
BROCHURE

POUR LES SALARIÉS /INDÉPENDANTS DÉTACHÉS

Avant-propos

Vous souhaitez, en tant qu'employeur étranger envoyer temporairement du personnel en Belgique ou, en tant qu'indépendant, effectuer des prestations en Belgique ?

Cela implique que vous êtes tenu de respecter certaines obligations légales européennes et belges. Vous trouvez ci-après un aperçu des principales obligations légales.

Table des matières

Introduction.....	2
1. Obligations en tant qu'employeur envoyant du personnel en Belgique.....	3
1.1 Effectuer une déclaration Limosa avant le début des activités.....	4
1.2 Désigner une personne de liaison	4
1.3 Disposer d'un document A1	5
1.3.1 Détachement	5
1.3.2 Détachement et emploi simultané.....	6
1.4 Respect du noyau dur des conditions de travail et de rémunération belges.....	7
1.5 À la demande de l'inspection du travail : pouvoir présenter des documents salariaux équivalents	10
1.6 Quels autres documents les employeurs étrangers doivent-ils produire sur demande de l'inspection ?.....	10
1.7 Demander des permis de travail	11
1.8 Demander des documents de séjour	13
1.9 Bien-être, Sécurité et Santé sur les lieux de travail.....	14
1.10 Déclaration des chantiers de construction et enregistrement des présences.....	14
1.10.1 Déclaration des travaux.....	14
1.10.2 Checkin@work ou enregistrement des présences.....	15
2. Obligations comme indépendant (sans installation fixe en Belgique)	16
2.1 Faire une déclaration Limosa avant le début des activités	16
2.2 Disposer d'un document A1	16
2.3 Demander des documents de séjour	18

2.4	Fournir la preuve de connaissances de base en gestion d'entreprise	18
2.5	Disposer d'une carte professionnelle	20
2.6	Déclaration des chantiers et enregistrement des présences	21
2.6.1	Déclaration des travaux.....	21
2.6.2	Checkin@work ou enregistrement des présences.....	22
3.	Obligations comme agence d'intérim.....	23
4.	Obligations fiscales	24
5.	Inspection du travail et sanctions.....	24

INTRODUCTION

L'Union Européenne (UE) prévoit des règles communes visant à protéger vos droits en matière de sécurité sociale lorsque vous vous déplacez en Europe (UE des 27 + Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse et Royaume-Uni).

Les règles en matière de coordination de la sécurité sociale ne remplacent pas les systèmes nationaux par un système européen unique. Tous les pays sont libres de décider qui est couvert au titre de leur législation, quelles prestations sont assurées et dans quelles conditions.

Ces règles s'appliquent :

- Aux ressortissants de l'UE, de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège, de la Suisse et du Royaume-Uni qui sont ou ont été assurés dans un de ces pays, ainsi qu'aux membres de leur famille.
- Pour les citoyens Britanniques : l'accord de commerce et de coopération du 30/12/2020 entre l'UE et le Royaume uni, entré en vigueur effective le 1/05/2021, prévoit une coordination de la sécurité sociale. L'accord vise à garantir un certain nombre de droits aux citoyens de l'Union et aux ressortissants du Royaume-Uni. Cela concerne les citoyens de l'Union qui travailleront, voyageront ou s'installeront au Royaume-Uni et les ressortissants britanniques qui travailleront, voyageront ou s'installeront dans l'Union après le 1^{er} janvier 2021.
- L'accord sur le retrait du 1/10/2019, entré en vigueur le 1/01/2021, prévoit en son chapitre 2 les droits des travailleurs salariés et non-salariés.

- Aux apatrides ou réfugiés résidant dans l'UE, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, en Suisse ou au Royaume-Uni qui sont ou ont été assurés dans un de ces pays, ainsi qu'aux membres de leur famille.
- Aux ressortissants de pays hors UE résidant légalement sur le territoire de l'UE et qui se sont déplacés entre ces pays, ainsi qu'aux membres de leur famille.

Dans le cadre du Brexit, les ressortissants d'Etats tiers en séjour légal ou les personnes apatrides ou les réfugiés (ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants) qui se trouvent dans une situation transfrontalière impliquant à la fois un Etat membre de l'UE et le Royaume-Uni font partie des bénéficiaires de l'accord de retrait, conformément à l'article 30(1)(g) dudit accord. Ce faisant, leurs droits au regard du règlement 883/2004 sont protégés aussi longtemps que leur situation débutée avant la fin de la période de transition reste ininterrompue.

Les citoyens d'Etats tiers doivent avoir un titre de séjour en règle au regard de la législation de l'Etat dans lequel ils résident.

1. OBLIGATIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR ENVOYANT DU PERSONNEL EN BELGIQUE

On retrouve un tableau général de ces obligations sur les sites web suivants :



- le portail de l'autorité fédérale :

EN | http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/ et

EN/FR/NL | http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium

- le site de Limosa : NL/FR/DE/EN | <http://www.limosabe.be/> où vous trouverez tous les renseignements utiles en matière de sécurité sociale

- le site du Service public fédéral Emploi (SPF), Travail et Concertation sociale (choix de la langue) :

NL/FR/DE/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6540> - ou

<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement>

Bureau de liaison belge pour le détachement en Belgique (Single Point Of Contact- SPOC)

Le bureau de liaison belge constitue un premier point de contact pour l'employeur étranger qui souhaite détacher des travailleurs vers la Belgique. Il est chargé d'informer les employeurs et les travailleurs détachés en Belgique sur les questions générales en matière de droit du travail et les aiguille éventuellement vers les services compétents.

