

Directives métaux

(version 24/01/2018)

Introduction

Pour s'attaquer aux problèmes spécifiques du secteur, le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale a organisé des tables rondes avec toutes les parties concernées des divers secteurs.

Le dumping social et la fraude sociale sont des concepts apparentés qui ont tous deux pour conséquence:

- de porter préjudice aux droits sociaux des travailleurs salariés et/ou indépendants;
- un manque à gagner pour les autorités.

Le dumping social peut être décrit comme suit :

"un ensemble d'actes par lesquels, en ne respectant pas la législation nationale, européenne et internationale en vigueur, il est porté atteinte aux droits du travailleur salarié ou indépendant concerné, ce qui permet au donneur d'ordre ou à l'utilisateur de jouir d'un avantage obtenu de manière déloyale, qu'il n'aurait pas pu obtenir sans enfreindre la législation et qui implique une perte de recettes pour les autorités".

Les "Directives sur l'interprétation de la réglementation belge et européenne par les services d'inspection" visent à formuler des directives claires, tant pour les entreprises que pour les partenaires sociaux. Tous les services d'inspection concernés appliquent ces directives de manière uniforme, si bien que les règles du jeu sont les mêmes pour toutes les parties prenantes.

Directives

I. Droit du travail

1. Droit international privé - règle générale

Les règles mentionnées ci-dessous servent de base pour savoir quel droit (national) régit la situation en droit du travail du travailleur du secteur.

1.1. Principe: libre choix des parties contractantes

En principe, un contrat de travail individuel est régi par le droit national choisi par les parties (= **principe de la liberté de choix du droit applicable**).

Limitation du principe de la liberté de choix: les dispositions impératives du droit national sont toujours d'application; de ce fait, le travailleur bénéficie toujours de la protection de ces dispositions si elles sont plus favorables que les dispositions du droit choisi.

Exemple :

L'entreprise A qui a son siège social aux Pays-Bas engage le travailleur Z comme travailleur salarié. Le travailleur Z travaille uniquement sur le territoire belge. Les parties conviennent que c'est le droit néerlandais qui s'applique au contrat de travail.

=> Les dispositions impératives de droit belge (salaire, durée du travail,...) restent d'application si elles sont plus favorables pour le travailleur Z.

1.2. Règles de renvoi à défaut de choix de droit par les parties

Si les parties ne font pas usage de leur liberté de choix, le contrat de travail est régi par:

- le droit du pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur accomplit **habituellement** son travail en exécution du contrat de travail.
Exemple: Entreprise A avec siège social en Belgique. Le travailleur Z travaille uniquement au siège social comme employé administratif, le contrat de travail tombe donc sous l'application de la législation belge.
- Si le travailleur n'accomplit **pas habituellement son travail dans un même pays**, le droit du pays où se trouve le siège qui a engagé le travailleur.
Exemple: Entreprise A avec siège social en Belgique. Le travailleur Z travaille sur le territoire de la Belgique (50%) et des Pays-Bas (50%), le contrat de travail tombe donc sous l'application de la législation belge.

Exception: s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, c'est alors le droit de ce pays qui est applicable.

1.3 Droit de séjourner

1 Citoyen de l'Union

1.1 Droit de séjourner - 3 mois

Tout citoyen de l'Union a le droit de séjourner en Belgique pour une période de maximum 3 mois, quelles que soient les raisons de son séjour et ce, après avoir rempli un minimum de formalités.

Formalités:

- L'intéressé séjourne dans un hôtel, une auberge de jeunesse, un camping ou toute autre habitation auxquels s'applique la réglementation relative au contrôle des voyageurs:
Aucune formalité
- L'intéressé séjourne dans une institution privée

L'intéressé doit se présenter à l'administration communale du lieu où il séjourne dans les 10 jours suivant son arrivée et l'informer de sa présence.

Il reçoit une déclaration de présence (annexe 3ter).

Pour plus d'informations:

<https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Le%20droit%20de%20séjourner%20-%20de%203%20mois.aspx>

1.2 Droit de séjourner + de 3 mois

Un citoyen de l'Union a le droit de séjourner plus de trois mois en Belgique:

- s'il y est travailleur salarié, ou
- s'il y est travailleur indépendant, ou
- s'il y entre pour chercher un emploi, ou
- s'il dispose pour lui-même de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge pour le système d'aide sociale belge au cours de son séjour et d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques en Belgique, ou
- s'il est inscrit dans un établissement d'enseignement organisé, reconnu ou subsidié par les pouvoirs publics pour y suivre à titre principal des études, en ce compris une formation professionnelle, et s'il dispose d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques en Belgique et qu'il assure par déclaration ou par tout autre moyen équivalent de son choix qu'il dispose de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge pour le système d'aide sociale belge au cours de son séjour.

Formalités:

L'intéressé doit demander son enregistrement à l'administration communale du lieu où il réside, dans les trois mois suivant son arrivée en Belgique.

Il reçoit une déclaration d'enregistrement (annexe 8).

Pour plus d'infos:

https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Le_droit_de_sejourner_+_de_3_mois_.aspx

2 Ressortissants d'un pays tiers

Lorsque des ressortissants hors UE souhaitent venir travailler en Belgique, ils doivent demander un visa de long séjour auprès de l'ambassade belge compétente pour le pays où ils résident.

L'intéressé doit se présenter à l'administration communale du lieu où il séjourne dans les 8 jours suivant son arrivée en Belgique afin de demander son enregistrement au registre des étrangers et l'émission d'un permis de séjour (permis A).

Pour plus d'informations:

https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Le_travailleur_salarie.aspx#où_introduire_la_demande_d'autorisation_de_séjour

Détachement en droit du travail

Un employeur dont le siège social est établi en dehors du territoire belge peut détacher des travailleurs en Belgique en vue d'effectuer temporairement des prestations de travail.

Dans ce cas, on parle de "**détachement**" et l'employeur est tenu de respecter l'ensemble des règles de droit social en vigueur en Belgique, ainsi que les directives prises en la matière au niveau européen. La directive 96/71 sur le détachement constitue, en soi, une dérogation aux principes généraux du droit privé cités ci-dessus. Pour savoir si la directive 96/71 sur le détachement est applicable au travailleur occupé, il faut examiner les aspects suivants:

2.1. Définition du "travailleur détaché"

Un travailleur qui effectue des prestations de travail en Belgique et qui:

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

2.2. Exemples de détachement

- Un travailleur irlandais est envoyé en Belgique par son employeur irlandais pour travailler pendant 5 mois chez un client belge.
- Une entreprise portugaise envoie une équipe de travailleurs portugais en Belgique afin qu'ils y travaillent pendant 10 mois dans le cadre d'une sous-traitance pour une entreprise belge.

2.3. Conditions du détachement à l'égard du travailleur

- La relation de travail entre l'entreprise étrangère qui détache et le travailleur salarié détaché doit exister **préalablement** à la situation de détachement temporaire vers la Belgique;
- La relation de travail entre l'entreprise étrangère qui détache et le travailleur salarié détaché doit être maintenue pendant la durée du détachement.

2.4. Conditions du détachement à l'égard de l'entreprise

Il faut un **contrat d'entreprise ou une convention de mise à disposition**¹ entre l'entreprise d'origine et le receveur du service qui est actif en Belgique (article 1^{er}, 3, a de la directive 96/71).

L'utilisateur/le cocontractant ne doit donc pas nécessairement être "établi" en Belgique² pour qu'il soit question de détachement en Belgique, mais il doit bel et bien y exécuter son activité. Il peut, par exemple, s'agir d'une société établie à l'étranger qui possède, loue ou prête en Belgique un entrepôt, un terrain ou un bâtiment et qui y exerce une activité, pour les besoins de laquelle l'entreprise étrangère qui détache est en service.

¹ Qui respecte toutes les règles.

² Généralement, c'est le cas.

2.5. L'aspect salarial et les indemnités (d'expat) du détachement

La **loi du 5 mars 2002** (MB du 13/3/2002) transpose la directive européenne 96/71 sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

L'article 5 § 1^{er} dispose:

*"L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les **conditions de travail, de rémunération et d'emploi** qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement. On entend par conditions de rémunération, **les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.**"*

En d'autres termes, les travailleurs auxquels s'applique le droit du travail belge se voient appliquer:

- les conventions collectives de travail rendues obligatoires de la commission paritaire dans laquelle ils exercent leurs activités en Belgique,
- la loi sur la protection de la rémunération du 12 avril 1965 et
- le Code pénal social du 6 juin 2010.

Concrètement, cela implique le paiement

1/ du salaire minimum brut tel que fixé dans les CCT rendues obligatoires de la commission paritaire du secteur dans lequel les personnes détachées travaillent. Pour les travailleurs détachés de longue durée, pour ceux que l'on retrouve depuis longtemps déjà dans Limosa chez différents entrepreneurs étrangers ou lorsqu'il existe des preuves de la nature du travail effectivement exercé, l'inspection peut exiger une catégorie salariale supérieure.

2/ des obligations conventionnelles

- Les indemnités de déplacement ne sont pas une composante du salaire minimum puisqu'il s'agit d'un remboursement des frais.
- Certains compléments liés au travail sont cependant imposés car ils sont effectivement liés au travail.

Le **paiement du salaire en nature** n'est pas accepté pour les travailleurs temporairement détachés.

3/ "des coûts" propres au détachement (voyage, déplacements vers la Belgique et en Belgique, logement et repas) ne sont **pas de la rémunération**:

- Ils ne tombent pas au sens strict sous la définition de salaire du noyau dur de la directive;
- La plupart des États membres ont des dispositions légales ou des CCT qui imposent à l'employeur l'obligation de supporter ces "coûts", soit en prenant lui-même des

dispositions, soit en payant pour cela (à titre de remboursement) une indemnité (forfaitaire).

4/ Qu'en est-il des défraiements forfaitaires ("per diem")?

Le Contrôle des lois sociales (CLS) **refuse a priori et en principe** ces défraiements en tant que composante salariale. Pour d'autres indemnités forfaitaires, dont on ne sait pas clairement si elles couvrent les "frais propres au détachement" (voyage, logement, nourriture), l'inspection suit le même principe. L'employeur doit **prouver** qu'il s'agit d'une indemnité d'une nature tout autre (indépendante des frais) et qu'elle a un lien direct avec les prestations fournies de telle sorte qu'elle influence le rapport entre le volume de travail livré et la rétribution liée à celui-ci.

La seule **exception** réside dans la situation où l'employeur finance et organise lui-même le voyage, le logement et les repas et qu'**en plus de cela**, il paie une indemnité forfaitaire comme Diety, Diurna, ajuda de custo estrangeiro et tous les forfaits similaires, en ce compris les indemnités pour lesquelles il n'apparaît pas clairement si elles couvrent ou non les coûts.

2.6. Mise à disposition interdite

Il est question de mise à disposition de travailleurs lorsqu'un employeur prête ses travailleurs à une tierce personne qui utilise les services de ces travailleurs et exerce sur eux (une partie de) l'autorité qui est normalement exercée par l'employeur lui-même.

En la matière, une telle situation est également qualifiée de "prêt de personnel".

Le prêt de personnel avec transfert de l'autorité d'employeur est **interdit** en Belgique, sauf les exceptions (prévues par la loi <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3470>).

Conséquences: Lorsqu'un utilisateur fait effectuer du travail par des travailleurs qui ont été mis à sa disposition de manière illégale, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme étant liés par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le début de l'exécution des travaux.

De plus, l'utilisateur et la personne qui a mis illégalement des travailleurs à la disposition de l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat de travail à durée indéterminée.

Les travailleurs peuvent eux-mêmes mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit peut être exercé jusqu'à la date à laquelle ils n'auraient normalement plus été à la disposition de l'utilisateur.

