dont bénéficient les cadres étrangers

Certaines indemnités payées par l'employeur au cadre étranger ne constituent pas une rétribution imposable, mais sont considérées comme des "dépenses propres à l'employeur". Cela signifie que les dépenses supplémentaires, souvent considérables, auxquelles est confronté le cadre en raison de son détachement, **peuvent être remboursées par l'employeur sans être soumis à l'impôt**. Ces dépenses doivent être dûment justifiées et raisonnables.

Dépenses et charges non récurrentes : dépenses relatives au déménagement et à l'aménagement.

Dépenses et charges récurrentes : frais d'enseignement pour les enfants, frais d'un voyage annuel vers le pays d'origine, frais de voyage des enfants rendant visite à leurs parents, de la hausse de l'impôt sur le revenu, etc.

Pour bénéficier de ce régime, l'employeur doit déposer un dossier au ministère des Finances dans un délai de 6 mois après le mois où l'activité en Belgique a été initiée. La demande doit être accompagnée d'un dossier dûment rempli par le travailleur auquel seront joints les documents corroborant les informations mentionnées dans la fiche de renseignements (contrat de travail, copie du document portable A1 attestant que le travailleur reste soumis à la sécurité sociale du pays d'envoi et une nouvelle fiche d'information obligatoire depuis le 1^{er} mars 2021).

Afin de pouvoir taxer conjointement les dossiers de personnes mariées (ou contrat similaire), il faut ajouter à la demande les documents suivants pour les familles dont aucun ou un seul des partenaires ne réside en Belgique :

- une preuve de mariage,
- une preuve de la composition de famille à la date de début de l'emploi en Belgique.

Le cadre est considéré comme non-résident fiscal aussi longtemps qu'il n'est pas établi qu'il a fixé son domicile ou le siège de sa fortune en Belgique.

Demande à adresser à : foreigners.team5@minfin.fed.be





CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi

Adeline DUSSART (Forem)

38, rue de Diekirch

B-6700 ARLON

mobilite.internationale@forem.be

■ Représentants syndicaux des travailleurs

Province de Luxembourg :

Cindy BONTEMS (FGTB)

Rue des Martyrs, 80

B-6700 ARLON

Tél. : +32 63 24 22 61

cindy.bontems@fgtb.be

Pierre CONROTTE (CSC)

Rue Pietro Fererro, 1

B-6700 ARLON

Tél. : + 63 24 20 40

pierre.conrotte@acv-csc.be

■ Représentations patronales

Province de Luxembourg :

CCILB

Grand'Rue, 1

B -6800 LIBRAMONT

Tél. : +32 (0)61 29 30 43

info@ccilb.be



■ PROTECTION SOCIALE

Office National de Sécurité Sociale (ONSS/RSZ)

Place Victor Horta 40
B-1060 BRUXELLES
Tél. : +32 2 509 30 19

<https://www.rsz.fgov.be/fr>

Institut National d'Assurances Sociales pour les Travailleurs Indépendants (INASTI / RSVZ / LISVS)

Quai de Willebroeck 35
B-1000 BRUXELLES
Tél. : +32 2 546 42 11

<http://www.inasti.be/fr>

Service public Fédéral de Sécurité Sociale Centre Administratif Botanique - Finance Tower

Boulevard du Jardin Botanique 50, Boîte 100
B-1000 BRUXELLES
Tél. : + 32 2 528 69 99 (payant)

<https://socialsecurity.belgium.be/fr/contact>

■ DROIT DU TRAVAIL

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Contrôle des lois sociales
Direction générale
Rue Ernest Blerot, 1
B-1070 BRUXELLES
Tél. : +32 2 235 54 01

Adresses et coordonnées des directions régionales :

<https://emploi.belgique.be/fr/contact>

Réglementation et jurisprudence

Consultable sur le site

www.juridat.be, rubrique « *Législation* ».

■ FISCALITÉ / TVA

Bureau central de TVA pour assujettis étrangers

Tour des Finances
Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 3410
B-1000 BRUXELLES
Tél.: +32 2 577 40 50

<http://financien.belgium.be>
foreigners.team1@minfin.fed.be

Enterprise Europe Network

Province de Luxembourg
Enterprise Europe Network
Chambre de Commerce et de l'industrie
du Luxembourg belge
Grand'Rue, 1
B-6800 LIBRAMONT
Tél. : +32 (0)61 29 30 40

info@ccilb.be
www.ccilb.be

Allemagne 

Belgique 

France 

Luxembourg 

Suisse 



FRONTALIERS
/ GRAND EST

Le site ressource
du travail frontalier

*Restez informés
en temps réel,
abonnez-vous à
nos réseaux sociaux*

f



in



www.frontaliers-grandest.eu

Le site ressource du travail frontalier

www.frontaliers-grandest.eu



* synchro | www.studio-synchro.fr | 2022

Dépôt légal
ISBN : 978-2-900313-86-2
EAN : 9782900313862
Juin 2021



Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne