

GUIDE DU DÉTACHEMENT EN BELGIQUE

WWW.FRONTALIERS-GRANDEST.EU



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

Avec le soutien financier de la Région Grand Est





<https://ec.europa.eu/eures>

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 Economique 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 Economique 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.

1^{ère} édition - Décembre 2017

ISBN : 978-2-900313-14-5

EAN : 9782900313145

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.

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.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction générale & Influence du droit communautaire5

Partie 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT 6

Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Belgique7

Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Belgique9

Partie 2 : DROIT DU TRAVAIL 11

I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE 12

A – Introduction 12

B – Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail..... 13

C – Quels salariés peuvent être détachés ? 13

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN BELGIQUE 14

Définition du salarié détaché..... 14

Règles impératives 14

Partie 3 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ 15

I. CADRE LÉGAL 16

A – La notion de détachement 16

B – Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement..... 16

C – Conditions d'applications liées à l'exercice du travail 17

D – Conditions d'application liées à la durée du détachement..... 18

E – Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale 18

F – Formalité 20

II. LES FORMALITÉS A EFFECTUER EN BELGIQUE 22

Partie 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ... 25

I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION 26

A – Introduction 26

B – Les conventions fiscales applicables..... 26

C – Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché 26

II. LA FISCALITÉ EN BELGIQUE 28

INTRODUCTION GÉNÉRALE

» 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 (ancien règlement CEE 1408/71).

Pour le droit du travail applicable au travailleur détaché, c'est la directive 96/71 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**



Avant de pouvoir détacher du personnel, il est important de savoir si une entreprise peut librement prester une activité en dehors de son territoire, et quelles sont les démarches associées.

La libre prestation de services est l'une des quatre libertés fondamentales du traité des Communautés européennes. Le prestataire (entreprise, artisan, indépendant, etc.) peut ainsi se rendre sur le territoire d'un autre Etat 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'Etat où est effectuée la prestation en matière d'obligation d'annonce préalable.

Dans le cadre de la directive 2006/123 du 12 décembre 2006, dite directive « services », des guichets uniques ont été créés dans chaque Etat 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 électronique¹.

» Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Belgique

Les aspects réglementaires en Belgique revêtent principalement une obligation pour les entreprises effectuant des prestations temporaires dans ce pays :

» L'attestation de Capacités Entrepreneuriales

En Belgique, les activités sont regroupées en deux catégories, les activités réglementées et les activités non réglementées. L'ensemble des activités réglementées sont reprises sous le lien suivant :

https://business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/qualifications_professionnelles/folder_2

Une attestation de « Capacités Entrepreneuriales » est demandée pour les professions réglementées.

L'attestation des capacités entrepreneuriales 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'Economie :

Centre d'assistance - SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

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

North Gate- 4e étage

Bd du Roi Albert II, 16

1000 Bruxelles

Tél. : +32 2 277 93 91

Email: BE_ASSIST@economie.fgov.be

¹ Portail européen des guichets uniques sur : http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/

Pour les activités non réglementées, aucune démarche n'est en principe à effectuer ; cependant, toute activité mentionnée dans le code du commerce exige au minimum des connaissances de gestion. Par ailleurs, certaines activités réclament des autorisations ou des licences (ex : licence de transport). Les ressortissants d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen (Union européenne + Norvège, Islande, Liechtenstein) ou de la Suisse, doivent également prouver les capacités entrepreneuriales au moyen d'une attestation CE. Il s'agit d'une attestation émanant du pays d'origine sur la pratique professionnelle et éventuellement sur la formation scolaire de l'intéressé.

» 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 devant ainsi figurer sur les factures que vous émettrez à votre clientèle. Concernant la TVA, contactez l'administration compétente :

Bureau Central de la TVA pour assujettis étrangers Tour des Finances

Boulevard du Jardin Botanique, 50
1000 Bruxelles
Internet : www.minfin.fgov.be
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 ;

Si vous n'en bénéficiez pas, vous devez solliciter ce droit, auprès du poste diplomatique ou consulaire, en même temps que votre carte professionnelle ;

- » le respect des obligations réglementaires et spécialement de celles qui concernent l'activité ;
- » l'intérêt² que représente votre projet pour la Belgique.

² 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'entreprise³ 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 règlementaires, 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-etrangers/carte-professionnelle.html>

» Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Belgique

- Préparer les formulaires A1 (ancien formulaire E101) 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 « Limosa⁴ » via un service électronique.

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

» 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/sites/dvzoe/FR/Pages/home.aspx>

³ 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.