Agences d'intérim non agréées:

- Le travail intérimaire régulier qui se fait par le biais d'agences d'intérim agréées par, respectivement, la Région wallonne, la Région bruxelloise ou la Région flamande est une exception à l'interdiction de la mise à disposition.
- La liste des agences d'intérim agréées se trouve en ligne:

Flandre: <http://www.werk.be/online-diensten/bureaus-private-arbeidsbemiddeling/erkenning-van-uitzendbureaus/lijsten-erkende-bureaus>

- Bruxelles: <http://werk-economie-emploi.brussels/documents/16195/34295/Liste+des+agences+d%27emploi+priv%C3%A9es+reconnues+en+RBC/447e9b23-bb87-41b4-a43d-4e25edcc08b3>
- Wallonie: http://emploi.wallonie.be/files/PublicationsDEI/AGR_PUBL_EMPLOI_PLAC.XML

Lorsqu'une agence d'intérim n'est pas agréée, elle peut être sanctionnée par le service d'inspection régional. Par ailleurs, cette forme de travail intérimaire sans agrément peut être considérée par le CLS comme une mise à disposition illégale de personnel.

3. Durée du travail

Par "durée du travail", on entend: le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

Le principe général est que la durée du travail ne peut pas dépasser huit heures par jour ou quarante heures par semaine, ni les limites inférieures déterminées dans le cadre de la réduction collective de la durée du travail. Cette règle s'applique à TOUS les employeurs qui sont actifs en Belgique, donc aussi aux employeurs étrangers.

S'il s'agit de régimes de travail comportant des prestations de nuit, (c'est-à-dire de régimes de travail dont une partie des prestations se situe entre minuit et 5 h), il y aura lieu de conclure une convention collective de travail avec les organisations représentées au sein de la délégation syndicale. (Renvoi à la Limosa). Les employeurs étrangers sont dispensés d'établir un règlement de travail à condition d'avoir fait une déclaration Limosa.

Ces règles s'appliquent également aux employeurs étrangers.

Dans un certain nombre de cas, des dérogations sont possibles moyennant une autorisation préalable et pour autant que la durée du travail ait été limitée à 11 heures par jour et à 50 heures par semaine.

Ces règles s'appliquent également aux employeurs étrangers.

Repos compensatoire

Dans la plupart des cas où le dépassement des limites normales de la durée du travail a été autorisé, soit dans le cadre des régimes de travail ordinaires, soit dans le cadre d'heures supplémentaires, un repos compensatoire doit être octroyé, de sorte que la durée du travail hebdomadaire normale soit respectée au cours d'une période de référence. Cette période de référence équivaut, en principe, à un trimestre. Elle peut être portée à un maximum d'un an au moyen d'un arrêté royal, par une convention collective de travail ou, si cette entreprise n'entre pas dans le champ d'application d'un tel arrêté royal ou d'une telle convention collective de travail, par le règlement de travail de l'entreprise.

Ces règles s'appliquent également aux employeurs étrangers.

Heures supplémentaires - Sursalaire

Lorsque les limites normales de la durée du travail sont dépassées, le travailleur a droit à un sursalaire.

Le travail supplémentaire est payé à un montant qui est au moins 50% supérieur au salaire ordinaire et qui équivaut à 100% pour le travail supplémentaire presté les dimanches et jours fériés.

Ces règles s'appliquent également aux employeurs étrangers.

Pauses et intervalles de repos

Lorsque le temps de travail excède six heures, le travailleur bénéficie d'une pause.

La durée et les règles relatives à l'octroi de cette pause sont fixées par une convention collective de travail qui peut être conclue au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. S'il n'y a pas de convention collective de travail, un quart d'heure de pause est accordé, au plus tard au moment où la durée des prestations atteint six heures.

Par "intervalles de repos", on entend: la pause minimale dont les travailleurs bénéficient entre deux prestations de travail.

Par période de 24 heures, c.-à-d. entre deux prestations de travail journalières, tout travailleur a droit à un intervalle de repos d'au moins 11 heures successives.

Le repos du dimanche et l'interruption quotidienne de 11 heures doivent être groupés de sorte que le travailleur puisse prétendre à une période d'interruption hebdomadaire de 35 heures.

Ces règles s'appliquent également aux employeurs étrangers.

Diminution de la durée du travail

Les limites maximales de la durée du travail, telles que celles définies par la législation, peuvent être réduites au moyen d'une convention collective de travail rendue obligatoire. Cette diminution de la durée du travail ne peut pas entraîner une réduction du salaire.

D'autres instruments, comme le règlement de travail, peuvent aussi réduire la durée du travail, mais cette réduction n'a pas d'effet sur les limites légales (et donc sur l'octroi des repos compensatoires et le calcul des sursalaires) et ne garantit pas le maintien des rémunérations.

Ces règles s'appliquent également aux employeurs étrangers. Ceux-ci doivent donc aussi octroyer 12 jours de réduction de la durée du travail à leurs travailleurs si ceux-ci travaillent 40 heures par semaine.

Travail le dimanche, les jours fériés et les jours de repos

Le travail le samedi, le dimanche, les jours fériés et les jours de repos est en principe interdit, à moins que des raisons légales ne l'autorisent. Cela s'applique également aux employeurs étrangers.

Nouveaux régimes de temps de travail

Il est possible de déroger aux dispositions susmentionnées en matière de durée du travail, sursalaire, travail de nuit, interdiction du travail le dimanche et jours fériés afin que l'entreprise puisse recourir

aux nouveaux régimes de temps de travail tels que prévus par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Ces dérogations ne peuvent être obtenues qu'à la suite d'une procédure de négociation particulière avec les partenaires sociaux, soit au niveau du secteur d'activité, soit au niveau de l'entreprise.

On trouvera davantage de détails à ce sujet sur le site web du SPF ETCS :
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=392>

On pourra également vérifier quelle est la réglementation générale en matière de durée du travail et de diminution de la durée du travail sur le site web suivant:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=29448>

4. Fraus omnia corrumpit (la fraude corrompt tout)

Les articles 230-236 du CPS: Les infractions de faux, d'usage de faux, de déclarations inexactes ou incomplètes et d'escroquerie en droit pénal social
Sur la base du principe "fraus omnia corrumpit", on ne peut jamais invoquer son dol, que ce soit dans les relations contractuelles ou extracontractuelles, pour justifier l'application d'une règle de droit à son avantage.

Toute la construction frauduleuse (par exemple une filiale fictive à l'étranger, une société boîte aux lettres) risque d'être rejetée et les entreprises étrangères concernées seront alors intégralement soumises au droit du travail belge. Une confiscation pénale est même possible sur les biens mobiliers et les avoirs à hauteur de l'avantage qui a été indûment perçu en raison de la commission de l'infraction (dans le cas présent, cela peut également comprendre les cotisations de sécurité sociale éludées qui auraient normalement dû être versées en Belgique). Il est en outre possible que l'utilisateur (éventuellement belge) soit condamné pour ne pas avoir fait de déclaration Dimona pour les travailleurs fictivement détachés (exemple Cour d'appel de Gand 18/05/2017).

5. Transposition de la directive d'exécution (loi du 11/12/2016)

A. Dispense pour certains documents sociaux pour les employeurs étrangers:

L'employeur qui a fait une déclaration LIMOSA ou qui en est dispensé est exempté, pendant 12 mois, de l'obligation d'établir un règlement de travail et un registre du personnel.

Aux mêmes conditions, l'employeur est également exempté du respect des règles en matière de contrôle qui sont prévues pour les travailleurs salariés à temps partiel.

L'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est exempté, pendant 12 mois, de l'établissement et de la mise à jour du compte individuel et du décompte salarial pour autant qu'il tienne à la disposition des inspections, à leur demande, les documents étrangers équivalents du pays d'origine.

Au terme du détachement, l'employeur est tenu, pendant une période d'un an, d'envoyer une copie des documents étrangers équivalents visés aux services d'inspection, **si ceux-ci le lui demandent.**

B. La désignation d'une personne de liaison

Avant d'embaucher en Belgique, l'employeur étranger doit désigner une personne de liaison. 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.

C. Quels documents les employeurs étrangers doivent-ils procurer sur demande à l'inspection?

1° Une copie du contrat de travail du travailleur détaché;

2° Les informations relatives à la devise servant au paiement de la rémunération, aux avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, aux conditions de rapatriement du travailleur détaché;

3° Le relevé des heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché;

4° Les preuves du paiement des salaires du travailleur détaché.

À la demande de l'inspection, une traduction de ces documents devra être fournie (NL, FR ou anglais) par les employeurs étrangers. Les documents peuvent être fournis sur un support papier ou électronique.

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 s'agit d'une société boîte aux lettres, etc. (compétence générale en vertu du Code pénal social).

II. Droit applicable en matière de sécurité sociale

Les règles ci-dessous détermineront quelle législation de sécurité sociale s'applique aux travailleurs salariés et indépendants qui opèrent dans des situations transfrontalières. La base légale se trouve dans le Règlement (CE) 883/2004 et le Règlement d'application (CE) 987/2009. Vous trouverez de plus amples explications et l'interprétation de ces règles dans le Guide pratique sur la législation applicable.³ Ces Règlements se fondent sur le principe de base selon lequel une seule législation de sécurité sociale peut s'appliquer à une personne.

1. Règle de base: La législation du pays de travail

Un travailleur salarié est soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre où il travaille, même s'il habite ou si son employeur est établi dans un autre État membre. L'employeur doit observer les obligations à l'égard de l'institution de sécurité sociale dans le pays d'occupation.

Un indépendant est soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre où il exécute son travail, même s'il habite ou est établi en tant qu'indépendant dans un autre État membre. L'indépendant doit respecter les obligations à l'égard de l'institution de sécurité sociale dans le pays d'occupation.

Exemple:

- Une entreprise belge embauche un ressortissant néerlandais. Ce travailleur effectuera, pour la société, uniquement des prestations sur des chantiers en Belgique. L'entreprise belge doit déclarer ce ressortissant néerlandais à l'ONSS belge. Le ressortissant néerlandais sera socialement assuré en Belgique.
- Un plafonneur indépendant établi et domicilié en France exécute toutes ses activités sur des chantiers en Belgique. Il devra s'affilier à une caisse d'assurances sociales belge. Le ressortissant français sera socialement assuré en Belgique en tant qu'indépendant.

La réglementation européenne prévoit deux exceptions importantes à cette règle de base: le détachement et le travail simultané sur plusieurs territoires.

³Le guide pratique est disponible dans toutes les langues de l'UE via le lien suivant: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=4944&mode=advancedSubmit&langId=fr&policyArea=&type=0&country=0&year=0>

2. Détachement

2.1. Détachement de travailleurs salariés

Lorsqu'un travailleur est envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre État membre en vue d'y travailler pour le compte de celui-ci, il reste assujéti à la législation en matière de sécurité sociale du pays où il fournit habituellement ses prestations si les conditions suivantes sont réunies:

- la durée prévue de l'occupation dans l'autre pays n'excède pas 24 mois;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement (le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique);
- un lien de subordination continue d'exister entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était couvert socialement dans le pays d'où il est détaché au cours des 30 jours précédant directement le moment du détachement;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur détaché.

On peut également engager un travailleur pour le détacher immédiatement lorsque toutes les conditions précitées sont remplies et que l'employeur est établi dans le pays où il engage le travailleur.

Préalablement au détachement de préférence, l'employeur ou le travailleur peut demander à l'organisme compétent du pays à partir duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (déclaration A1). En Belgique, l'ONSS est l'organisme compétent pour les travailleurs salariés. La déclaration A1 peut être demandée en ligne sur le portail de la sécurité sociale: <https://www.socialsecurity.be>

À l'expiration des 24 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des États membres concernés à accorder, dans l'intérêt du travailleur, des dérogations aux règles déterminées par l'État membre compétent. De cette façon, on peut également déroger à la durée maximale de détachement. La plupart des États membres sont généralement d'accord pour des détachements allant jusqu'à 5 ans.