Coordonnées du bureau de liaison belge:

Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et
Concertation sociale
Direction générale Droit du travail et études juridiques
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Téléphone: + 32 (0)2 233 48 22
E-mail: dej@emploi.belgique.be

1.1 Effectuer une déclaration Limosa avant le début des activités

Vous êtes employeur non belge et vous confiez une mission à un salarié en Belgique ?

Vous devez le signaler en remplissant la déclaration électronique Limosa-1. Elle concerne toute personne non assujettie à la sécurité sociale belge, et qui vient travailler en Belgique temporairement et/ou partiellement.

En effet, vous devez, **préalablement aux travaux**, faire une déclaration électronique de la présence de vos travailleurs, qui le plus souvent ne sont pas établis en Belgique. Immédiatement après la déclaration, un récépissé L-1 est délivré. Ce récépissé doit être présenté au client ou commanditaire belge. Pour plus de renseignements, voyez:



- EN/NL/FR/DE | www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html
- EN/NL/FR/DE | www.Limosa.be

1.2 Désigner une personne de liaison

Avant le début du détachement l'employeur étranger doit désigner une personne de liaison (au moyen de sa déclaration Limosa *ou* s'il est dispensé de la déclaration Limosa par courriel envoyé à l'adresse électronique SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be ou par envoi postal à l'adresse SPF Emploi, Travail et concertation, Direction générale du CLS, Administration centrale, rue Ernest Blerot à 1070 Bruxelles).

Cette personne physique peut résider tant en Belgique qu'à l'étranger. Sa tâche consiste à assurer le contact avec les inspections en Belgique pour le compte de l'employeur étranger. Les

services d'inspection peuvent prendre contact avec cette personne pour lui demander ou lui fournir tout document ou avis portant sur l'occupation des travailleurs détachés en Belgique.), à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels.

1.3 Disposer d'un document A1

(Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable à la personne détachée (salarié ou indépendant)

1.3.1 Détachement

Les dispositions européennes en matière de sécurité sociale prévoient que l'État membre où le travail est effectué, est compétent pour la sécurité sociale (prestations et cotisations). Une exception à ce principe est le détachement. En cas de détachement, la sécurité sociale de l'État membre d'où la personne est envoyée continue de s'appliquer.

Pour pouvoir détacher, l'employeur doit satisfaire à une série de conditions :

a) En tant qu'employeur, vous devez normalement exercer des activités substantielles dans le pays d'origine, ce qui est évalué notamment à la lumière des critères suivants:

- Le lieu du siège statutaire et du bureau principal de l'entreprise;
- Le nombre de collaborateurs administratifs occupés dans le pays d'origine;
- Le lieu d'embauche des travailleurs détachés;
- Le lieu où est conclue la majorité des contrats avec les clients;
- Le droit applicable aux contrats passés avec les travailleurs et les clients;
- Le chiffre d'affaires réalisé dans le pays d'origine.

b) Le lien organique entre employeur et travailleur doit être conservé pendant toute la période de détachement;


c) Le travailleur n'est pas détaché en remplacement d'un autre travailleur détaché pour ce qui concerne¹ l'affiliation à un régime de sécurité sociale. Il en va autrement pour ce qui concerne l'application de la directive « détachement » 96/71 (CE) et les conditions de travail et de rémunération ([voyez infra point 1.4](#))

¹ Concerne l'application du Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et son Règlement d'application (CE) 987/2009.

- d) La durée prévue de l'emploi dans l'autre pays n'excède pas 24 mois (soit 12 mois renouvelables), pour ce qui concerne l'affiliation à un régime de sécurité sociale ². Il en va autrement pour ce qui concerne l'application de la directive « détachement » 96/71 (CE) et les conditions de travail et de rémunération ([voyez infra point 1.4](#));
- e) Préalablement au moment du détachement, le travailleur doit être assuré socialement dans le pays d'origine pendant au moins un mois.

La licéité du détachement est démontrée au moyen du formulaire A1. Celui-ci prouve que le travailleur détaché est assujéti à la sécurité sociale de l'Etat membre d'origine.

Vous pouvez obtenir ce formulaire A1 auprès de l'institution de sécurité sociale de votre pays d'origine. Vous devez veiller à pouvoir produire ce formulaire à chaque inspection.

 **Attention** : demandez à temps le formulaire dans votre pays; cela peut prendre quelque temps avant que le document vous soit remis.

Pour plus de renseignements, voyez (choix de la langue | **UE**):

Pour les FAQ :

 ▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=fr&intPagId=972>

Pour les documents officiels et les décisions que la Commission administrative de la Commission européenne a adopté:

 ▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=868>

1.3.2 Détachement et emploi simultané

Guide pratique sur le détachement de la Commission Européenne, septembre 2019
Pour le guide (choix de la langue | **UE**):

 ▪ <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Pour la décision A2 de la Commission administrative interprétant l'article 12 du Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, voyez (choix de la langue | **UE**) :

² Concerne l'application du Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et son Règlement d'application (CE) 987/2009.

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29>

1.4 Respect du noyau dur des conditions de travail et de rémunération belges

La Directive 96/71 (CE), dite détachement, modifiée par la Directive (UE) 2018/957 et transposées en droit belge encadre les conséquences du détachement essentiellement en droit du travail :

- ➔ L'employeur qui détache ses travailleurs en Belgique est tenu de respecter - pour les prestations de travail qui y sont effectuées - les conditions de travail belges (y compris les conditions de rémunération et d'emploi) qui sont prévues par les dispositions légales et réglementaires (arrêtés royaux) sanctionnées pénalement et par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal (c'est-à-dire des conventions collectives de travail sanctionnées pénalement à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels.
- ➔ Ces dispositions concernent notamment :
 - La durée du travail
 - La rémunération
 - Les jours fériés
 - La durée minimale des congés annuels payés
 - Le bien-être des travailleurs
 - Les dispositions protectrices pour les femmes enceintes
 - La non-discrimination
 - Le travail intérimaire
 - La mise à disposition des travailleurs
 - Les conditions de travail prévues par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal (sanctionnées pénalement) .