⁴ Plateforme de détachement

Les ressortissants extracommunautaires détachés sur le territoire belge sont dispensés de permis de travail à la condition toutefois que soient réunies cumulativement les conditions suivantes⁵ :

- » 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 Etat membre de l'Espace Economique 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 sur le site suivant du Service Public de Wallonie :

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

» Contrôles et sanctions

Le contrôle des chantiers et du personnel est effectué par l'ensemble des services spécialisés en Belgique, des accords de collaboration et d'échange avec leurs homologues du pays d'origine des salariés détachés pouvant par ailleurs exister. 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 du 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.

En cas de manquement aux obligations, des amendes administratives et sanctions pénales peuvent être infligées et le chantier peut être fermé.

Peuvent être pénalement sanctionnés les manquements aux dispositions d'ordre public ; il s'agit des réglementations relatives à la durée du travail, aux jours fériés et au bien-être des travailleurs.

Plus d'informations sur les types de sanctions sur le lien suivant du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale :

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=788

⁵ Art 2, 14° de l'AR du 9 Juin 1999.



PARTIE 2
DROIT
DU
TRAVAIL

I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

A – Introduction

L'art. 3 de la Convention de Rome⁶ pose le principe de la liberté de choix de la loi applicable au contrat de travail : l'employeur et le salarié peuvent soumettre par exemple un contrat exécuté en France au droit espagnol.

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 pays⁷ ».

Une directive européenne du 16 Décembre 1996 (directive 96/71) impose 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 fixe une liste des matières qui sont concernées par cette protection minimale⁸.

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.

Un rectificatif de l'article 3 § 5 alinéa 1 de la directive 96/71 autorise les Etats 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 Etat sont décrites dans les pages suivantes.

L'objectif de la directive 96/71 est de garantir aux travailleurs détachés l'application de certaines dispositions protectrices minimales en vigueur dans l'État membre d'accueil afin d'éviter que certains prestataires de services transnationaux n'utilisent de façon abusive les différences de coûts du travail qu'induisent les disparités de réglementation.

Ces règles sociales de l'État où est envoyé le salarié détaché ne s'appliquent cependant que s'il en tire une réelle protection additionnelle⁹ ou un avantage réel contribuant à sa protection sociale.

⁶ Convention de Rome n°80/934/CEE du 19 Juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

⁷ art. 6 Convention de Rome du 19 Juin 1980, préc.

⁸ art.3 §1er de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996

⁹ CJCE 23 Novembre 1999, aff. C369/96 et C376/96 Arblade & Leloup, point 54

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 général¹⁰. En effet, seules les dispositions des conventions collectives déclarées d'obligation générale sont applicables aux travailleurs détachés¹¹.

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

» La directive 96/71 donne une 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 habituellement¹² ».

» La directive, dans son article 1^{er}, vise 3 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 filiales au Luxembourg pendant un mois un de ses salariés spécialiste 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.

Il convient cependant d'être attentif aux définitions données au détachement par chaque législation nationale. Reportez-vous au pays dans lequel vous souhaitez détacher vos salariés. (cf. points ci-dessous).

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.

¹⁰ CJUE 18 décembre 2007, aff. C341/05 Laval.

¹¹ CJUE 19 juin 2008, aff. C319/06 Commission contre Luxembourg.

¹² Article 2 de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996.

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN BELGIQUE

» 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.

» Règles impératives

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 sanctionné¹³.

Ces règles et leurs principes sont exposés sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale¹⁴.

Sont visées notamment :

- » **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 travail¹⁵**: 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 de travailleurs à la disposition d'entreprise** : les contrats de travail intérimaires ne peuvent être conclus que dans certaines hypothèses, et le 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.

¹³ Art. 5§1er de la Loi du 5 Mars 2002.

¹⁴ www.emploi.belgique.be rubrique « Détachement » / « Règles applicables en cas de détachement »

¹⁵ Loi du 4 Août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'application



PARTIE 3

**PROTECTION
SOCIALE DU
TRAVAILLEUR
DÉTACHÉ**



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.

Ainsi, le règlement communautaire 883/2004 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.

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 :

1. le salarié détaché continue de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'envoi,
2. le salarié détaché continue d'acquérir des droits à prestations sociales,
3. 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 habituelle¹⁶ 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'Etat membre d'origine.

¹⁶ Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

C - Conditions d'applications 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 (détachement «en cascade»).