Exemple :

Une entreprise belge accepte un chantier d'environ 3 semaines aux Pays-Bas. Elle envoie trois travailleurs sur le chantier pour cette mission de courte durée. Si tant l'entreprise belge que les travailleurs satisfont aux conditions de détachement, la sécurité sociale belge reste applicable à ces ouvriers pour la période où ils travaillent aux Pays-Bas. Pour chacun de ces travailleurs, l'employeur demande un document A1 auprès de l'ONSS.

2.2. Détachement de travailleurs indépendants

Si un indépendant va exécuter une mission temporaire dans un autre État membre, il reste soumis à la législation de sécurité sociale du pays où il effectue normalement ses prestations, si les conditions suivantes sont remplies:

- Le détaché doit exercer habituellement des activités substantielles sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi. En outre, il doit, pendant toute période d'activité temporaire dans un autre État membre, continuer à remplir dans l'État membre où il est établi les conditions pour la poursuite de son activité de manière à pouvoir reprendre celle-ci à son retour.
- Il doit avoir exécuté ses activités en tant qu'indépendant pendant au moins deux mois avant la date où il part travailler à l'étranger en tant que détaché.
- Durant son détachement, il ne peut effectuer que des activités de nature semblable en Belgique et dans le pays d'origine.
- Le détachement dure au maximum 24 mois.

Préalablement au détachement de préférence, l'indépendant peut demander dans le pays à partir duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (déclaration A1). En Belgique, c'est l'INASTI qui est compétent pour ce qui concerne les indépendants. La déclaration A1 peut être demandée sur le site de l'INASTI: <http://www.inasti.be/fr/international>

À l'expiration des 24 mois, l'indépendant ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation.

Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des États membres concernés à accorder des dérogations aux règles déterminées par l'État membre compétent dans l'intérêt de l'indépendant. De cette façon, on peut également déroger à la durée maximale de détachement. La plupart des États membres sont généralement d'accord pour des détachements allant jusqu'à 5 ans.

Exemple :

Un indépendant établi et domicilié en Allemagne accepte une mission de quelques semaines sur un chantier en Belgique. S'il satisfait à toutes les conditions de détachement, il peut demander un document A1 en Allemagne. Il restera soumis à la sécurité sociale allemande pendant la durée des prestations.

3. Exception: Occupation simultanée dans plusieurs États membres

3.1. Comme travailleur salarié dans plusieurs États membres

Un travailleur salarié qui "exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres" exerce, simultanément ou en alternance, une ou plusieurs activités différentes dans deux États membres ou plus pour le même employeur ou pour des employeurs différents. Généralement, on observe pour déterminer cela la situation effective du travailleur au cours d'une période de douze mois calendrier.

Si le travailleur salarié effectue une partie substantielle (minimum 25% de son temps de travail et/ou de sa rémunération) de ses prestations dans son pays de résidence, la législation du pays de résidence s'applique, qu'il ait effectué ses prestations pour un ou pour plusieurs employeurs et quel que soit l'État membre où ces employeurs sont établis.

Si le travailleur n'effectue PAS une partie substantielle de ses prestations dans son pays de résidence, les règles suivantes s'appliquent:

S'il travaille pour un seul employeur, la législation qui s'applique est celle de l'État membre où son employeur est établi.

S'il travaille pour plusieurs employeurs, qui sont tous établis dans le même État membre, la législation qui s'applique est celle de cet État membre.

S'il travaille pour deux employeurs ou plus qui sont établis dans deux États membres différents, dont l'un est le pays de résidence, la législation qui s'applique est celle de l'autre État membre.

S'il travaille pour deux employeurs ou plus, dont au moins deux sont établis dans des États membres différents, autres que le pays de résidence, la législation qui s'applique est celle du pays de résidence du travailleur.

Cela signifie que l'ensemble des activités sont soumises à la législation de l'État membre alors désigné. Si le travailleur salarié travaille pour plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier à l'institution pour la sécurité sociale de l'État membre compétent.

Quels sont les critères pour déterminer le lieu d'établissement de l'employeur? Pour ce faire, on examine:

- l'endroit où l'entreprise a son siège et sa direction statutaires;
- le nombre de mois/années que l'entreprise est établie dans l'État membre;
- le nombre de collaborateurs administratifs actifs dans le bureau en question;
- l'endroit où sont conclus la plupart des contrats de l'entreprise avec ses clients;
- le bureau qui détermine la politique de l'entreprise et qui prend les décisions opérationnelles;
- le lieu où les principales tâches financières, à l'inclusion des opérations bancaires, sont effectuées;
- le lieu qui est indiqué, sur la base des règlements européens, comme étant le lieu responsable de la gestion et de la tenue de l'administration relative aux prescriptions légales du secteur dans lequel l'entreprise est active;
- le lieu où les travailleurs sont engagés.

Exemple :

Un ouvrier qui habite en Belgique et est au service d'un employeur belge. Il travaille deux semaines par mois en Belgique, mais également deux semaines par mois sur des chantiers situés respectivement en Allemagne, aux Pays-Bas et en France. Étant donné qu'il travaille de manière substantielle (> 25%) dans son pays de résidence qui est la Belgique, il sera assujéti à la sécurité sociale belge.

Un ouvrier domicilié en France travaille pour une entreprise belge. Il travaille en rotation sur des chantiers en Belgique, aux Pays-Bas et au Luxembourg. Étant donné qu'il ne travaille pas de manière substantielle (< 25%) dans son pays de résidence qui est la France, il sera assujéti à la sécurité sociale belge vu que son employeur y est établi.

3.2. Comme travailleur indépendant dans plusieurs États membres

Un travailleur indépendant qui "exerce normalement une activité dans deux ou plusieurs États membres" exerce, simultanément ou en alternance, une ou plusieurs activités différentes dans deux États membres ou plus en tant qu'indépendant. Généralement, on observe pour déterminer cela la situation effective de l'indépendant au cours d'une période de douze mois calendrier.

Si l'indépendant effectue une partie substantielle de ses prestations (minimum 25% de son chiffre d'affaires, de son temps de travail, du nombre de missions et/ou de ses revenus) dans son pays de résidence, c'est la législation du pays de résidence qui s'applique.

Si le travailleur indépendant n'effectue PAS une partie substantielle de ses prestations dans son pays de résidence, c'est la législation de l'État membre où se situe le centre d'intérêt de l'indépendant qui s'applique.

Qu'est-ce que le centre d'intérêt de l'indépendant? Le centre d'intérêt des activités est déterminé en prenant en compte l'ensemble des éléments qui composent les activités professionnelles, notamment les critères suivants:

- le lieu où se trouve le siège fixe et permanent de ses activités;
- le caractère habituel ou la durée des activités exercées;
- le nombre de services prestés;
- ainsi que la volonté de l'intéressé telle qu'elle ressort de toutes les circonstances.

Cela signifie que l'ensemble des prestations seront soumises à la législation du pays où se trouve le centre d'intérêt de l'indépendant.

Exemple :

Un indépendant domicilié en Belgique génère 50% de ses revenus pendant des missions effectuées aux Pays-Bas et en Allemagne. Les autres 50% sont réalisés en Belgique. Étant donné qu'il travaille de manière substantielle (> 25%) dans son pays de résidence qui est la Belgique, il sera assujetti à la sécurité sociale belge.

Un indépendant domicilié aux Pays-Bas effectue uniquement des missions en Belgique et aux Pays-Bas. La plupart de ses missions ont lieu sur des chantiers en Belgique. En outre, son objectif est d'y élargir ses activités à l'avenir. Étant donné qu'il n'effectue pas une partie substantielle (< 25%) de ses prestations dans son pays de résidence, à savoir les Pays-Bas, c'est la législation de l'État membre de son centre d'intérêt qui s'applique. Il effectue la majorité de ses prestations en Belgique et a l'intention de les y développer à l'avenir. La Belgique peut être considérée comme son centre d'intérêt. Par conséquent, il sera assujetti à la sécurité sociale belge pour l'ensemble de ses prestations.

3.3. Comme travailleur indépendant et salarié dans plusieurs États membres

Une personne qui effectue des prestations en tant que salarié et indépendant dans plusieurs États membres est assujettie à la législation qui s'applique dans l'État membre où elle effectue ses prestations de salarié. Si cette personne travaille comme travailleur salarié dans plusieurs États membres, les règles mentionnées au point "3.1. Comme travailleur salarié dans plusieurs États membres" détermineront quel État membre sera compétent pour l'activité prestée en tant que salarié et en tant qu'indépendant.

Exemple

Un ressortissant néerlandais travaille comme ouvrier pour une entreprise belge sur des chantiers en Allemagne et en Belgique. De plus, il a une activité complémentaire indépendante aux Pays-Bas. La Belgique est l'État compétent pour ses activités de salarié étant donné qu'il ne travaille pas de manière substantielle (< 25%) dans son pays de résidence et que son employeur est établi en Belgique. De ce fait, il devra également déclarer en Belgique ses activités d'indépendant.

3.4. Procédure

Le travailleur salarié (ou son employeur) ou l'indépendant concerné doit informer l'institution compétente de son État de résidence de ces activités sur le territoire de plusieurs États membres. Cette institution doit décider quelle législation s'applique à son cas. Ensuite, le travailleur salarié, l'employeur ou l'indépendant peut demander une déclaration A1 dans l'État membre dont la législation a été déclarée d'application.

4. Limosa

Tout travailleur salarié ou indépendant qui n'est pas assujéti à la sécurité sociale belge et qui effectue temporairement ou partiellement des missions en Belgique doit être déclaré par voie électronique, préalablement à l'exécution des travaux, au moyen de l'application en ligne Limosa. Une preuve de déclaration Limosa-1 est proposée immédiatement en ligne après la déclaration. Cet accusé de réception doit être montré au client ou donneur d'ordre belge et doit pouvoir être présenté à tout moment pendant la durée de la mission. Sans cette preuve de déclaration, des sanctions administratives et judiciaires peuvent être imposées à l'employeur, à son mandataire désigné ou à l'indépendant. De même, celui pour qui les travaux sont exécutés en Belgique peut être poursuivi s'il ne déclare pas l'absence d'une preuve de déclaration Limosa aux autorités.

Pour de plus amples informations à propos de la déclaration obligatoire Limosa, consultez l'adresse suivante: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html .

Informations relatives aux obligations du donneur d'ordre ou de l'utilisateur final belge: https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/meldingsplicht/index.htm#

Depuis le 1^{er} octobre 2017, en ce qui concerne les travailleurs, les données complémentaires suivantes doivent également être mentionnées dans la déclaration:

- la nature des services (secteur) prestés dans le cadre du détachement en Belgique;
- en cas de travail intérimaire, le numéro d'agrément de l'entreprise étrangère de travail intérimaire (si cet agrément est prescrit).

(AR du 14.09.2017 modifiant l'AR du 20.03.2017 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27.12.2006 – MB 20.09.2017).

En outre, depuis cette date, toujours en ce qui concerne les travailleurs, il convient d'indiquer dans la déclaration Limosa les coordonnées de la personne de liaison (nouveaux employeurs).

III. Coresponsabilité – responsabilités solidaires

1 Déclaration de travaux (déclaration obligatoire de travaux immobiliers)

Stipulée à l'art. 30bis de la loi relative à l'ONSS.

L'entrepreneur principal (ou le promoteur immobilier) est tenu de déclarer à l'ONSS tous les grands travaux immobiliers, ainsi que l'identité de ses sous-traitants et des sous-traitants de ces derniers.

Par "travaux immobiliers", on entend: tous les travaux tels que définis à l'art. 20, §2 de l'AR n° 1 du 29/12/1992, faisant référence à l'art. 19, § 2 du Code de la TVA (cocontractant) + ces travaux exécutés par de la main-d'œuvre intérimaire.

- Des travaux immobiliers **ne doivent pas être mentionnés** quand :
 - a/ le montant total est inférieur à 30 000 euros et l'entrepreneur ne fait pas appel à des sous-traitants
 - b/ le montant total est inférieur à 5 000 euros et l'entrepreneur fait appel à un seul sous-traitant

Si un entrepreneur travaille avec au moins deux sous-traitants, il faut toujours une déclaration.