Pendant le détachement, l'employeur doit donc respecter notamment :

Le salaire minimum : le salaire brut du travailleur ne peut être inférieur au salaire minimum en vigueur dans le secteur concerné en Belgique. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération pour autant qu'elles ne soient pas

payées à titre de remboursement de dépenses réelles encourues à cause du détachement, telles que dépenses de voyage, de logement, de nourriture. (article 3, 7 de la directive 96/71/CE).

Sauf actuellement pour le transport, lorsqu'il ne peut être déterminé quels éléments d'une allocation directement liée au détachement sont payées à titre de remboursement de dépense effectivement encourue à cause du détachement ou quels éléments de cette même allocation font partie des conditions de rémunération, l'intégralité de l'allocation est considérée comme payée à titre de remboursement de dépenses, (art. 6/1, loi du 5/03/2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci).

Pour plus d'informations, consultez les liens suivants (choix de la langue)



- **NL/FR/EN** | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38256>
- **NL/FR/EN** | <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-belgique>
- **NL/FR** | <https://www.salairesminimums.be/index.html>.

La durée de travail : le maximum permis d'heures de travail et les pauses minimum obligatoires sont à respecter. En cas d'heures supplémentaires, un supplément de 50 % (ou 100 % les dimanches et jours fériés) doit être payé.

L'octroi du repos les jours fériés rémunérés applicables en Belgique et l'octroi des jours de congé annuels.

Dans certains secteurs, **des cotisations sont dues aux fonds de sécurité d'existence**, notamment dans le secteur de la construction; pour plus de renseignements, voyez (choix de la langue) :



- **NL** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/eerste-keer-hier.html
- **FR** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/premierevisite.html
- **EN** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/firstvisit.html
- **DE** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/ersterbesuch.html

Conditions de travail applicables lorsque le détachement excède 12 mois

A partir du 30 juillet 2020, en cas de détachements dont la durée excède effectivement 12 mois, le travailleur détaché doit pouvoir bénéficier de l'ensemble des conditions de travail applicables

dans l'État d'accueil (y compris les conditions de rémunération et d'emploi, les droits et obligations du travailleur et de l'employeur, la suspension de l'exécution du contrat de travail aux seules exceptions des procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail (y compris la clause de non-concurrence), ainsi que des régimes complémentaires de retraite professionnels.

Cela concerne donc les prestations de travail accomplies par ces travailleurs après les douze premiers mois de détachement.

Pour les détachements ayant atteint la limite de 12 mois avant le 30 juillet 2020, les nouvelles dispositions sont applicables à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit le 30 juillet 2020.

S'il s'agit d'un détachement en remplacement d'un autre travailleur détaché, le détachement de ce dernier est pris en considération pour calculer la durée totale. Pour appliquer cette règle de cumul, les deux travailleurs doivent cependant avoir effectué « *la même tâche au même endroit* ».

Aucune mesure transitoire n'est prévue.

Ce régime particulier n'est temporairement pas applicable au transport routier.

Exception possible sur base d'une notification motivée en cas de détachement excédant douze mois :

Comme expliqué ci-dessus, lorsque le détachement dure plus de douze mois, l'employeur doit, à partir du 30 juillet 2020, appliquer des conditions de travail, de rémunération et d'emploi supplémentaires.

Toutefois, la loi prévoit une exception temporaire à une telle obligation d'appliquer des conditions de travail supplémentaires.

En effet, l'employeur peut demander au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be) ou sur l'application du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, par le biais d'une notification motivée, que soit prolongée la période de 12 mois et ainsi qu'il soit exempté de l'application des conditions de travail supplémentaires pour une période de six mois maximum.

Pour plus de renseignements concernant le droit du travail applicable en cas de détachement, nous pouvons vous orienter vers (choix de la langue) :

 ▪ **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224>

- Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services
- Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;
- Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)
- Loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.) ;
- Loi du 12 juin 2020 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

1.5 À la demande de l'inspection du travail : pouvoir présenter des documents salariaux équivalents

L'employeur étranger doit, à la demande des services d'inspection sociale, pouvoir produire une copie des **documents salariaux** prévus dans le pays où il est établi et qui sont comparables à ceux prévus en Belgique. C'est à ces conditions que s'applique une dérogation quant à la tenue du compte individuel et de décompte de paie suivant le modèle belge.

Pour plus de renseignements, voyez (choix de la langue):



▪ FR/NL/EN

:

| <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAncher4>

1.6 Quels autres documents les employeurs étrangers doivent-ils produire sur demande de l'inspection ?

- 1) Une copie des contrats de travail des travailleurs détachés ou tout autre document équivalent;
- 2) Les informations relatives à la devise étrangère servant au paiement de la rémunération, aux avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, aux conditions de rapatriement des travailleurs détachés;

- 3) Les relevés des heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier des travailleurs détachés;
- 4) Les preuves du paiement des salaires des travailleurs détachés.

À la demande de l'inspection, une traduction de ces documents devra être fournie (néerlandais, français, allemand ou anglais). Les documents peuvent être fournis sur un support papier ou électronique.

Doivent être également présentées les fiches de paie et de rémunération.

De plus, les inspecteurs sociaux peuvent demander à la personne de contact de l'employeur toutes les informations utiles sur la nature du travail, les contrats commerciaux, les conditions de travail, la facturation, les activités de la société, les fiches de salaire originales établies dans le pays d'envoi, etc. Les inspecteurs peuvent demander des informations qui permettent de vérifier si le détachement est légal, s'il ne s'agit pas d'une société boîte aux lettres, etc.