ATTENTION : Le salarié qui est recruté pour être détaché dès le premier jour de son activité doit avoir été affilié à la législation de l'Etat membre auquel on le maintient. La durée d'affiliation préalable doit être au minimum d'un mois.

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

- il subsiste un lien organique¹⁷ 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.

¹⁷ 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.

Cette durée maximale de détachement est prévue par l'article 12 du règlement 883/2004. Enfin, précisons que l'Art. 16 du règlement 883/2004 prévoit une dérogation à la durée maximum de 24 mois. Les 2 autorités compétentes des deux États en cause peuvent néanmoins, 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, en particulier lorsque la coopération interétatique est en jeu, 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 Etats membres.

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 de 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 Etat de résidence, mais également dans l'Etat 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, consulte un médecin conventionné. Il lui présente sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) et n'a pas à régler les honoraires. En revanche, s'il consulte un spécialiste - par l'intermédiaire du généraliste - il devra s'acquitter du paiement des honoraires. Les remboursements seront effectués sur présentation des factures et de sa CEAM auprès de la caisse belge compétente.

Les travailleurs détachés ont également la possibilité de s'adresser directement à leur caisse d'affiliation pour obtenir la prise en charge des prestations engagées sur le territoire de l'État où ils ont été détachés, selon la législation de leur pays d'origine et dans la limite des frais exposés.

» **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 DA1 (ancien formulaire E 123) 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'Etat compétent, pour les enfants qui résident sur le territoire d'un autre Etat membre, comme s'ils résidaient dans l'Etat 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'Etat à partir duquel le salarié est détaché et où son affiliation a été maintenue, et non par l'Etat d'accueil;
 - néanmoins, si le conjoint exerce sur le territoire de l'Etat d'accueil une activité au titre de laquelle il est affilié au régime de sécurité sociale de cet Etat, les enfants ouvrent en principe droit aux prestations familiales de l'Etat d'origine du travailleur détaché ainsi que le cas échéant, à un complément différentiel de la part de l'Etat d'accueil.

F – Formalités

 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 (anciens formulaires E 101 et E 102).

 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'Etat membre.

L'institution compétente de l'Etat d'envoi informe l'Etat 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 (anciennement formulaire E 101) 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 (remplace l'ancien formulaire E106).

» 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 Etats 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 (remplace l'ancien formulaire E106).

II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER EN BELGIQUE

» La déclaration du 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

Langues parlées : français, anglais, allemand et néerlandais.

» 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, adresse physique et électronique, 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 fidélité¹⁸» en Belgique.

¹⁸ 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 13^e 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.

» 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 qui doit être communiquée dans cette déclaration et tant qu'elle n'a pas été remplacée par une nouvelle personne de liaison¹⁸. 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).

» 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.

» 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'ensemble des sanctions sont mentionnées sur le lien suivant :

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=788

L'absence ou remise tardive de la déclaration Limosa est sanctionnée par une amende comprise entre 2 400 € et 24 000 €.



PARTIE 4

**FISCALITÉ DES
TRAITEMENTS
ET SALAIRES DU
TRAVAILLEUR
DÉTACHÉ**



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.

Dans le cadre de la Grande Région, les quatre pays ont signé des conventions fiscales bilatérales qui déterminent dans quel pays un salarié, qu'il soit détaché ou non, doit s'acquitter de son impôt.

B – Les conventions fiscales applicables

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.

C- 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 Etat, 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 critères¹⁹ :

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,
3. la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable localisé dans l'État où est détaché le salarié.

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.

¹⁹ Modèle de Convention OCDE – vérifier les conditions dans chaque convention fiscale

Exemple : Un salarié, domicilié en France, est détaché au Luxembourg 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, au Luxembourg, les caractéristiques d'un «établissement stable». En application des termes de la convention franco-luxembourgeoise, ce salarié demeurera imposable en France sur les salaires perçus au titre de son activité au Luxembourg.

» Décompte des 183 jours

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile, 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.

! La convention franco-luxembourgeoise déroge à ce principe : cette convention vise en effet non pas des durées de séjour, mais des durées de mission. Ainsi, si la durée de chaque mission ne dépasse pas 183 jours (peu importe que la durée totale des missions sur l'année dépasse 183 jours), le salarié détaché est imposé dans son État de résidence.

La convention germano-luxembourgeoise ne vise pas une durée de séjour de 183 jours sur l'année civile mais sur toute période de 12 mois²⁰.

» Notion « d'établissement stable »²¹

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 «établissements stables» par de nombreuses conventions : siège de direction, succursale, bureau, usine, atelier, mine, chantier 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).