Cette obligation est également d'application si l'on recourt à des entreprises de gardiennage.

La sanction pour la non-déclaration du travail ou du sous-traitant (du sous-traitant) s'élève à 5% du montant total du contrat qui n'a pas été déclaré. Une dispense est possible lors d'une première infraction, si aucune autre infraction à la législation sociale n'a été constatée.

1. Enregistrement des présences sur les grands chantiers à partir de 500 000 EUR.

Source: Loi du 04/08/1996: checkinetwork

Quels sont les acteurs concernés?

Les acteurs qui peuvent être concernés sont les suivants:

- l'(les) **entrepreneur(s) déclarant(s)/ le maître d'œuvre chargé de la conception, le(s) contractant(s) ou leur(s) cocontractant(s) chargé(s) de l'exécution** ainsi que les entrepreneurs auxiliaires cités;
- le(s) **sous-traitant(s)** (indépendants);
- les sous-traitants de **premier rang**
- les sous-traitants de **deuxième rang ou plus**
- le **coordinateur de sécurité**;
- le **maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution** des travaux et même
- le(s) **travailleur(s) salarié(s)**, qui participe(nt) à l'exécution des travaux immobiliers.

Quels sont les moyens techniques? Il existe quatre possibilités pour faire les déclarations:

- Un **service en ligne sur un ordinateur** (= à distance, depuis l'entreprise)

N.B. Au moyen d'un code d'accès sécurisé au portail de la sécurité sociale (à demander à l'avance), il est donc possible de faire une déclaration préalable (jusqu'à maximum 30 jours à l'avance) depuis le bureau

- Un **service mobile en ligne** (= avec smartphone, en utilisant un code QR) (= *sur le lieu de travail*)
- Le **gateway** (un PC ou un ordinateur portable à l'entrée d'un chantier, sur lequel on peut s'enregistrer à l'aide d'un lecteur de carte) (= *sur le lieu de travail*)
- Le **webservice** (un enregistrement automatisé à partir d'une application propre, par exemple un système track & trace) (= *au bureau et/ou sur le lieu de travail*)

Quelles sont les obligations?

En cas de contrôles sur le terrain, il conviendra de montrer clairement quelle(s) obligation(s) précise(s) n'a(ont) pas été respectée(s) ou n'a(ont) été respectée(s) que partiellement, et par qui. La plupart du temps, cela dépend des circonstances concrètes.

Les obligations, qui ne se limitent pas exclusivement à la communication de données concernant ces personnes qui doivent faire l'objet d'un enregistrement des présences, peuvent se situer à plusieurs niveaux selon que la responsabilité a été transférée ou non.

A. De l'entrepreneur déclarant

- L'obligation d'enregistrement des présences

À moins que cela n'ait été confié par contrat à une autre partie concernée sur le lieu de travail ⁴ (*voir note de bas de page*), c'est normalement l'entrepreneur déclarant qui doit **déclarer** un certain **nombre** de **données** à propos des personnes qui vont normalement exécuter les travaux. Concernant ses propres travailleurs, l'employeur doit les déclarer avant qu'ils aillent sur le chantier.

- L'obligation de déclaration de travaux

Toutefois, l'enregistrement des présences doit toujours être vu comme étant étroitement lié à l'obligation de déclaration des travaux concernés (= la **déclaration des travaux** dans l'article 30 bis). Cette déclaration des travaux est nécessaire pour connaître la localisation précise du (des) lieu(x) de travail, la description du type de travaux, la période d'exécution, la valeur des travaux, l'identité du donneur d'ordre pour quel(s) contrat(s) avec quel(s) entrepreneur(s) et sous-traitant(s).

S'il ne faut pas de déclaration de travaux, il n'est donc pas question non plus d'une obligation d'enregistrement des présences. Cette déclaration générera par ailleurs un numéro unique auquel d'autres déclarations éventuelles devront être liées.

⁴ Dans un tel cas, un contrat écrit doit exister pour chaque relation contractuelle au sein de la chaîne entrepreneur/sous-traitant(s) et sous-traitant(s) de sous-traitant(s).

Toutes les personnes qui exécutent des travaux immobiliers sur les lieux de travail concernés, ainsi que le maître d'œuvre, le coordinateur responsable de la sécurité et du bien-être,... doivent être déclarés.

Il convient de communiquer tant les personnes physiques, que leur numéro d'entreprise, le lieu des travaux et leur date d'enregistrement.

- **L'obligation de mettre un appareil d'enregistrement à disposition**

L'entrepreneur déclarant est normalement aussi soumis à l'obligation de mettre un appareil d'enregistrement à la disposition du (des) entrepreneur(s) au(x)quel(s) il fait appel, à moins que cette obligation ait été déléguée par contrat à une autre partie concernée sur le lieu de travail.

Il est **responsable de la mise à disposition de l'appareil, de son installation et de son bon fonctionnement**. Et **si l'enregistrement ne se fait pas sur le lieu de travail**, il devra prendre les mesures nécessaires pour qu'il y ait la **même garantie que si l'enregistrement avait eu lieu sur place**.

- **L'obligation de fournir des données correctes**

Cet entrepreneur est responsable de l'exactitude de ses **propres données**, mais **aussi de celles du cocontractant**.

- **L'obligation de mettre à disposition un moyen d'enregistrement**

Il **met** en outre un **moyen d'enregistrement à disposition** (compatible avec l'appareil d'enregistrement)

Son propre personnel doit avoir été enregistré avant de se rendre sur le chantier

B. Du sous-traitant (de premier rang et suivants):

- Utilise l'appareil de l'entrepreneur qui déclare les travaux + met l'appareil à la disposition des sous-traitants du rang suivant;
- Est responsable du moyen d'enregistrement (compatible) pour ses propres travailleurs et pour le(s) cocontractant(s) indépendant(s);
- Est responsable de l'exactitude des données des cocontractants;
- Son propre personnel doit avoir été enregistré avant de pouvoir pénétrer sur le lieu de travail.

C. Du travailleur salarié

Dans certains cas, le travailleur salarié peut aussi être tenu responsable de l'absence de déclaration des données obligatoires si, sur la base d'un document établi entre son employeur et lui-même (= *contrat/instructions signés par les deux parties/extrait du règlement du travail*), il apparaît que la tâche lui avait été confiée.

L'entrepreneur des travaux, qui est responsable de la déclaration des travaux dans le cadre de l'article 30bis de la loi relative à l'ONSS, est responsable de la mise à disposition des moyens nécessaires pour permettre au travailleur de s'enregistrer.

3. Responsabilités à l'égard (de la chaîne) des sous-traitants

1. Responsabilité solidaire pour les dettes sociales

Conformément à l'article 30bis §3 et à l'article 30ter §2 de la loi relative à l'ONSS, le donneur d'ordre/entrepreneur qui, pour l'exécution des travaux décrits ci-après, fait appel à un entrepreneur/sous-traitant qui a des dettes sociales au moment de la conclusion du contrat, est solidairement responsable du paiement des dettes sociales de son cocontractant.

Nature des travaux:

- Concernant l'article 30bis:

Les activités visées à l'article 20 §2 de l'AR n°1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée. On vise ici les travaux immobiliers.

- Concernant l'article 30ter:
 - Les activités et services décrits dans l'AR du 7 novembre 1983 instituant la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (voir AR du 17/07/2013).

Dettes sociales:

- Pour ce qui concerne l'ONSS, il y a dettes sociales quand:
 - L'entreprise n'a pas transmis toutes les déclarations requises jusques et y compris celles relatives à l'avant-dernier trimestre écoulé. Et/ou
 - L'entreprise est redevable à l'égard de l'ONSS d'une somme supérieure à 2.500 € en cotisations, majorations, indemnités forfaitaires, intérêts de retard et/ou frais judiciaires. Et/ou
 - L'entreprise qui voit sa responsabilité solidaire engagée en application des articles 30bis et 30ter et qui ne s'acquitte pas des sommes réclamées dans les 30 jours de l'envoi d'une mise en demeure recommandée.

Pas de dettes sociales:

Les dettes suivantes ne sont pas considérées comme des dettes sociales, lesquelles peuvent être prises en considération pour l'application de la responsabilité solidaire prévue aux articles 30bis et 30ter.

- Il s'agit de dettes pour lesquelles le débiteur:
 - a obtenu de l'ONSS ou du FSE des délais de paiement sans procédure judiciaire OU
 - par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée, a obtenu des délais de paiement et fait preuve d'un respect strict des délais imposés.

Moment où il y a dettes sociales:

Outre l'existence des dettes sociales, c'est le moment de leur apparition qui est déterminant pour savoir si l'on peut invoquer la responsabilité solidaire. En effet, il est question de responsabilité solidaire uniquement lorsque le cocontractant avait des dettes sociales au moment de la conclusion du contrat avec son donneur d'ordre/entrepreneur. Lorsqu'il n'y a pas de contrat écrit, c'est la date de la première facture qui est déterminante.

Pour l'application de la responsabilité solidaire, on prend en compte non seulement les dettes sociales préexistantes, mais aussi les dettes sociales qui sont apparues pendant la durée du contrat.

Limitation de la responsabilité solidaire:

La responsabilité solidaire est limitée à 100% du prix total des travaux exécutés (hors TVA) et est réduite des retenues qui n'ont pas été effectuées correctement ou entièrement (par exemple, des retenues qui s'élèvent à moins de 35% du prix total des travaux exécutés et/ou qui n'ont pas été effectuées au moment du paiement).

Remarque: si toutes les retenues ont été effectuées correctement et au moment du paiement des factures, aucune responsabilité solidaire ne s'applique.

La responsabilité solidaire est également limitée à 65% du montant des travaux si, sur la base de l'art. 402 §4 du CIR, le fisc a appliqué la responsabilité solidaire dans le chef du même donneur d'ordre/entrepreneur.

Effet libératoire des retenues correctes:

Il convient toutefois de noter que les retenues correctement effectuées ont un effet libératoire.

Lorsque le donneur d'ordre/l'entrepreneur auquel on a fait appel était renseigné avec obligation de retenue sur le site web de l'ONSS (www.socialsecurity.be) au moment du paiement des travaux exécutés, une retenue obligatoire à hauteur de 35% du prix payé (hors TVA) est due.

La responsabilité solidaire n'est pas appliquée lorsque le donneur d'ordre/l'entrepreneur a des dettes sociales, tant au moment de la conclusion du contrat qu'au moment du paiement des travaux exécutés, et lorsque au moment de ce paiement, la retenue à hauteur de 35% est effectuée.

Responsabilité solidaire par paliers:

En premier lieu, la responsabilité solidaire est appliquée dans le chef du cocontractant direct du donneur d'ordre/de l'entrepreneur qui avait des dettes sociales au moment de la conclusion du contrat. Si toutefois ce cocontractant direct a négligé de payer dans les 30 jours suivant l'envoi de la mise en demeure recommandée, l'ONSS a la possibilité de se retourner vers les entrepreneurs qui sont intervenus à un stade antérieur du contrat.

Vous souhaitez savoir si une entreprise a des dettes sociales ? Consultez le site web:

www.checkinhoudingsplicht.be, une collaboration entre le SPF Finances et l'ONSS.

2. Responsabilité solidaire pour dettes fiscales

Obligation de retenue - récapitulatif

Qui est concerné?

Les donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants qui exécutent (ou font exécuter) certaines activités

- Travaux immobiliers
- dans le secteur du gardiennage et/ou de la surveillance
- dans le secteur de la viande

Plus d'information sur les activités visées: myminfin.be (onglet "Services interactifs").

Que faut-il faire?

Ces donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants doivent vérifier si leurs entrepreneurs ou sous-traitants ont des dettes fiscales.

Si c'est le cas, ils doivent retenir un certain pourcentage du montant de leur facture et le verser au SPF Finances.

Comment vérifier l'existence de dettes éventuelles?

Plus d'information sur ce service et sur le versement de la retenue: finances.belgium.be (Entreprises > Retenues pour le SPF Finances).