Cette obligation s'applique à partir du début du détachement jusqu'à un an après la fin du détachement.

1.7 Demander des permis de travail

Les salariés qui ne sont pas ressortissants d'un État membre de l'Espace Economique Européen (EEE ci-après) ou de la Suisse et qui sont employés par une entreprise établie dans un État membre de l'EEE ou en Suisse sont légalement autorisés à travailler en Belgique à condition que:

- a) ces travailleurs, dans l'État membre de l'EEE ou en Suisse où ils résident, disposent d'un droit de séjour ou d'un titre de séjour de plus de trois mois ;
- b) ces travailleurs sont légalement employés dans l'État membre où ils résident et le permis est valable au moins pour la durée du travail à effectuer en Belgique;
- c) ces employés ont un contrat de travail régulier ;
- d) ces travailleurs disposent d'un passeport et d'un titre de séjour d'une durée au moins équivalente à la durée du service fourni pour assurer leur retour dans leur pays d'origine ou de résidence.

Si ces conditions ne sont pas remplies, une autorisation de travail doit être demandée à la Région où le salarié sera principalement employé.

- ⇒ L'employeur **devra** demander pour ses travailleurs non belges une autorisation d'occupation. Ses travailleurs doivent quant à eux être en possession d'un permis unique

pour une occupation de plus de trois mois et du permis de travail « B »³ pour une occupation de travail de moins de trois mois.

Depuis le 03/01/2019, le ressortissant non-européen qui souhaite séjourner et travailler plus de 90 jours en Belgique doit introduire une demande unique auprès de la Région compétente, par le biais de son employeur. Si cette demande est acceptée, il reçoit un document unique attestant qu'il est autorisé à séjourner plus de 90 jours en Belgique pour y travailler (permis unique).

Tous les titres de séjour délivrés par la Belgique depuis le 03/01/2019 portent une mention relative à l'accès au marché du travail: «*Marché du travail limité*», ou «*Marché du travail illimité*» ou «*Marché du travail: non*».

☛ N.B. Les ressortissants britanniques, ainsi que les membres de leur famille restreinte, en possession d'une autorisation de séjour valable au 31 décembre 2020, recevront une « carte de séjour M » ([arrêté royal 'séjour' du 24 décembre 2020](#)⁴). Cette carte leur sera délivrée l'administration communale de leur lieu de résidence dans le courant de l'année 2021.

Ces personnes ont le droit de travailler en Belgique sans avoir à demander d'autorisation de travail auprès des Régions. Elles restent donc, comme les ressortissants de l'Union européenne, dispensées d'autorisation de travail, tant comme travailleur salarié ([arrêté royal 'emploi' du 27 janvier 2021](#)⁵) que comme travailleur indépendant.

Une même mesure concerne les travailleurs frontaliers qui étaient occupés en Belgique jusqu'au 31 décembre 2020 (ils reçoivent une « carte de séjour de type N »).

Par ailleurs, outre les dispenses d'autorisation de travail dont les ressortissants britanniques peuvent bénéficier au même titre que tout autre travailleur étranger, l'accord de commerce et

³ Pour le permis B, il y a aussi les cas (rares) d'occupation de plus de trois mois, mais ne nécessitant pas de titre de séjour de séjour belge : les frontaliers (le titre de séjour n'est pas demandé en Belgique...) et les personnes inscrites à l'hôtel (l'inscription à l'hôtel vaut séjour)

⁴ [Arrêté royal du 24 décembre modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981](#) sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers relatif aux bénéficiaires de l'accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (Moniteur belge du 31/12/2020)

⁵ [Arrêté royal du 27 janvier 2021 modifiant l'arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, concernant le Brexit](#) (Moniteur belge du 19/02/2021)

de coopération «Brexit»⁶ prévoit des dispositions plus favorables spécifiquement pour les travailleurs britanniques en fonction de la nature du séjour.

Pour plus de renseignements, voyez le site de la Région compétente:



- **Flandre: NL/FR/EN/DE** | <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Wallonie: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/en/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>
- **Région de Bruxelles-Capitale: FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>
- **Communauté germanophone - Deutschsprachige Gemeinschaft: DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>

1.8 Demander des documents de séjour

Quand des **non-résidents de l'UE** désirent venir en Belgique pour travailler, ils doivent demander un visa long séjour auprès de l'Ambassade belge compétente pour le pays où ils résident.

Plus de renseignements concernant la procédure et les documents requis peuvent être trouvés sur le site web de l'Office des Etrangers (OE) | Service public fédéral Intérieur :



- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be>
- **EN** | https://www.belgium.be/en/family/residence_documents_for_belgium

Si vous désirez des renseignements supplémentaires, vous pouvez prendre contact avec l'infodesk de l'Office des Etrangers (infodesk@ibz.fgov.be –tél : 0032 2 488 80 00).

Quand des **habitants de l'UE** viennent en Belgique pour travailler, ils doivent s'inscrire auprès de l'administration de la commune où ils ont leur résidence temporaire. Cela ne s'applique pas aux personnes résidant à l'hôtel, dans une auberge de jeunesse ou dans un camping ou tout autre maison soumise à la réglementation sur le contrôle des voyageurs.

Ils recevront une Annexe 3 ter (« Déclaration de présence » pour un séjour de moins de trois mois) ou une Annexe 19 (« Demande d'attestation d'enregistrement » pour un séjour de plus de trois mois)⁷.

⁶ Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord du 24 décembre 2020.