! 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.

²⁰ Art. 14 Convention fiscale germano-luxembourgeoise du 23 avril 2012

²¹ 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 bilatérales conclues par la Belgique avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

- » Convention Belgique / Luxembourg du 17 septembre 1970,
- » Convention Belgique / Allemagne du 11 avril 1967,
- » Convention Belgique /France du 10 mars 1964.

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

Taux de l'impôt sur le revenu en 2017 (déclaration de 2018)		
Tranche	Revenu annuel (2017)	Taux
1	jusqu'à € 11 070	25 %
2	€ 11 070 – € 12 720	30 %
3	€ 12 720 – € 21 190	40 %
4	€ 21 190 – € 38 830	45 %
5	plus de € 38 830	50 %

Les conventions fiscales conclues par la Belgique mettent en oeuvre 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/declaration_non-residents#q4

» 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 ...

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 (ancien formulaire E 101) attestant que le travailleur reste soumis à la sécurité sociale du pays d'envoi).

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

ADRESSES UTILES

CONSEILLERS EURES

Représentants syndicaux des travailleurs Province de Luxembourg

Mme BONTEMS Cindy (FGTB)

Rue des Martyrs, 80
B-6700 ARLON
Tél. : +32 63 24 22 61
cindy.bontems@fgtb.be

M. CONROTTE Pierre (CSC)

Rue Pietro Fererro, 1
B-6700 - ARLON
Tél. : + 32 63 24 20 40
pierre.conrotte@acv-csc.be

Représentation patronale

Province de Luxembourg **CCILB**

Grand'Rue, 1
B - 6800 - LIBRAMONT
Tél. : +32 61 29 30 43
info@ccilb.be

PROTECTION SOCIALE

Office National de Sécurité Sociale (ONSS/RSZ)

Place Victor Horta 11
B-1060 BRUXELLES
Tél.: +32 2 509 30 19
<https://www.rsz.fgov.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 60 11
<https://socialsecurity.belgium.be/fr/contact>

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>

ADRESSES UTILES

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

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552>

Législations et AR

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.: +32 257 786 60

<http://financien.belgium.be>

foreigners.team2@minfin.fed.be

ENTREPRISE EUROPE NETWORK

Province de Luxembourg

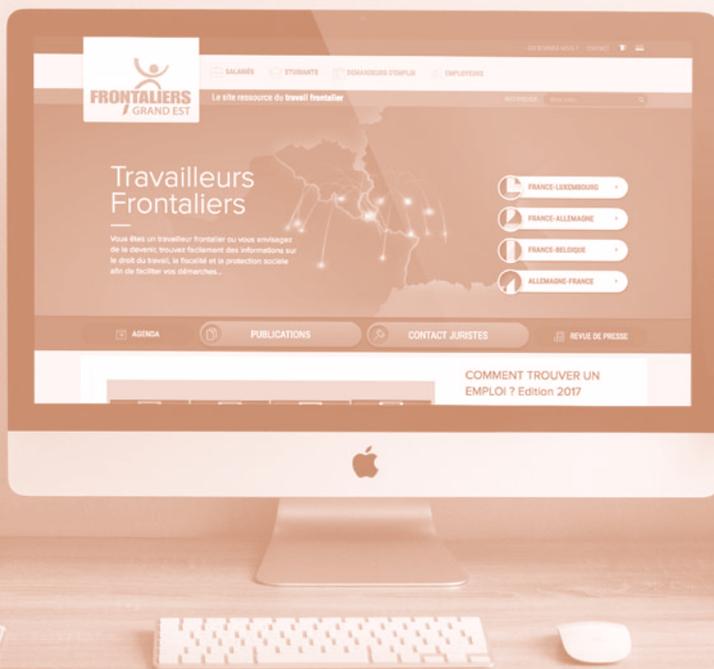
Chambre de Commerce et de l'industrie du Luxembourg belge

Grand'Rue, 1

B - 6800 - LIBRAMONT

Tél. : +32 61 29 30 45

www.ccilb.be



Retrouvez-nous aussi sur **FRONTALIERS-GRANDEST.EU**

et sur  www.facebook.com/frontaliers.GR.EST
 www.twitter.com/FrontaliersGEst



CRD EURES / FRONTALIERS GRAND EST
World Trade Center - Tour B

2 rue Augustin Fresnel - F 57070 METZ TECHNOPOLE

Tél. : +33 (0) 3 87 20 40 91

contact@frontaliers-grandest.eu - www.frontaliers-grandest.eu