Que se passe-t-il en cas de non-respect de l'obligation de retenue?

Les donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants risquent:

- une amende administrative (égale au double du montant qui aurait dû être retenu et versé)
- d'être rendus solidairement responsables (dans une certaine mesure) du paiement des dettes fiscales de leur cocontractant.

Plus d'information sur myminfin.be (onglet "Services interactifs").

Responsabilité solidaire subsidiaire

Le donneur d'ordre ou l'entrepreneur qui, pour les travaux visés, fait appel à un entrepreneur ou à un sous-traitant qui a des dettes fiscales au moment de la conclusion du contrat est solidairement responsable du paiement des dettes fiscales de son cocontractant. La responsabilité solidaire est limitée à 35% du prix total des travaux ou activités, non compris la taxe sur la valeur ajoutée, concédés à l'entrepreneur ou au sous-traitant. Elle peut être engagée pour le paiement en principal, accroissements, frais et intérêts, quelle que soit leur date d'établissement, des dettes suivantes qui existent au moment de la conclusion du contrat:

1° toutes les dettes en matière d'impôts directs et de taxes assimilées aux impôts sur les revenus;

2° toutes les dettes en matière de précomptes;

3° les créances fiscales d'origine étrangère pour lesquelles l'assistance au recouvrement est demandée dans le cadre d'une convention internationale;

4° les montants non payés dans le cadre de la responsabilité solidaire telle que visée à l'article 402, CIR 92.

Ne sont pas considérées comme dettes les sommes pour lesquelles il existe un plan d'apurement dûment respecté et les dettes sursitaires pendant la période de sursis visée dans la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

La responsabilité solidaire s'étend aux dettes fiscales des associés d'une société momentanée, d'une société en commandite ou d'une société de droit commun, qui agit comme entrepreneur ou sous-traitant.

Elle s'applique également aux dettes fiscales de l'entrepreneur ou du sous-traitant qui prennent naissance en cours d'exécution du contrat.

La responsabilité solidaire dans le chef du donneur d'ordre ou de l'entrepreneur ne s'applique pas lorsque la responsabilité solidaire visée à l'article 30bis, §3 de la loi du 27 juin 1969 (révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs) est déjà appliquée dans le chef du même donneur d'ordre ou entrepreneur.

La responsabilité solidaire n'est pas appliquée lorsque la retenue et le versement visés ci-après ont été effectués correctement lors de chaque paiement de tout ou partie du prix des travaux à un entrepreneur ou un sous-traitant qui, au moment du paiement, a des dettes fiscales.

Lorsque la retenue et le versement visés ci-après n'ont pas été effectués correctement lors de chaque paiement de tout ou partie du prix des travaux à un entrepreneur ou à un sous-traitant qui, au moment du paiement, a des dettes fiscales, les montants éventuellement versés sont déduits, lors de l'application de la responsabilité solidaire, du montant pour lequel le donneur d'ordre ou l'entrepreneur est rendu responsable.

La [loi-programme du 29 mars 2012](#) a (ré)introduit une responsabilité solidaire en chaîne, à titre subsidiaire, qui est appliquée lorsque les trois conditions suivantes sont remplies:

1° le sous-traitant a des dettes fiscales soumises à retenue sur facture au moment de la conclusion du contrat;

2° le sous-traitant a également des dettes fiscales soumises à retenue sur facture au moment où son cocontractant paie la facture;

3° le cocontractant omet de faire les retenues et de les verser au compte du SPF Finances, Centre de Perception, Service Obligation de retenues.

Vous souhaitez savoir si une entreprise a des dettes fiscales?

Vous trouverez la réponse sur le site web : www.checkinhoudingsplicht.be, une collaboration entre le SPF Finances et l'ONSS.

3. Responsabilité solidaire pour dettes salariales

La loi sur la protection de la rémunération reprend 3 formes différentes de responsabilité solidaire pour le paiement du salaire. Il existe en outre une forme distincte de responsabilité salariale en vertu de la loi sur le travail intérimaire dans le cas d'une mise à disposition illégale (article 31/32 de la loi du 24.07.1987).

1. Régime général
2. Régime particulier portant exclusivement sur la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le domaine de la construction
3. Régime particulier s'appliquant en cas d'occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal

I. Régime général

1. Champ d'application

Le régime général ne peut s'appliquer qu'aux activités déterminées par le Roi. C'est le cas des travaux et services qui ont été repris dans l'arrêté royal qui détermine la compétence d'un certain nombre de secteurs:

- Les travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la **Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique** et qui sont considérés comme des **travaux immobiliers** au sens de l'article 20, §2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.
- Les travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la **Commission paritaire pour le nettoyage**.
- Les travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la **Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois** et qui

sont considérés comme des **travaux immobiliers** au sens de l'article 20, §2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.

- Les travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la **Sous-commission paritaire des électriciens**: installation et distribution, et qui sont aussi considérés comme des **travaux immobiliers** au sens de l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.

2. Responsabilité

• Quand

Sur la base du régime général, une entreprise ne peut être tenue solidairement responsable que si elle a reçu une **notification écrite** d'une infraction **grave** à l'obligation de payer la rémunération, conformément à l'article 49/1 du Code pénal social. La responsabilité solidaire prend cours après une période de **14 jours ouvrables suivant la notification**.

Notification écrite

La notification écrite doit comprendre un certain nombre de mentions obligatoires, comme la rémunération due qui n'a pas été payée par l'employeur au travailleur. La loi ne prévoit toutefois pas de **sanction de nullité** si la notification ne contient pas les mentions obligatoires. Cependant, si ces mentions ne sont pas indiquées et qu'elles sont contestées devant le Président du tribunal du travail, la force probante de la notification en sera fortement affaiblie.

Tout qui estime que ses droits sont lésés par la notification peut interjeter **appel** auprès du Président du **tribunal du travail**, conformément à l'art. 2, §1^{er} de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social.

Manquement grave à l'obligation de payer la rémunération

Un manquement grave à l'obligation de payer la rémunération est défini comme suit dans l'exposé des motifs: "*le paiement d'une rémunération inférieure au barème salarial le plus bas applicable dans le secteur concerné.*"

• Durée

Dans le régime général, la responsabilité solidaire est limitée à **un an**, conformément à l'art. 35/3, § 4 de la loi sur la protection de la rémunération.

• Quelles dettes

L'employeur qui a reçu une notification de responsabilité solidaire ne peut être sollicité que pour les **dettes futures** de son sous-traitant. Après la notification de responsabilité solidaire, le CLS doit donc de nouveau constater un manquement à l'obligation de payer la rémunération chez l'employeur qui paie un salaire trop bas à ses travailleurs. Il est recommandé de donner à l'employeur une nouvelle possibilité de rectifier les salaires avant de se tourner vers l'entreprise solidairement responsable.

- **Relation avec l'entrepreneur**

La responsabilité solidaire peut être invoquée contre toute personne se trouvant dans la chaîne. Cette législation ne s'applique toutefois pas au donneur d'ordre-personne physique qui fait exécuter les activités à des fins privées.

La responsabilité solidaire générale **NE** peut **PAS** être invoquée si le contractant direct exécute des activités dans le secteur de la construction. Cette responsabilité solidaire est déterminée par la section 1^{re}/1 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs et est détaillée ci-dessous.

Le régime particulier (dans cette relation directe) a donc **priorité** sur le régime général. L'inspecteur social ne peut donc pas choisir entre le régime particulier et le régime général, mais il peut utiliser les deux à la fois dans une chaîne d'entrepreneurs/donneur d'ordre. Il peut également se limiter à initier (au moyen d'une notification) la responsabilité solidaire du donneur d'ordre, de l'entrepreneur principal ou d'autres entrepreneurs dans la chaîne qui n'ont pas de lien direct avec l'employeur défaillant (régime général).

Plus d'informations sur le régime général de la responsabilité solidaire en matière salariale sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=44664>

ou en anglais : <http://www.employment.belgium.be/home.aspx>

II. Régime particulier concernant exclusivement la responsabilité solidaire du contractant direct en cas d'activités dans le secteur de la construction (inséré par la loi du 11.12.2016)

1. Champ d'application

Le régime particulier s'applique uniquement au **contractant direct** en cas d'"**activités dans le domaine de l'immobilier**".

L'article 35/6/1 de la loi relative à la protection de la rémunération détermine ce qu'il convient d'entendre par là.

Il s'agit de travaux/services qui relèvent de la **CP 124** ou qui sont considérés comme des **travaux immobiliers** au sens de l'art. 20, §2 de l'AR n° 1 TVA **et** qui relèvent de la **CP 111, 121, 126 ou 149.01**.

2. Responsabilité

- **Quand**

Le moment de la responsabilité solidaire dépend de la présence ou non d'une clause libératoire écrite (la loi du 11 décembre 2016 parle de "déclaration écrite").

Le contractant direct est **immédiatement** solidairement responsable pour le paiement des rémunérations s'il n'y a pas de clause libératoire. Le donneur d'ordre/l'entrepreneur n'est pas solidairement responsable s'il est en possession d'une déclaration écrite signée par lui et par son contractant, dans laquelle:

- ledit donneur d'ordre communique à son entrepreneur les coordonnées du site internet du SPF ETCS sur lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, NL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224> et <https://www.minimumlonen.be/document.html?jclId=c206d961982d4ec6b997c7a485e0bf32&date=13/06/2017> FR: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224> et <https://www.salairesminimums.be/document.html?locale=fr&jclId=c206d961982d4ec6b997c7a485e0bf32&date=13/06/2017>

ENG: <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224>

et;

- l'entrepreneur dudit donneur d'ordre/entrepreneur certifie qu'il paie et payera la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.

Si une **clause libératoire** a été rédigée, le donneur d'ordre/l'entrepreneur est solidairement responsable à partir de l'expiration d'un délai de **14 jours ouvrables** qui prend cours au moment où le donneur d'ordre/l'entrepreneur a connaissance du fait que son entrepreneur ne paie pas tout ou partie de la rémunération due aux travailleurs de ce même entrepreneur. Une telle connaissance est attestée, entre autres, quand le donneur d'ordre est informé par l'inspection du travail, conformément à l'article 49/3 du Code pénal social. La notification du CLS doit satisfaire aux conditions de forme de l'article 49/3 du CPS.

Reprendre une clause libératoire a par conséquent le même effet que dans le cas du régime général. Ici aussi, une notification est nécessaire (conformément à l'art. 49/3 du CPS) et l'entrepreneur sera solidairement responsable seulement à l'avenir, à savoir à partir de l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables après réception de la notification.

Attention: La législation ne mentionne nulle part qu'une clause libératoire doit avoir été rédigée pour chaque chantier. L'inspecteur doit donc clairement demander à voir le contrat d'entreprise et une éventuelle clause libératoire.

- **Durée**

Contrairement au régime général, le régime particulier de la responsabilité solidaire ne comprend aucune disposition relative à la durée de la responsabilité solidaire. Cette dernière est donc **illimitée dans le temps**.

- **Quelles dettes**

Cela dépend de l'existence ou non d'une clause libératoire entre les deux parties.

- PAS de clause libératoire: solidairement responsable pour toutes les dettes survenues dans la relation (donc également les dettes du passé), mais cela se limite toujours aux prestations qui ont été exécutées dans le cadre de ce contrat d'entreprise (ou de sous-traitance).
- Clause libératoire: solidairement responsable uniquement pour les dettes futures (notification - période de 14 jours ouvrables)

- **Relation avec l'entrepreneur**

Le régime particulier s'applique uniquement au donneur d'ordre/à l'entrepreneur **DIRECT** et a donc priorité sur le régime général. Cette législation ne s'applique toutefois pas au donneur d'ordre-personne physique qui fait exécuter les activités à des fins privées.

III. Régime particulier s'appliquant en cas d'occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal

La section 2 du chapitre VI/1 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs contient un régime spécifique en matière de responsabilité solidaire pour la rémunération de ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

Ce régime constitue, en ce qui concerne les dettes salariales, la transposition en droit belge de l'article 8 de la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

1. Champ d'application

Le régime de la responsabilité solidaire s'applique s'il est question de **ressortissants de pays tiers en séjour illégal**.