⁷ cf. articles 40,§4, 41 bis, 42, 42 bis de [la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers](#))



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

1.9 Bien-être, Sécurité et Santé sur les lieux de travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution s'appliquent à tout employeur occupant des travailleurs sur le territoire belge. Cette loi est la transposition en droit belge de la directive-cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Vous trouverez plus de renseignements concernant le bien-être au travail sur les pages suivantes (choix de la langue) :



- **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38260>

1.10 Déclaration des chantiers de construction et enregistrement des présences

1.10.1 Déclaration des travaux

Si en tant qu'entrepreneur dans la construction vous avez conclu un contrat directement avec le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) pour des travaux immobiliers en Belgique, vous êtes potentiellement tenu de déclarer les travaux.

Le service en ligne de l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) dont la référence est reprise ci-après permet aux entrepreneurs de certains travaux d'effectuer diverses déclarations. Il s'agit des déclarations suivantes :

- la déclaration des travaux "30bis" relevant du secteur de l'immobilier. Sont visés par l'obligation de déclaration, les travaux suivants :
 - les **travaux immobiliers** (article 30 bis) : font partie de ces travaux, les travaux sur chantiers temporaires et mobiles mais sont exclus certaines activités des secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et du sylviculture . Vous trouvez la liste de ces travaux sur le site-portal de la sécurité sociale ;
 - la **livraison du béton prêt à l'emploi**.
 - **Enfin, certains travaux dangereux non immobiliers** comportant des **risques accrus pour la santé et la sécurité** des travailleurs (exemple : travaux au cours desquels les travailleurs risquent d'être exposés à l'amiante) doivent également être déclarés.

L'obligation de déclaration dépend du montant du contrat et de la présence ou non de sous-traitant.

Ces travaux sont déclarés à l'Office national de Sécurité sociale, à Constructiv et au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

- la déclaration des travaux "30ter" relevant de la commission paritaire du gardiennage et/ou de surveillance, et des entreprises effectuant certaines activités du secteur de la viande.

Ces travaux sont déclarés à l'Office national de Sécurité sociale (ONSS).

Pour plus d'informations, consultez le lien suivant (choix de la langue) :

 ▪ **FR/NL/DE** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Vous trouverez une liste détaillée des travaux dans [l'Avis aux entrepreneurs de certains travaux et aux commettants](#)

 ▪ **FR/NL/DE/EN**
| https://international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html

1.10.2 Checkin@work ou enregistrement des présences

Via Checkin@work, **les employeurs et les entrepreneurs qui exécutent des travaux immobiliers déclarent** les personnes présentes sur certains lieux de travail. Le système enregistre qui est présent à quel endroit à quel moment.

Cette obligation est liée à l'obligation de déclaration de travaux. Elle vise les mêmes secteurs.

Checkin@work procure aux employeurs et aux entrepreneurs un moyen d'enregistrer la présence de leurs travailleurs, sous-traitant et des sous-traitants indépendants. Les **travailleurs et sous-traitants indépendants** peuvent s'identifier eux-mêmes dans le système. L'enregistrement doit se faire quotidiennement avant que la personne qui exécute les travaux ne commence à travailler.

Pour les travaux immobiliers, l'enregistrement des présences est **obligatoire** pour les lieux où sont exécutés des travaux dont le montant total hors TVA est égal ou supérieur à **500.000 euros**. Vous devez enregistrer les présences dès que ce montant est atteint :

- soit au début des travaux
- soit pendant les travaux.

Pour de plus amples informations, consultez le lien ci-dessous (choix de la langue) :



▪ **FR/NL/DE**

| https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/checkinetwork/index.htm

2. OBLIGATIONS COMME INDEPENDANT (SANS INSTALLATION FIXE EN BELGIQUE)

2.1 Faire une déclaration Limosa avant le début des activités

Quand vous effectuez temporairement ou partiellement des missions en Belgique comme travailleur indépendant non belge dans un secteur à risque (*construction, viande et nettoyage*), vous devez au préalable faire une déclaration électronique de votre présence, notamment de vos données d'identité, de l'utilisateur belge. Immédiatement après la déclaration, un récépissé L-1 sera délivré. Ce récépissé doit être présenté au client (ou commanditaire) belge et au service d'inspection.

Pour plus de renseignements, et pour avoir accès au service en ligne Limosa, voyez (choix de la langue) :



▪ **FR/NL/DE/EN**

| https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

2.2 Disposer d'un document A1

(Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire)

Les dispositions européennes en matière de sécurité sociale prévoient que l'État membre où le travail est effectué, est compétent pour la sécurité sociale à appliquer (prestations et cotisations).

Les exceptions à ce principe sont le détachement et l'occupation simultanée sur le territoire de deux ou plusieurs États membres. En cas de détachement ou d'occupation simultanée (si elle y exerce une partie substantielle de son activité) sur le territoire de deux ou plusieurs États membres, la sécurité sociale de l'État membre d'où la personne est envoyée continue de s'appliquer.

En matière de détachement, il convient de déterminer :

- ➔ si la personne est normalement un travailleur non salarié dans l'État d'envoi, notamment à la lumière des critères suivants:

- conserver un lieu de travail,
 - posséder une carte professionnelle dans le pays d'origine,
 - posséder un numéro de TVA et payer des impôts dans le pays d'origine,
 - être inscrit à la Chambre de commerce ou auprès d'une organisation professionnelle;
- ↳ si la personne exerce une activité semblable dans le pays d'envoi et dans le pays d'emploi;
- ↳ que la durée prévisible du détachement ne dépasse pas 24 mois.

En matière l'occupation simultanée sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres, la personne qui exerce normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs Etats membres est soumise :

- a) à la législation de l'Etat membre de résidence, si elle exerce une partie essentielle de son activité dans cet Etat membre;
- b) à la législation de l'Etat membre dans lequel se situe le centre d'intérêt de ses activités, si la personne ne réside pas dans l'un des Etats membres où elle exerce une partie substantielle de son activité.



- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29>
(choix de la langue | **UE**)
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=849> (choix de la langue | **UE**)

Le détachement ou l'occupation simultanée sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres sont attestés au moyen du formulaire A1. Celui-ci prouve que le travailleur détaché est assujéti à la sécurité sociale de l'Etat membre d'origine.

Vous pouvez obtenir ce formulaire auprès de l'Institution de sécurité sociale compétente de votre pays. Veillez cependant à ce que le formulaire de détachement puisse être présenté à chaque inspection.



Attention : demandez à temps le formulaire dans votre pays; cela peut prendre quelque temps avant que le document vous soit remis.

Pour plus de renseignements, voyez (choix de la langue | **UE**) :



- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857 & langId=fr&intPagId=972>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=868>

2.3 Demander des documents de séjour

Un indépendant non belge doit demander des documents de séjour dans sa commune de séjour s'il vient en Belgique dans le cadre d'activités économiques.

Quand des **non-résidents de l'UE**, y compris les ressortissant britanniques, désirent venir en Belgique pour travailler, ils doivent demander un visa long séjour auprès de l'Ambassade belge compétente pour le pays où ils résident.


Plus de renseignements concernant le procédure et les documents requis peuvent être trouvés sur le site web de l'Office des étrangers (OE) | Service public fédéral Intérieur (choix de la langue):

 ▪ **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be/fr>

Si vous désirez des renseignements supplémentaires, vous pouvez prendre contact avec l'infodesk de l'Office des Etrangers (infodesk@ibz.fgov.be –tél: 32 2 488 80 00).

Quand des **habitants de l'UE** viennent en Belgique pour travailler, ils doivent s'inscrire auprès de l'administration de la commune où ils ont leur résidence temporaire. Cela ne s'applique pas aux personnes résidant à l'hôtel, dans une auberge de jeunesse ou dans un camping ou tout autre maison soumise à la réglementation sur le contrôle des voyageurs.

Ils recevront une Annexe 3 ter («déclaration de présence» pour un séjour de moins de trois mois) ou une Annexe 19 («demande d'attestation d'enregistrement» pour un séjour de plus de trois mois).

 ▪ **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
▪ **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

2.4 Fournir la preuve de connaissances de base en gestion d'entreprise

Toute entreprise commerciale ou artisanale (aussi bien en personne physique qu'en personne morale) doit prouver ses connaissances de gestion de base lors de son inscription dans la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), qu'il s'agisse d'une activité à titre principal ou complémentaire. Pour un grand nombre de professions réglementées, comme entrepreneur de travaux de construction, de peinture, d'électricité..., des capacités professionnelles spécifiques doivent également être prouvées.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, cette compétence est devenue régionale. Ainsi les compétences en gestion d'entreprise et compétences professionnelles ne s'appliquent pas en Région flamande.

Par contre la Région wallonne et bruxelloise exigent pour tout indépendant (belge, UE ou tiers) à la fois de prouver les connaissances de gestion de bases et les compétences professionnelles sectorielles.

Toutefois les entreprises étrangères de l'Espace économique européen (EEE) ne doivent pas, en raison de l'article 5 de la directive 2005/36 du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005, prouver les compétences d'entrepreneur s'ils viennent effectuer temporairement et occasionnellement des travaux en Belgique sans se fixer en Belgique et si :

- 1) elles sont établies légalement dans leur pays d'origine pour y exercer la même profession;
et
- 2) si elles ont exercé la profession pendant au moins deux ans au cours des dix ans précédant les travaux.

La condition de deux ans d'exercice de la profession est supprimée quand la profession est réglementée dans le pays d'origine.

Coordonnées des instances compétentes:

1. **Flandre**

Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO)

Info over basiskennis bedrijfsbeheer:

 **NL/EN** | <https://www.vlaio.be/nl/begeleiding-advies/start/kennis-en-bekwaamheden-bewijzen/basiskennis-bedrijfsbeheer>

Contact : <https://www.vlaio.be/nl/over-ons/hoe-neem-je-contact-op-met-vlaio>

2. **Bruxelles**

Bruxelles Economie et Emploi | Service Public Régional de Bruxelles

Service Economie

Boulevard du Jardin Botanique, 20

1035 Bruxelles

Tél.: 02 800 35 93 Tél.: 02 800 33 61

 **FR/NL/EN** | http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/home

3. **Wallonie**

Service public de Wallonie DGO 6

Département du développement économique

Direction des projets thématiques

Place de Wallonie 1 (RW-DC)

5100 Jambes

Tél. :081 33 31 55

FR | https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Projets_thematiques/Regionalisation/Starter/gestion_base.html

2.5 Disposer d'une carte professionnelle

Un indépendant non ressortissant de l'EEE souhaitant exercer une activité professionnelle en Belgique doit généralement disposer d'une carte professionnelle à moins de rentrer dans les conditions de dispenses⁸. Cette compétence a été transférée aux Régions le 1^{er} janvier 2015.

Des exemptions sont possibles dans le cadre du détachement.

Les prestataires de services indépendants qui ne sont pas ressortissants d'un État membre de l'EEE ou de la Suisse et qui sont établis dans un État membre de l'EEE ou en Suisse et qui s'installent temporairement en Belgique pour fournir des services sont dispensés de carte professionnelle s'ils remplissent toutes les conditions suivantes :

- a) ils disposent d'un droit de séjour ou d'un titre de séjour de plus de trois mois dans l'État membre de l'EEE ou de la Confédération Suisse où ils résident ;
- b) ils exercent légalement une activité non salariée dans l'État membre où ils résident et le permis est valable au moins pour la durée des services à fournir en Belgique ;
- c) ils disposent d'un passeport et d'un titre de séjour d'une durée au moins équivalente à la durée du service pour assurer leur retour dans leur pays d'origine ou de résidence.

