

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Si vous êtes frontalier résidant en France et travaillant en Belgique, vous ouvrez vos droits aux allocations familiales belges. En fonction de la composition familiale et de la situation professionnelle des parents, la CAF en France et la caisse belge seront compétentes. Cependant, il n'est pas possible de cumuler intégralement les différentes allocations. Il existe un mécanisme de droit prioritaire et de droit subsidiaire avec des règles de priorité qui ont été mises en place.

- Vous devez vous-même choisir votre caisse d'allocations familiales en fonction de votre lieu de travail :
- **Wallonie** : [Allocations familiales I AVIQ](#)
 - **Flandre** : Caisse publique FONS : [Een vraag over je Groeipakket? FONS luistert graag I FONS](#)
 - **Bruxelles** : Famiris : [Contactez-nous et bénéficiez de nos conseils - Famiris](#)
 - **Communauté germanophone** : Ostbelgien : [Ostbelgien Familie - Das Familienportal für Ostbelgien - Kontakt](#)
 - Ou un organisme privé (comme Infino, Kidslife, Parentia, Camille, etc.).

Le montant des allocations est indexé et dépend de la date de naissance de votre ou vos enfant(s) et de la Région de travail. En Wallonie, voici les montants applicables (juin 2026) :

Date de naissance de l'enfant	Rang de l'enfant/ Tranche d'âge	Montant mensuel
Avant le 1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} enfant	121,50 €
	2 ^e enfant	224,82 €
	3 ^e enfant et suivants	335,66 €
Depuis le 1 ^{er} janvier 2020	De 0 à 17 ans	195,57 €
	De 18 à 24 ans	209,25 €

LE CHÔMAGE

En cas de chômage complet, le pays compétent pour l'indemnisation est le pays de résidence.

Dans cette situation, vous devez :

- Au lendemain de la fin de votre contrat de travail, vous inscrire sur le site de France Travail.
- Obtenir de votre employeur un formulaire C4 + un certificat de travail, afin d'obtenir le formulaire U1 qui permet la prise en compte de votre période d'activité en Belgique pour votre indemnisation en France.
- Transmettre ce C4 à l'ONEM (ou à la CAPAC, CSC, FGTB, CGSLB).

LA RETRAITE

Si vous travaillez en Belgique au moins une année, vous cotisez pour votre retraite. Chaque année doit comporter un minimum de 104 jours équivalents temps plein pour être prise en compte en Belgique.

FISCALITÉ

En application de la convention fiscale franco-belge, le pays compétent pour l'imposition est le pays où vous exercez votre activité.

RETENUE À LA SOURCE EN BELGIQUE

L'imposition de vos revenus s'effectue à la source, l'employeur prélève chaque mois sur votre salaire une somme qu'il doit reverser à l'administration fiscale, c'est le « précompte professionnel ».

Le précompte professionnel des intérimaires est fixé à un taux forfaitaire de 18,13 %, quel que soit le montant du salaire.

DÉCLARATION FISCALE EN FRANCE

En tant que résident fiscal français, vous avez l'obligation de déclarer vos revenus mondiaux en France.

En effet, vous devez déclarer vos revenus belges en France, même si vous êtes imposable exclusivement en Belgique.

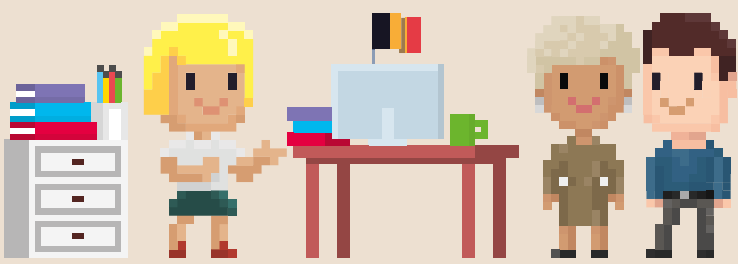
Vous devez également déclarer vos comptes bancaires détenus à l'étranger en France via la déclaration 3916. En cas de manquement, vous pourrez faire l'objet d'amendes. Pour déclarer vos revenus belges dans votre déclaration française, vous pouvez vous baser sur votre dernière fiche de paie de l'année ou la fiche fiscale 281.10 remise par votre employeur.