Il s'agit de toute personne qui:

1. n'est pas citoyenne de l'Union au sens de l'article 17, §1^{er} du Traité instituant la Communauté européenne, et qui
2. n'est pas une personne relevant du droit communautaire en matière de libre circulation, comme déterminé à l'article 2, point 5 du Code frontières Schengen, et qui
3. est présente en Belgique sans satisfaire aux conditions pour l'accès au territoire et pour le séjour sur ce dernier.

Si un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal est engagé, la responsabilité solidaire peut s'appliquer, quelle que soit l'activité effectuée (elle vaut donc pour toutes les commissions paritaires).

2. Responsabilité

- **Quand**

Pour cette forme de responsabilité solidaire, il convient d'opérer une distinction entre la sous-traitance directe et la sous-traitance indirecte. La législation indique ce qu'il convient d'entendre par donneur d'ordre/entrepreneur/entrepreneur principal/entrepreneur intermédiaire/sous-traitant. Ci-dessous, vous trouvez également un schéma pour explication. De plus, l'article 35/11 de la loi sur la protection de la rémunération stipule ce qu'implique la responsabilité du donneur d'ordre.

Sous-traitance directe

Principe: L'entrepreneur (en dehors du cadre d'une chaîne de sous-traitants) ou l'entrepreneur intermédiaire (dans le cadre d'une telle chaîne) est solidairement responsable pour le paiement de la rémunération encore due par son sous-traitant direct.

Ils ne sont pas tenus solidairement responsables s'ils sont en possession d'une **déclaration écrite** dans laquelle leur sous-traitant direct confirme qu'il n'occupe pas et n'occupera pas des ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

L'entrepreneur/l'entrepreneur intermédiaire est BEL ET BIEN solidairement responsable à partir du moment où il a connaissance du fait que son sous-traitant direct occupe un ou plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour illégal. La preuve de cette connaissance peut être la notification visée à l'article 49/2. Cela peut être prouvé par toutes voies de droit (e.a. par le travailleur salarié), mais la notification du CLS constitue la preuve la plus solide.

Sous-traitance indirecte

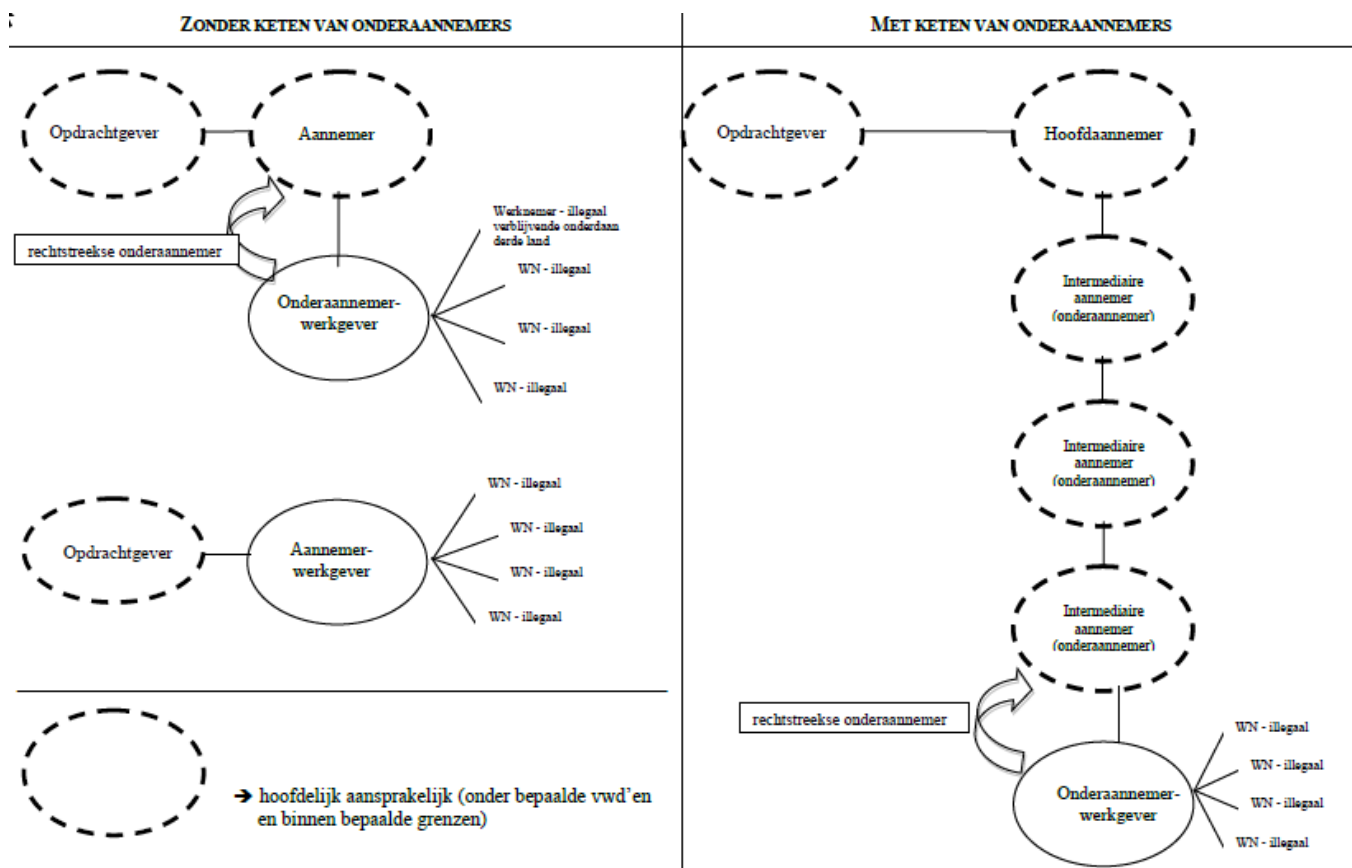
Il s'agit ici de la situation d'une chaîne de sous-traitants.

Dans ce cas, l'entrepreneur principal/l'entrepreneur intermédiaire est solidairement responsable uniquement s'il a connaissance du fait que son sous-traitant indirect occupe un ou plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour illégal. La preuve de cette connaissance peut être la notification visée à l'article 49/2 du CPS.

Donneur d'ordre

La responsabilité solidaire du donneur d'ordre ne commence à courir qu'au moment où le donneur d'ordre a connaissance de l'occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

Schéma pour explication:



- **Durée**

Contrairement au régime général, le régime particulier de la responsabilité solidaire ne comprend aucune disposition relative à la durée de la responsabilité solidaire. Cette dernière est donc **illimitée dans le temps**.

- **Quelles dettes**

Sous-traitance directe

- PAS de déclaration écrite: solidairement responsable pour le paiement de la rémunération encore due par le sous-traitant direct. Il est donc aussi question de **dettes antérieures, même lorsque celles-ci découlent de prestations qui n'ont pas à voir avec les activités exécutées dans le cadre du contrat d'entreprise ou de sous-traitance pour l'entrepreneur direct**.
- Déclaration écrite: L'entrepreneur/l'entrepreneur intermédiaire est solidairement responsable pour les dettes salariales à partir du moment où il a connaissance de l'occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal. Il est donc ici question des **dettes salariales futures**.

Sous-traitance indirecte

- L'entrepreneur principal/intermédiaire est solidairement responsable pour le manquement à l'obligation de payer la rémunération qui a trait aux prestations de travail effectuées à son avantage à partir du moment où il a connaissance de l'occupation illégale. Il est donc ici question des **dettes salariales futures**.

Donneur d'ordre

- La responsabilité solidaire commence seulement à courir à partir du moment où le donneur d'ordre a connaissance de la situation. Il est donc ici question des **dettes salariales futures**.
- **Relation avec l'entrepreneur**

Ce régime particulier a la priorité sur toutes les autres formes de responsabilité solidaire, pour ce qui concerne les dettes relatives aux rémunérations des travailleurs illégaux.

Le régime ne s'applique pas au donneur d'ordre-personne physique qui fait exécuter des activités exclusivement à des fins privées.

4. Responsabilité solidaire en cas de mise à disposition interdite (articles 31/32 de la loi sur le travail intérimaire)

L'utilisateur et l'employeur sont solidairement responsables pour le paiement des cotisations sociales, des rémunérations, des indemnités et des avantages qui découlent du contrat de travail (par lequel l'utilisateur est lié au travailleur salarié). Cela s'applique pour toute la période de la mise à disposition.

Cette responsabilité peut être invoquée dans toute situation, puisqu'elle a une base juridique qui se situe en dehors de la loi sur la protection de la rémunération.

Par "mise à disposition", on vise la situation par laquelle un travailleur est prêté par son employeur à un utilisateur qui met ce travailleur au travail dans son entreprise et qui exerce sur lui une partie de l'autorité patronale qui revient en principe au véritable employeur.

Principe général: interdiction de la mise à disposition en Belgique

Une telle manière de travailler peut, dans la pratique, conduire à des abus de sorte que le travailleur ne dispose pas de la rémunération à laquelle il aurait normalement eu droit s'il avait été un travailleur permanent au service de cet utilisateur.

C'est pour cette raison qu'existe en Belgique une interdiction de principe de mise à disposition de travailleurs. Cette interdiction est consacrée par la **loi du 24 juillet 1987** sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Limitation au principe d'interdiction de la mise à disposition

Conformément à la loi du 24 juillet 1987, l'utilisateur de travailleurs mis à disposition n'est pas considéré comme exerçant une autorité patronale sur ces travailleurs dans les deux cas suivants:

1. en ce qui concerne les instructions données par l'utilisateur en vue de respecter ses obligations en matière de bien-être au travail, et
2. en ce qui concerne les autres instructions données par l'utilisateur aux travailleurs mis à sa disposition mais pour autant qu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes:

- les instructions doivent être prévues par un contrat écrit conclu par l'utilisateur et l'employeur des travailleurs mis à disposition;
- un tel contrat doit contenir une description explicite et détaillée de ces instructions;
- la mise en œuvre effective de ce contrat doit correspondre entièrement à ses dispositions;
- les instructions de l'utilisateur ne doivent pas porter atteinte à l'autorité patronale de l'employeur de ces travailleurs.

Ces deux types d'instructions mentionnées aux points 1° et 2° ne seront pas considérés comme constituant un exercice d'une partie de l'autorité patronale et, par conséquent, il n'y aura pas de mise à disposition interdite au sens de la loi du 24 juillet 1987 en pareils cas.

Par contre, toute instruction qui ne remplirait pas les conditions précitées serait considérée comme un exercice de l'autorité patronale par l'utilisateur et, par conséquent, comme une mise à disposition interdite.