Si ces conditions ne sont pas remplies, une carte professionnelle doit être demandée à la Région où sont exercées les activités indépendantes.

De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de la Région compétente.



- **Flandre** : NL/FR/EN/DE | <https://www.vlaanderen.be/beroepskaart-voor-buitenlandse-ondernemers>
- **Bruxelles** : FR/NL/EN | <https://economie-emploi.brussels/carte-professionnelle>
- **Wallonie** : FR/DE/EN | <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/carte-professionnelle.html>

Depuis le 1/11/2020, les ressortissants du Royaume-Uni désireux de développer une activité indépendante en Wallonie doivent demander une carte professionnelle.

- **Communauté germanophone**

⁸ - [Arrêté royal du 3 février 2003 dispensant certaines catégories d'étrangers de l'obligation d'être titulaires d'une carte professionnelle pour l'exercice d'une activité professionnelle indépendante](#)

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Beschäftigung, Gesundheit und Soziales

Gospertstraße 1

4700 Eupen

Tél. : 32(0)87 59 64 86, fax : 32(0) 87 55 64 73

 DE | <http://www.ostbelgienlive.be>

☛ Les ressortissants du Royaume Uni sont depuis le Brexit et la fin des mesures transitoires considérés comme des ressortissants de pays-tiers et doivent être en possession d'une carte professionnelle pour exercer une activité indépendante.

2.6 Déclaration des chantiers et enregistrement des présences

2.6.1 Déclaration des travaux

Si en tant qu'entrepreneur vous avez conclu un contrat directement avec le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) pour des travaux immobiliers en Belgique, vous êtes potentiellement tenu de déclarer les travaux.

Le service en ligne de l'ONSS dont la référence est reprise ci-après permet aux entrepreneurs de certains travaux d'effectuer diverses déclarations.

Il s'agit des déclarations suivantes :

1. La déclaration des travaux "30bis" relevant du secteur de l'immobilier.

Sont visés par l'obligation de déclaration, les travaux suivants :

- les **travaux immobiliers** (article 30 bis) : font partie de ces travaux les travaux sur chantiers temporaires et mobiles mais sont exclus certaines activités des secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et du sylviculture . Vous trouvez la liste de ces travaux sur le site-portal de la sécurité sociale;
- la **livraison du béton prêt à l'emploi**.
- Enfin, certaines **travaux dangereux non immobiliers** comportant des **risques accrus pour la santé et la sécurité** des travailleurs (exemple : travaux au cours desquels les travailleurs risquent d'être exposés à l'amiante) doivent également être déclarés.

L'obligation de déclaration dépend du montant du contrat et de la présence ou non de sous-traitant.

Ces travaux sont déclarés à l'Office national de Sécurité sociale (ONSS), à Constructiv et au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

2. La déclaration des travaux "30ter" relevant de la commission paritaire du gardiennage et/ou de surveillance, et des entreprises effectuant certaines activités du secteur de la viande.

Ces travaux sont déclarés à l'Office national de Sécurité sociale (ONSS).

Pour plus d'informations, consultez le lien suivant : (choix de la langue)



▪ **FR/NL/EN** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Vous trouverez une liste détaillée des travaux dans [l'Avis aux entrepreneurs de certains travaux et aux commettants.](#)

2.6.2 Checkin@work ou enregistrement des présences

Via Checkin@work, **les employeurs et les entrepreneurs qui exécutent des travaux immobiliers déclarent** les personnes présentes sur certains lieux de travail. Le système enregistre qui est présent à quel endroit à quel moment.

Cette obligation est liée à l'obligation de déclaration de travaux. Elle vise les mêmes secteurs.

Checkin@work procure aux employeurs et aux entrepreneurs un moyen d'enregistrer la présence de leurs travailleurs, sous-traitant et des sous-traitants indépendants. Les **travailleurs et sous-traitants indépendants** peuvent s'identifier eux-mêmes dans le système. L'enregistrement doit se faire quotidiennement avant que la personne qui exécute les travaux ne commence à travailler.

Pour les travaux immobiliers, l'enregistrement des présences est **obligatoire** pour les lieux où sont exécutés des travaux dont le montant total hors TVA est égal ou supérieur à **500.000 euros**. Vous devez enregistrer les présences dès que ce montant est atteint :

- Soit au début des travaux
- Soit pendant les travaux.

Pour de plus amples informations, consultez le lien ci-dessous :



▪ **FR/NL/DE**

| https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkin@work/index.htm

3. OBLIGATIONS COMME AGENCE D'INTÉRIM

- 1) Les agences étrangères sont tenues, à l'égard des intérimaires détachés vers la Belgique, de respecter les mêmes obligations que les employeurs qui détachent des travailleurs vers la Belgique (cf. [supra point 1](#)).
- 2) Obtenir au préalable un agrément comme agence d'intérim:

La mise à disposition (prêt) de personnel est en principe interdite en Belgique, sauf pour une agence d'intérim agréée. L'activité d'une agence d'intérim en Belgique implique aussi un agrément préalable par les autorités compétentes (Région wallonne, Région de Bruxelles-Capitale, Communauté germanophone) selon la région où le travailleur intérimaire est occupé.
- 3) Si l'utilisateur fait appel à un travailleur au moyen de travailleurs intérimaires, il a l'obligation d'informer l'employeur de ces travailleurs (l'agence d'intérim) sur les conditions de travail dans son entreprise et d'avertir celui-ci quand le travailleur travaillera dans une autre Etat de l'Espace Economique Européen ou en Suisse.