DÉCLARATION FISCALE EN BELGIQUE

Les résidents de France travaillant en Belgique entrent dans la **catégorie fiscale des non-résidents**. Vous devez déclarer vos revenus de source belge à l'aide du formulaire n°276.2 « **déclaration à l'impôt des non-résidents/personnes physiques** ». Pour le calcul de l'impôt annuel, vous serez classé soit dans la catégorie « **isolé** » soit dans la catégorie « **conjoints** ».

Son envoi est en principe automatique. Toutefois, si vous ne le recevez pas, vous pouvez introduire la déclaration en ligne via « **Tax-on-web** » : [MyMinfin](#), ou faire votre demande auprès du bureau de taxation compétent. Pour connaître le bureau compétent de votre employeur, veuillez consulter : [AnnuComp 1.106.0 - Service Public Fédéral Finances](#). La déclaration est disponible de mi-septembre jusqu'à début octobre.

> Vous pouvez également vous rapprocher de l'administration fiscale belge, chaque année des rendez-vous gratuits sont mis en place pour vous aider à compléter votre déclaration d'impôt : [Non-résidents I SPF Finances](#).

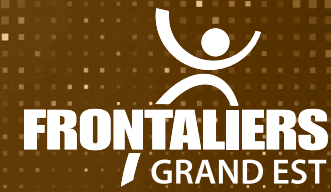


EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen.
<https://eures.europa.eu>

Conduite du projet et rédaction
CRD EURES/FONTALIERS Grand Est
11, Rue Claude Chappe
57070 Metz Technopôle
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>



Dépôt légal
ISBN : 978-2-38432-064-6
EAN : 9782384320646
JUN 2026



INTÉRIM EN BELGIQUE



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne, ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables.



Cofinancé par
l'Union européenne



Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées 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 et réglementaires fréquentes.

Toute reproduction/impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.



L'INTÉRIM EN BELGIQUE

En Belgique, l'intérim est un acteur majeur, notamment dans les zones frontalières. La loi du 24 Juillet 1987 régit le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs auprès d'utilisateurs.

Le travail intérimaire correspond à la situation où un travailleur intérimaire est employé par une entreprise de travail intérimaire (employeur) en vue d'être mis à disposition auprès d'une société utilisatrice (client de l'entreprise de travail intérimaire) pour y effectuer un travail temporaire.

QUELS SONT LES AVANTAGES ?

- Idéal pour tester différents secteurs et différentes entreprises et multiplier les expériences.
- Prime de fin d'année via le FFI (Fonds de Formation pour les Intérimaires).
- Pour les frontaliers, c'est souvent la porte d'entrée la plus rapide sur le marché belge, sans passer par de longs processus de recrutement.

QUELS SONT LES INCONVÉNIENTS ?

- La précarité du contrat : les contrats sont courts et renouvelables.
- En cas de changement fréquent d'employeur, l'intérim peut compliquer la gestion de la sécurité sociale et de la fiscalité.



CANDIDATER EN INTÉRIM EN BELGIQUE

RECHERCHER LES OFFRES

Les agences d'intérim spécialisées

- **Randstad** : industrie, logistique, vente, administration, production, construction, technique, transport, médical et soignant, IT et digital.
- **Adecco** : industrie, services, vente, cariste, production, finance, assistance à la clientèle, transport.
- **Manpower** : logistique, technique, tertiaire, construction, médical, agroalimentaire et horeca, logistique, ventes.
- **Synergie** : construction, administration, production, RH, services, tourisme et horeca, logistique, ventes.
- **Start people** : logistique et transport, industrie et production, secteur pharmaceutique, banque et assurance, fonction publique.
- **Unique** : finance, transport, informatique et communication vente et marketing, administration, RH, la liste de l'ensemble des agences intérim certifiées par la Federgon est disponible sur le site du FOREM <https://www.leforem.be/citoyens/consulter-sites-agences-interim.html>

Aujourd'hui les réseaux sociaux (LinkedIn, Tiktok, Facebook, Instagram) permettent aux recruteurs d'avoir plus de visibilité sur vos profils, pensez à les alimenter de façon pertinente pour vous démarquer ! Il existe aussi les sites publics de recherches d'emploi et notamment celui du réseau EURES : <https://eures.europa.eu> ainsi que l'Emploi Store : <https://www.emploi-store.fr> de France Travail.