Pour plus de détails, consultez la page <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38258>

	Régime général	Régime particulier	Régime particulier illégaux
Champ d'application	Activités déterminées par AR	Activités dans l'immobilier + Contractant DIRECT	Ressortissants de pays tiers en séjour illégal + TOUTES les commissions paritaires
Début de la responsabilité	Notification écrite préalable par l'inspection du travail	Immédiatement, sauf si déclaration écrite	ST direct: Immédiatement, sauf si déclaration écrite Autre: avoir connaissance de la situation
Règles de priorité - Certains de mes travailleurs sont-ils illégaux? Suis-je au courant? Oui/Non? - Contractant direct ou chaîne de sous-traitants ?	Ne peuvent être appliquées que si les régimes particuliers ne s'appliquent pas	Uniquement priorité sur régime général, pour autant que cela concerne une relation directe	Priorité sur tout, pour ce qui concerne les travailleurs illégaux
Quelles dettes	Dettes futures	Toutes les dettes (en rapport avec les prestations effectuées en faveur du cocontractant direct), sauf si déclaration écrite. Dans ce dernier cas, uniquement les dettes futures	ST direct: toutes les dettes (également celles du passé et même celles relatives à des prestations effectuées pour d'autres que le cocontractant), sauf si déclaration écrite. Dans ce dernier cas, uniquement les dettes futures Autre: dettes futures
Durée de la responsabilité	1 an	Illimitée	Illimitée

5. Coresponsabilité Bien-être au travail

○ **Champ d'application de la loi relative au bien-être au travail**

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a un large champ d'application en raison

- d'un élargissement de la notion de "travailleur", à savoir:
 - les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
 - les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;
 - les personnes liées par un contrat d'apprentissage;
 - les stagiaires;
 - les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;
- d'obligations imposées aux indépendants (lorsqu'ils représentent un risque pour les travailleurs), tant à eux-mêmes qu'à ceux qu'ils prennent en sous-traitance (choix)

○ **Travailler avec des tiers, y compris des travailleurs indépendants (chapitre IV de la loi du 4/8/1996)**

- Responsabilité du donneur d'ordre: écarter les entreprises/indépendants qui ne respectent pas la législation (e.a. examens médicaux, services de prévention, contrôles des équipements de travail selon le droit belge)
- Le contrat entre le donneur d'ordre et l'entrepreneur prévoit les dispositions suivantes:
- L'entrepreneur s'engage à respecter ses obligations en matière de bien-être
- Si l'entrepreneur ne respecte pas ses obligations, le donneur d'ordre prend lui-même les mesures, avec mise en demeure de l'entrepreneur
- En tant que donneur d'ordre, prendre soi-même les mesures après mise en demeure de l'entrepreneur

○ **Chantiers temporaires ou mobiles (chapitre V de la loi du 4/8/1996)**

- Responsabilité du maître d'œuvre: écarter les entreprises/indépendants qui ne respectent pas la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et les arrêtés d'exécution de cette loi
- Le maître d'œuvre doit respecter les dispositions de la loi du 4/8/1996 et de ses arrêtés d'exécution et les faire respecter par tous les entrepreneurs et sous-traitants.
- Tout entrepreneur doit respecter les dispositions de la loi du 4/8/1996 et de ses arrêtés d'exécution et les faire respecter par ses sous-traitants et par les sous-traitants de ces sous-traitants.
- Tout sous-traitant doit respecter les dispositions de la loi du 4/8/1996 et de ses arrêtés d'exécution et les faire respecter par ses sous-traitants.
- Le contrat entre l'entrepreneur et son sous-traitant prévoit les dispositions suivantes:

- Le sous-traitant s'engage à respecter ses obligations en matière de bien-être.
- Si le sous-traitant ne respecte pas ses obligations, l'entrepreneur lui-même prend les mesures après mise en demeure du sous-traitant
- En tant qu'entrepreneur, prendre soi-même les mesures après mise en demeure du sous-traitant

IV. Lutte contre la fausse indépendance - loi sur la nature des relations de travail

1/ Fausse indépendance

1° Définitions

1.1 Aidant

L'aidant est une personne physique qui, en Belgique, assiste ou remplace un travailleur indépendant (entreprise unipersonnelle) dans l'exercice de son activité sans être liée par un contrat de travail.

1.2 Associé actif

Un associé actif est un associé qui exerce une activité dans une société pour rentabiliser le capital qui est en partie le sien. Cette activité est exercée en dehors de tout lien de subordination. Elle ne concerne donc pas un travailleur salarié. L'intéressé peut en outre avoir un mandat au sein de la société, mais ce n'est pas nécessaire. Un travailleur salarié peut aussi être un associé commanditaire mais, dans la réalité, pour pouvoir effectivement permettre l'autorité, ce sera uniquement en qualité d'actionnaire minoritaire.

2° Contrôle

Lorsqu'un indépendant travaille avec de nombreux aidants, on peut se demander si ces personnes répondent encore à la définition d'aidant, ce qui génère une présomption de fausse indépendance. Dans ces cas, les services d'inspection peuvent procéder à un contrôle concernant l'application de la loi sur la nature des relations de travail et à une requalification de la relation de travail.

Lorsqu'une société travaille avec de nombreux associés dont certains ont seulement 1 part et un apport ou une participation très limités, voire inexistantes dans la société, cela peut être une indication que ces personnes ne répondent pas à la définition d'associé actif et il peut y avoir une présomption de fausse indépendance (il manque l'"animus societatis"). Dans ces cas, les services d'inspection peuvent procéder à un contrôle concernant l'application de la loi sur la nature des relations de travail et à une requalification de la relation de travail.

Pour plus d'infos au sujet de la loi sur la nature des relations de travail, consultez la page suivante:

[Nature de la relation de travail: travail salarié ou travail indépendant? - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale](#)

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>

2/ Le volet droit du travail de la (fausse) indépendance

La directive 96/71 relative au détachement indique que la notion de "travailleur salarié" est déterminée par le droit de l'État membre où le travailleur a été mis à disposition. La Belgique peut donc déterminer qui a quel statut s'il s'agit de travailleurs détachés, en se basant pour ce faire sur la loi belge sur la nature des relations de travail. Il faut bien évidemment une justification solide. Dans ce cadre, on analyse la qualité du travailleur concerné sur la base des critères généraux et sur la base des critères spécifiques au secteur, au moyen d'une audition approfondie du travailleur et éventuellement d'autres personnes.

Des enquêtes sont régulièrement menées afin de détecter les faux indépendants, mais uniquement en cas de sous-paiement grave des prestations (via la facturation) et s'il est question d'exploitation économique de ces personnes dans le cadre de la traite des êtres humains. L'inspection du travail ne peut agir ici qu'en matière de droit du travail (rémunération, horaires, avantages liés à des CCT).

3/ Au niveau de la sécurité sociale

Étant donné que le (faux) indépendant détaché est normalement en possession d'un formulaire de détachement A1 ou qu'il peut éventuellement encore obtenir un tel formulaire, il ne peut pas y avoir un assujettissement à la sécurité sociale belge tant qu'il n'y a pas d'accord avec l'institution de sécurité sociale étrangère quant au retrait du formulaire A1.

V. Marchés publics: limitation de la chaîne de sous-traitance

Législation

Loi du 17 juin 2016 sur les marchés publics (MB 14/7/2016)

Cette loi vise l'exécution des directives européennes 2014/23/UE, 2014/24/UE et 2014/25/UE.

Loi du 16 février 2017 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics: publiée au Moniteur belge (17/03/17);

AR 18/4/2017 - MB 9/5/2017 passation des marchés publics dans les secteurs classiques

La loi du 17/6/2016 se base sur le principe général de respect du droit social et du travail lors de l'adjudication des marchés publics.

Cela porte, entre autres, sur un certain nombre de cas d'exclusion facultative ou obligatoire en cas de non-respect de la législation sociale. Les offres comportant des prix anormalement bas peuvent ainsi faire l'objet d'un examen approfondi de la part des autorités.

La loi du 17/6/2016 prévoit également la limitation, par spécialité, de la chaîne de sous-traitance.

Le gouvernement fédéral a développé à cette fin un guide pour lutter contre dumping social, qui s'accompagne de la [charte correspondante](#). Ce guide recense les possibilités et obligations des autorités pour joindre le point de contact du SIRS en cas d'infractions à la législation sociale : <https://www.meldpuntsocialefraude.belgie.be/fr/>

Ce guide pour lutter contre le dumping social est disponible sur le site web du SIRS:

www.sirs.belgique.be

La législation est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

VI. Bien-être au 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 (e.a. Code du bien-être au travail (publication au MB 2/6/2017) et l'AR de 2001 relatif aux chantiers temporaires ou mobiles) s'appliquent intégralement.

Quelques exemples:

- **Loi sur le bien-être**
 - Travailler avec des tiers, y compris des travailleurs indépendants (chapitre IV)
 - Responsabilité du donneur d'ordre: écarter les entreprises/indépendants qui ne respectent pas la législation (e.a. examens médicaux, services de prévention, contrôles des équipements de travail selon le droit belge)
 - Chantiers temporaires ou mobiles (chapitre V)
 - Responsabilité du maître d'œuvre: écarter les entreprises/indépendants qui ne respectent pas la législation
 - Responsabilité de l'entrepreneur : écarter les entreprises/indépendants qui ne respectent pas la législation
 - Enregistrement des présences sur les grands chantiers (voir check-in@work)
 - Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail (chapitre Vbis)
 - Services de prévention (chapitre VI)
 - Accidents du travail graves (chapitre XIbis)
 - Examen par un conseiller en prévention (niveau I ou II)
 - Désignation éventuelle d'un expert par l'inspection

- **Code sur le bien-être au travail (<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=46071>)**
 - Obligation pour chaque employeur de réaliser une analyse des risques et de prendre des mesures, notamment des instructions et formations (formalisée dans un plan global de prévention) (Code BE Livre I^{er}, Titre 2)
 - Surveillance de la santé (Code BE Livre I^{er}, Titre 4)
 - Accidents graves du travail (Code BE Livre I^{er}, Titre 6)
 - Déclaration à l'inspection du travail
 - Enquête par un conseiller en prévention (niveau I ou II) par un service interne ou externe
 - Équipements de travail (Livre IV) dont:
 - Généralités (Titres 1^{er} et 2)

- Équipements de travail mobiles (Titre 3)
 - Manutention de charges (Titre 4):
 - Échelles et échafaudages (Titre 5): plans, note de calcul, personne compétente, etc.)
 - Facteurs d'environnement: notamment bruit et vibrations (Livre V);
 - Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes (Livre VI, Titres 1 et 2)
 - Désamiantage (Livre VI, Titres 3 et 4)
 - Uniquement par des désamianteurs agréés, sauf pour les opérations simples (c'est-à-dire les opérations au cours desquelles il n'y a pas de libération de fibres d'amiante)
 - Agents biologiques (Livre VII);
 - Propre personnel, pas de travailleurs intérimaires;
 - Protection collective et personnelle et vêtements de travail (Livre IX);
- AR du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles ([3A%2F%2Fwww.emploi.belgique.be%2FDownloadAsset.aspx%3Fid%3D2160&usg=AFQjCNGsMC9gdjRM89pJ3jeAqaDngLp8yA](http://www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?Fid%3D2160&usg=AFQjCNGsMC9gdjRM89pJ3jeAqaDngLp8yA))
 - Organisation de la coordination en matière de sécurité et de santé;
 - Désignation de coordinateurs, détermination des moyens dans l'accord de coordination et formations requises;
 - Instruments de coordination:
 - Plan de sécurité et de santé rédigé par le coordinateur de projet sur la base d'une analyse des risques;
 - Journal de coordination (suivi pendant les travaux immobiliers, identification des acteurs présents);
 - Dossier d'intervention ultérieure (informations pour des travaux futurs);
 - Structure de coordination (concertation obligatoire avec tous les acteurs sur les grands chantiers);
 - Prescriptions minimales en matière de sécurité et de santé d'application aux chantiers

VII. Fiscalité salariale en cas de détachement

Une rémunération à charge d'un non-résident pour des activités exercées en Belgique est imposable à l'INR (impôt des non-résidents) si le bénéficiaire a séjourné en Belgique plus de 183 jours au cours d'une période imposable.

1. Règles des 183 jours (particuliers)

Pour déterminer si le "séjour" excède 183 jours (pour une année fiscale, à savoir du 1/1 au 31/12), il faut prendre en considération le nombre de jours de présence physique d'un résident de la Belgique sur le territoire d'un autre État contractant ou du résident d'un autre État contractant sur le territoire de la Belgique.

Les jours suivants sont inclus dans le calcul:

- une fraction de journée (une fraction de journée égale une journée)
- le jour d'arrivée
- le jour de départ
- les samedis, dimanches et jours fériés, s'ils sont passés dans l'État où l'activité est exercée
- les jours de vacances passés dans l'État d'activité:
 - avant l'exercice des activités
 - pendant l'exercice des activités
 - après la cessation des activités

• tous les autres jours ou fractions de jours passés dans l'État d'activité, plus particulièrement pour les raisons suivantes:

- maladie
- formation
- décès ou maladie dans la famille
- interruption due à des grèves
- interruption due à des délais de livraison
- brève interruption (2 ou 3 jours) entre deux contrats de travail successifs.