Pour plus de renseignements, voyez sur (choix de la langue) :



- **Flandre** : NL/FR/DE/EN | <http://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzenbureaus>
- **Wallonie** : FR/DE/EN | <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement.html>
- **Région de Bruxelles-Capitale** : FR/NL | <https://economie-emploi.brussels/agence-emploi>
- **Communauté germanophone**
DE | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-274/5241read-34546/>

4. OBLIGATIONS FISCALES

La Belgique a conclu avec de nombreux pays un traité réglant les modalités de paiement des impôts. Vous pouvez consulter ces traités sur www.fisconet.fgov.be Pour plus de renseignements à propos de votre situation spécifique, vous pouvez prendre contact avec :

Service public fédéral (SPF) Finances

Administration générale de la Fiscalité
Internationale – Belintax
North Galaxy, Tour A - 15
Boulevard du Roi Albert II 33, bte 26
1030 Bruxelles - Belgique
Tél. 0032 257 634 70
belintax@minfin.fed.be

5. INSPECTION DU TRAVAIL ET SANCTIONS

1. Divers services d'inspection sociale, dont les services d'inspection sociale fédéraux et régionaux compétents, exercent le contrôle des lois sociales pour lesquelles ils sont déclarés compétents par le législateur.

Pour plus de renseignements relatifs à leur identification, compétences, moyens d'action, voir (choix de la langue) :



▪ **FR/NL** | <https://www.siod.belgie.be/fr/sirs/les-services-dinspection>


2. Le non-respect des obligations décrites aux rubriques 1,2 et 3 peut être sanctionné par des pénalités qui, selon la gravité de l'infraction, peuvent s'élever jusqu'à 48.000 euros par travailleur concerné. En l'absence de poursuites pénales, des amendes administratives peuvent être infligées.
3. Les niveaux de sanctions et les montants se trouvent dans le Code pénal social du 2 juin 2010, articles 101, 102 et article 52 de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales;

Niveau de sanction	Peine de prison	Amende pénale	Amende administrative
Niveau 1			de 80€ à 800 €
Niveau 2		Soit une amende pénale de 400 € à 4.000 €	Soit une amende administrative de 200 € à 2.000 €
Niveau 3		Soit une amende pénale de 800 € à 8.000 €	Soit une amende administrative de 400 € à 4.000 €
Niveau 4	Soit une peine de prison de 6 mois à 3 ans	Et/ou une amende pénale de 4.800 € à 48.000 €	Soit une amende administrative de 2.400 € à 24.000 €

Pour un certain nombre d'infractions, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.

En ce qui concerne les infractions régionales, les Régions et les Communautés ont obtenu la compétence d'infliger une amende administrative. Quant au service des amendes administratives du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, il reste compétent en matière d'infractions fédérales.

Pour plus de renseignements voyez :

- Région Flamande** - Département Travail et Economie Sociale – Section politique, service juridique, cellule amende administrative
 Boulevard du Roi Albert II 35 boîte 20, 1030 Bruxelles (Bâtiment Ellips)
 Tel. 02 553 09 62
 e-mail : administratievegeldboeten@vlaanderen.be
 **NL/FR/EN/DE** | www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie
- Région de Bruxelles-Capitale- Bruxelles** Economie et Emploi – Cellule amendes administratives
 Direction Coordination et Finances
 Boulevard du Jardin Botanique 20, 1035 Bruxelles
 **FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/>
- Région Wallonne** – Service des amendes administratives
 Service public de Wallonie Économie, Emploi, Recherche
 Département de l'Inspection

Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Jambes


 **FR/NL/EN** | www.wallonie.be

- **Communauté Germanophone** - Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Gospertstraße 1, 4700 Eupen

 **DE** | www.ostbelgienlive.be

- **Pour le SPF Emploi, travail et concertation sociale :**

SPF Emploi, travail et concertation sociale,
Direction générale Droit du travail et études juridiques
Direction des Amendes administratives
Rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles

 **FR/NL** | [Procédure administrative - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](http://www.belgique.be/procure-administrative-service-public-federal-emploi-travail-et-concertation-sociale)

4. Le non-respect de certaines obligations peut aussi avoir d'autres conséquences. Pour certaines d'entre elles, votre client, l'utilisateur belge, peut être poursuivi pénalement également.

- La « mise à disposition » illégale de personnel. Pour plus de renseignements, voyez (choix de la langue):

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3470>

- La responsabilité solidaire pour les salaires. Pour plus de renseignements, voyez:

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442>

- Les sanctions pour occupation illégale de travailleurs en dehors de l'EEE:

- **FR/NL** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2013/02/11/2013200528/justel>
- **NL/FR** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2004/04/30/2004036200/justel> (art 13/5 et 13/6)

- La qualité de travailleur salarié ou indépendant . Pour plus de renseignements, voyez:

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>

5. L'inspection du travail entretient d'étroits contacts avec ses collègues à l'étranger, tant en ce qui concerne la vérification des documents A1 via les SPOC, que pour d'autres renseignements via l'Internal Market information system (IMI), la plate-forme de la Commission européenne des autorités de contrôle compétentes.



- https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm (choix de la langue|UE).

Cet échange de renseignements permet de collecter des preuves solides en ce qui concerne les infractions commises en Belgique par une entreprise étrangère ainsi que des informations relatives à son statut et à ses activités dans le pays d'origine.

La présente édition a été entièrement mise à jour en novembre 2021

La rédaction originale de cette brochure date d'août 2017

Editeur responsable : Service d'informations et de recherche sociale (SIRS)
rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles – Belgique
Info@sirs.belgique.be

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du Service d'information et de recherche sociale : <https://www.sirs.belgique.be>

- Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
- This publication is also available in English.