PRÉPARER SON DOSSIER ET CANDIDATER

- Mettre à jour votre CV ;
- S'inscrire dans les agences d'intérim ;

- Préparer les documents nécessaires à l'inscription (Carte d'identité, RIB, Permis de travail si vous êtes ressortissant de pays tiers, etc.) ;

- Précisez les langues parlées : la langue utilisée dans les relations sociales entre employeur et travailleur dépend du lieu de travail. En Région flamande, le néerlandais est obligatoire ; dans les communes germanophones de l'est de la Belgique, c'est l'allemand.



DROIT DU TRAVAIL

LE FORMALISME DU CONTRAT DE MISSION INTÉRIMAIRE

L'intérim est une relation de travail temporaire, basée sur un contrat triangulaire. À la différence d'un emploi classique, le salarié n'est pas lié à une seule entité, mais à trois acteurs :

- **L'entreprise de travail intérimaire** : elle engage les intérimaires pour les mettre à disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé. C'est elle qui recrute, signe le contrat et paie le salaire.

- **L'entreprise utilisatrice (le client)** : c'est l'entreprise où vous travaillez physiquement et qui vous donne les instructions au quotidien.

- **Le salarié intérimaire** : effectue une mission précise pour une durée déterminée.

LES MOTIFS DU CONTRAT INTÉRIMAIRE

Il y a 6 motifs pour lesquels il peut être fait appel au travail intérimaire, dont la durée du contrat de travail varie en fonction du motif.

Remplacement d'un travailleur permanent pour :

Motif de remplacement du travailleur permanent	Durée maximale
Suspension des prestations de travail	Poursuite du contrat intérimaire pendant toute la durée de la suspension
Diminution des prestations de travail	Poursuite du contrat intérimaire pendant toute la durée de la diminution
Rupture d'un contrat de travail pour motif grave ou avec préavis	6 mois + 6 mois de prolongation (avec accord préalable en présence dans l'entreprise d'une délégation syndicale)
Fin du contrat de travail pour une autre raison	6 mois (sans accord) + 6 mois de prolongation (avec accord préalable en présence dans l'entreprise d'une délégation syndicale)

Surcroît temporaire de travail

Motif de remplacement du travailleur permanent	Durée maximale
Dans les entreprises avec délégation syndicale	Durée déterminée d'un commun accord + accord préalable de la délégation syndicale
Dans les entreprises sans délégation syndicale	6 mois + prolongation de 6 mois avec communication au Fonds social pour les intérimaires + éventuelle prolongation de 6 mois avec accord de la Commission de Bons Offices.

Exécution d'un travail exceptionnel

Motif de remplacement du travailleur permanent	Durée maximale
Foires, salons	3 mois
Déchargement de camions	3 mois
Travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique	3 mois
Travaux pour les ambassades, consulats et organismes internationaux	3 mois
Travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière	6 mois + 6 mois de prolongation
Inventaires et bilan	7 jours

Mise à disposition d'un intérimaire auprès d'un utilisateur en vue d'un engagement permanent

Motif de remplacement du travailleur permanent	Durée maximale
Insertion : permet à une entreprise d'évaluer un travailleur intérimaire en vue d'une éventuelle embauche en contrat permanent.	- 3 tentatives (travailleurs intérimaires) par poste de travail vacant - Par travailleur intérimaire au maximum 6 mois d'occupation - Durée maximale de 9 mois pour l'ensemble des tentatives (additionnées)

Occupation dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région

Motif de remplacement du travailleur permanent	Durée maximale
Permettre à certains demandeurs d'emploi ou bénéficiaires du revenu d'intégration d'effectuer une mission d'intérim dans le cadre d'un parcours d'insertion reconnu, afin de faciliter leur retour à l'emploi.	6 mois, renouvelable une fois avec obligation de notification préalable à la délégation syndicale ou, à défaut, au Fonds social pour les intérimaires.

Les prestations ou productions artistiques

Motif de remplacement du travailleur permanent	Durée maximale
Exécution d'œuvres artistiques dans les domaines des arts audiovisuels et visuels, de la musique, de la littérature, du spectacle etc.	Durée des prestations artistiques et/ou de la production d'œuvres artistiques

LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le travail intérimaire est autorisé uniquement pour l'exécution d'un travail temporaire. Le contrat prend fin automatiquement au terme convenu, à l'achèvement du travail convenu ou à la fin du remplacement. Si une des parties au contrat y met fin de manière anticipée, elle est tenue de payer à l'autre partie une indemnité, sauf en période d'essai ou en cas de motif grave.



LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'INTÉRIMAIRE

LA PÉRIODE D'ESSAI

Les 3 premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Si le travailleur intérimaire occupe la même fonction dans la même entreprise par le biais de contrats de travail intérimaire successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.

SALAIRE

La rémunération ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent. L'intérimaire a droit aux mêmes avantages que le personnel permanent (exemple : chèque repas, services de transport, infrastructures d'accueil des enfants, etc.), à l'exception des avantages octroyés spécifiquement dans la CCT concernant la prime de fin d'année des travailleurs intérimaires.

DURÉE DU TRAVAIL

Les intérimaires ont les mêmes horaires que les travailleurs permanents. Ils ont également le droit à des jours de repos compensatoires. Si leur mission est de courte durée et qu'ils n'ont pas pu prendre ces jours de repos compensatoires, le salaire horaire doit être converti. Les heures supplémentaires sont également autorisées pour les intérimaires, si elles le sont pour le personnel permanent.

JOURS FÉRIÉS

Pendant la mission

- Si un jour férié tombe pendant les dates de votre contrat, il vous est payé normalement comme si vous aviez travaillé.

Entre deux missions

- Si vous avez un contrat juste avant un jour férié et un autre contrat juste après, le jour férié vous est dû, même si vous n'avez pas de contrat ce jour-là.

Après la fin de la mission

Même si votre contrat est terminé, l'agence intérim doit vous payer les jours fériés qui arrivent juste après, selon votre ancienneté dans l'agence :

Moins de 15 jours	Pas de paiement
Entre 15 jours et 1 mois	Payé pour les jours fériés tombant dans les 14 jours après la fin du contrat
Plus d'1 mois	Payé pour les jours fériés tombant dans les 30 jours après la fin du contrat

Ancienneté de l'intérimaire

L'intérimaire conserve l'ancienneté acquise auprès de l'entreprise intérimaire en cas de :

- Suspension de l'exécution du contrat de travail, et il demeure assujéti à la sécurité sociale tant qu'il n'est pas occupé chez un autre employeur.
- Périodes d'inactivité d'au moins une semaine.



SÉCURITÉ SOCIALE

L'ASSURANCE MALADIE

Si vous travaillez en Belgique, vous devez être affilié au système de sécurité sociale belge et y cotiser. Vous devez donc choisir votre caisse d'assurance maladie, il n'existe pas comme en France une seule caisse maladie. Vous devez choisir une **mutualité** (ou organisme d'assurance-maladie-invalidité) en Belgique, ainsi qu'une **complémentaire santé belge**.

Vous pouvez choisir entre 5 mutualités privées relevant de l'Union nationale des mutualités :

- Union Nationale des Mutualités Libérales,
- Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes,
- Union Nationale des Mutualités Socialistes,
- Union Nationale des Mutualités Libres,
- Union Nationale des Mutualités Neutres.

Ou sur un des bureaux régionaux de la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité (CAAMI)

- > Pour vous inscrire, vous aurez besoin de la copie de la **déclaration DIMONA** effectuée par votre employeur. Par la DIMONA, votre employeur vous inscrira sur le **registre BIS**, vous obtiendrez alors un **numéro BIS**.
- > La mutualité que vous aurez choisie vous fera parvenir gratuitement une carte à puce (carte d'identité sociale isi +), qui est valable 10 ans, sur laquelle figure votre numéro d'identification de la sécurité sociale (NISS).
- > Il est également possible que la mutualité vous demande un **formulaire E104**, que vous obtiendrez alors auprès de la CPAM. Ce document récapitule vos périodes d'assurance maladie en France afin qu'elles soient prises en compte en Belgique. Vous devrez adresser votre demande au service des relations internationales de la CPAM, en joignant votre contrat de travail belge et les documents attestant de vos 6 derniers mois de paiement le cas échéant (salaire ou attestation France Travail).

COMMENT SE FAIRE SOIGNER EN FRANCE ?

Vous devez demander à votre mutualité belge un **formulaire S1**, qui vous permettra de bénéficier de soins et de remboursements en France, puis le remettre à la CPAM.

Nota bene : pensez à **mettre à jour votre carte Vitale** dans le mois suivant votre embauche dans une pharmacie et rendez-vous sur votre **espace ameli.fr** pour vérifier que vous êtes bien considéré comme frontalier.