Les jours suivants sont exclus du calcul:

- les journées passées en transit dans l'État d'activité au cours d'un trajet (par avion, en voiture ou par tout autre moyen de transport) entre deux points extérieurs à cet État à condition que la durée du transit n'excède pas 24 heures.
- les jours de vacances passés, pendant la période d'activité, en dehors du pays d'activité.
- les brèves interruptions (quels que soient leurs motifs) qui ont lieu en dehors du pays d'activité.
- les jours complets de travail passés en dehors du pays d'activité en question.
- Il résulte de ces principes que toute journée entière passée en dehors de l'État d'activité, que ce soit en vue de vacances, de voyages d'affaires ou pour toute autre raison, ne doit pas être prise en compte dans le calcul.

Je suis un non-résident et j'ai des revenus en Belgique. Quelles formalités dois-je remplir? Comment puis-je obtenir une déclaration d'impôt pour déclarer ces revenus?

Vous devez prévenir votre bureau compétent. Pour ce faire, utilisez le formulaire suivant:

<http://ccff02.minfin.fgov.be/webForm/public/inrbni/>

Bureau des contributions pour la déclaration d'impôt en tant que non-résident

Centre Étrangers
Boulevard du Jardin Botanique, 50, bte 3424
1000 Bruxelles
Tél.: 0257 546 00 (de 9 à 12h)
E-mail : foreigners.team3@minfin.fed.be

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site:

https://finances.belgium.be/fr/particuliers/international/impot_des_non-residents

2. Établissement stable (sociétés)

D'après les conventions préventives de double imposition, les bénéfices d'une entreprise sont imposables dans l'État de résidence de l'entreprise, sauf si celle-ci exerce son activité dans l'autre État par l'intermédiaire d'un établissement stable qui y est situé. La notion d'établissement stable est définie dans la Convention modèle de l'O.C.D.E. comme "une installation fixe d'affaires par l'intermédiaire de laquelle une entreprise exerce tout ou partie de ses activités". À titre d'exemple: un siège de direction, une succursale, un bureau, une usine, un atelier, une mine, un puits de pétrole ou de gaz, une carrière ou, dans certains cas, des machines ou de l'outillage;

Pour plus d'information, consultez le site :

https://finances.belgium.be/fr/entreprises/impot_des_societes/declaration

VIII. Chômage temporaire

Dans quels cas les travailleurs salariés peuvent-ils être mis au chômage temporaire?

L'employeur peut également instaurer un régime de chômage partiel **pour manque de travail** s'il ne peut plus maintenir le rythme de travail existant dans son entreprise. Ce régime doit être temporaire et dû à des facteurs économiques. En fonction du manque de travail, il peut instaurer un régime de suspension complète ou de travail partiel.

En outre, les travailleurs peuvent être temporairement au chômage **en raison d'un incident technique**. L'incident doit être un événement imprévisible qui rend complètement impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

Les autres situations possibles sont la force majeure, la fermeture collective, la grève, le lock-out et les intempéries.

Le travailleur en chômage temporaire dont l'exécution du contrat de travail a été temporairement suspendue, entièrement ou partiellement, peut bénéficier d'une allocation de chômage pendant cette période de suspension.

Un travailleur détaché en Belgique peut-il être mis au chômage temporaire?

NON!

La relation de travail entre l'employeur étranger et le travailleur détaché est maintenue pendant la durée complète du détachement. Le régime de suspension inclus dans la loi belge du 03/07/1978 relative aux contrats de travail ne s'applique donc pas aux travailleurs détachés. En effet, ces travailleurs ne sont pas soumis à l'obligation de cotisations en Belgique.

Un travail qui est normalement effectué par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire peut-il être confié à des tiers?

NON!

Selon l'article 2 de la CCT n° 53, rendue obligatoire par l'AR du 02/04/1993, le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire ne peut être sous-traité par leur employeur à des tiers pendant la durée du chômage temporaire.

Un employeur ne peut donc pas faire exécuter le travail par des tiers tels que des travailleurs intérimaires, des étudiants ou des travailleurs détachés. Il arrive aussi que le travail des travailleurs mis en chômage temporaire soit confié à un sous-traitant qui travaille avec de la main-d'œuvre moins chère.

En agissant de la sorte, l'employeur fournit en réalité lui-même la preuve que le travail n'est pas rendu impossible par des intempéries, des raisons économiques, un accident technique ou autre.

En effet, l'ONEM peut toujours vérifier l'exactitude de la raison de la suspension et, le cas échéant, refuser la notification de chômage temporaire. En conséquence, les allocations de chômage éventuellement perçues indûment peuvent être récupérées et l'employeur est alors redevable de la rémunération.

De plus, si un inspecteur social peut prouver, lors d'un contrôle, que des tiers exécutent le travail de travailleurs en chômage temporaire pendant la durée du chômage temporaire, il peut dresser un procès-verbal constatant la déclaration inexacte de chômage temporaire du ou des travailleur(s) (article 226, alinéa 1^{er}, 1°, C du Code pénal social).

Quelles formalités l'employeur doit-il remplir?

Vous trouverez les principales formalités dans le schéma suivant.

	Communication préalable	Communication du 1 ^{er} jour de chômage effectif du mois	Remise du formulaire de contrôle C3.2A	Déclaration de risque social 5 (heures de chômage temporaire)	Déclaration de risque social 2 (demande d'allocations)
Manque de travail	Oui En principe, au moins 7 <u>jours calendrier</u> avant le 1 ^{er} jour de chômage prévu (Au sein de la CP 111, il existe des régimes dérogatoires)	Entre le 5 ^e jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit (*)	Au plus tard le 1 ^{er} jour de chômage effectif du mois	À la fin du mois	Lors du 1 ^{er} jour de chômage temporaire dans l'entreprise (**)
Accident technique	Oui Au plus tard le 1 ^{er} jour ouvrable qui suit l'accident technique	Entre le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit (*)	Au plus tard le 1 ^{er} jour de chômage effectif du mois	À la fin du mois	Lors du 1 ^{er} jour de chômage temporaire dans l'entreprise (**)

(*) Par jour ouvrable précédant ou suivant, on vise tous les jours de la semaine, à l'exception du week-end, des jours fériés, des récupérations de jours fériés et des jours de pont.

(**) Ou modification de la fraction d'occupation ou interruption des heures de chômage temporaire d'au moins 36 mois, ou en cas de chômage temporaire pour manque de travail ou pour raisons économiques, si l'accès au droit aux allocations n'avait pas encore été déterminé à l'occasion d'une demande précédente d'allocations de chômage temporaire.

Vous trouverez plus d'informations sur:

- <http://www.onem.be/fr/employeurs/chomage-temporaire-et-accueillants-denfants>.
- https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm

Si l'employeur ne remplit pas ces formalités, quelles sont les conséquences?

Ne pas procéder aux communications mentionnées dans le schéma, ou le faire trop tôt ou trop tard, a pour conséquence que l'employeur est redevable de la rémunération pour tout ou partie de la période de suspension.

X. Compétences régionales

Il est ici question de la compétence relative à la réglementation sur les permis de travail, l'agrément des agences d'intérim et les cartes professionnelles.

1/ La Communauté flamande

I. Agrément des agences d'intérim

1. Toute personne qui souhaite recourir à des travailleurs intérimaires en Région flamande ne peut le faire que par le biais d'une agence d'intérim agréée en Région flamande. Cette règle s'applique aux agences d'intérim belges et étrangères.

Tant l'utilisateur que l'agence d'intérim doivent respecter la législation fédérale d'application en matière de dispositions du travail et sociales, ainsi que les règles reprises dans les CCT (générales ou spécifiques au secteur de l'intérim).

2. Pour la Région flamande, l'agrément et les conditions et procédure sont fixés dans le décret du 10 décembre 2010.

II. Réglementation relative aux permis de travail et aux cartes professionnelles

1. La sixième réforme de l'État a régionalisé tant la compétence de normalisation que celle de contrôle pour le système des permis de travail (occupation de main-d'œuvre étrangère) et pour le système des cartes professionnelles (activités professionnelles indépendantes des étrangers). Cela implique que les régions sont compétentes tant pour la réglementation que pour le contrôle. Les services fédéraux d'inspection sociale désignés restent également compétents.

2. Les modifications (tant pour les permis de travail que pour les cartes professionnelles) ont été, pour la Région flamande, instaurées par le décret du 23 décembre 2016 portant mise en œuvre de la sixième réforme de l'État et portant diverses dispositions relatives au domaine politique de l'Emploi et de l'Économie sociale (MB du 9/02/2017). Ce décret modifie, pour la Région flamande, un certain nombre de dispositions de la loi du 30 avril 1999 (main-d'œuvre) et de la loi du 19 février 1965 (activités professionnelles indépendantes).

3. Concrètement, cela implique que, pour l'occupation de main-d'œuvre étrangère - les permis de travail A et B - l'entièreté de la compétence repose sur les régions. Pour les permis de travail et l'accès au marché du travail qui peuvent être accordés sur la base des situations particulières de séjour (le permis de travail C - p.ex. étudiants, demandeurs d'asile, etc.), la compétence (normalisation) reste fédérale.

Tant la demande d'occupation que la demande d'activité professionnelle indépendante sont soumises à la région compétente.

4. Toute personne qui souhaite mettre au travail de la main-d'œuvre étrangère ou qui souhaite exercer une activité indépendante doit, sous réserve des dispenses prévues par la loi, disposer des autorisations et permis de travail ou cartes professionnelles nécessaires.

2/ La Région wallonne

1. Législation sur l'agrément des agences d'intérim:

a) 3 AVRIL 2009. – Décret relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement

(M.B. du 05/05/2009, p. 35038)

b) 30 AVRIL 2009. – Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 24 du décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement
(M.B. du 25/05/2009, p. 38581)

2. Législation sur les permis de travail:

Code pénal social du 2 juin 2010, article 175 (MB du 1/7/2010)

3. Législation sur les cartes professionnelles:

Loi du 19 février 1965, relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes (coordination officieuse 2016)

3/ Région de Bruxelles-Capitale

1. Législation sur l'agrément des agences d'intérim:

- [Ordonnance du 14 juillet 2011](#) relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale
- [Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 14 juillet 2011](#) relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale

2. Réglementation pour l'octroi des permis de travail:

- [Loi du 30 avril 1999](#) relative à l'occupation des travailleurs étrangers
- [Arrêté royal du 9 juin 1999](#) portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers
- [Arrêté royal du 23 mai 2006](#) relatif aux modalités d'introduction des demandes et de délivrance des autorisations d'occupation et de permis de travail visés à l'article 38quater, § 3, de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers
- [Arrêté royal du 7 octobre 2009](#) portant des dispositions particulières relatives à l'occupation de certaines catégories de travailleurs étrangers

3. Réglementation pour l'octroi des cartes professionnelles pour indépendants (ressortissants hors UE):

- [Loi du 19 février 1965](#) relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes
- [Arrêté royal du 2 août 1985](#) portant exécution de la loi du 19 février 1965 relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes (MB du 24/09/1985)
- [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

ANNEXES

Annexe 1: Adresses utiles

- Contact UE informations sur le détachement: NL iab@werk.belgie.be
FR: rit@emploi.belgique.be
- lien SPF ETCS - rémunérations - CCT
www.werk.belgie.be ou www.emploi.belgique.be

Annexe 2: Directives UE

- lien vers la directive UE 96/71 et la directive d'exécution 2014/67
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:fr:HTML>
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0067>
- lien vers la directive UE 883/2004 et 979/2009 sécurité sociale portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:fr:PDF>
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20140101>

Annexe 3: sécurité et bien-être au travail

[COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS, des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous - Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail](#)

[Commission européenne, La sécurité et la santé au travail sont l'affaire de tous. Guide pratique pour les employeurs.](#)