



Détachement





»» DÉTACHEMENT: QUELS SONT VOS DROITS?

Grâce à la libre circulation des services en Europe, les salariés et les indépendants de tous les autres pays européens peuvent venir travailler en Belgique comme «détachés» pour une période définie ou pour une prestation définie.

Qu'est-ce qu'un salarié détaché?

Un salarié est une personne qui, sur la base d'un contrat avec un employeur, fournit des prestations de travail en contrepartie desquelles il perçoit un salaire. Les prestations de travail sont effectuées sous l'autorité de l'employeur. Dans le cas d'un salarié détaché, c'est l'employeur établi dans un pays autre que la Belgique qui envoie le salarié travailler en Belgique.

Un salarié détaché bénéficie des conditions salariales et de travail (temps de travail, congés, règles de sécurité, ...) du pays où il effectue ses prestations, sauf si ces conditions sont meilleures dans le pays de l'employeur. Le salarié conserve son contrat de travail avec l'employeur durant toute la période du détachement. Les règles relatives au détachement ont été définies de telle manière que l'occupation à l'étranger ne peut jamais entraîner de détérioration des droits du salarié. Les salariés détachés jouissent donc au minimum des mêmes droits que dans leur pays d'origine. Si les droits des salariés du pays d'affectation sont plus étendus (par exemple, un salaire minimum plus élevé), ils doivent également s'appliquer aux salariés détachés. Le législateur entend ainsi éviter toute concurrence déloyale entre les salariés autochtones et allochtones.



Qu'est-ce qu'un indépendant détaché?



Les personnes qui exercent une activité indépendante dans un autre pays de l'UE peuvent venir travailler temporairement en Belgique dans le cadre d'un détachement. L'indépendant n'est pas soumis à l'autorité d'un employeur. Il est son propre patron, détermine lui-même la quantité de travail qu'il abat ou combien il souhaite gagner et relève d'un autre régime fiscal. Pendant la période du détachement, l'indépendant détaché doit continuer à enregistrer les activités de son entreprise dans le pays où celle-ci est établie.



FORMALITÉS ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN CAS DE DÉTACHEMENT

Le détachement implique qu'un salarié ou un indépendant qui bénéficie d'une assurance sociale dans son propre pays peut aller travailler temporairement à l'étranger sans devoir payer de cotisations sociales dans ce pays. Les cotisations sociales sont payées par l'employeur dans le pays où est établi le siège social de l'entreprise. Les indépendants détachés paient eux-mêmes leurs cotisations sociales dans le pays où leur entreprise est enregistrée.

Document de détachement A1



Tout salarié ou indépendant détaché doit obligatoirement être en possession d'un document A1 délivré par un organisme de sécurité sociale du pays dans lequel est établi le siège de l'entreprise de l'employeur ou de l'indépendant. Il s'agit d'un document européen qui atteste du fait que vous payez vos cotisations sociales. Vous devez donc toujours l'avoir sur vous, de même que la déclaration LIMOSA.



Déclaration LIMOSA



La déclaration LIMOSA est une obligation générale en Belgique: toute activité de travailleurs étrangers, qu'ils soient salariés ou indépendants, sous quelque forme que ce soit, doit être déclarée aux autorités belges. Tout employeur étranger qui détache des salariés vers la Belgique doit rentrer une déclaration LIMOSA via le site www.limosa.be, et ce avant que ne débute l'occupation des salariés en Belgique. L'employeur est tenu de remettre une preuve de la déclaration LIMOSA au salarié, qui doit toujours l'avoir en sa possession. Avant de commencer à travailler pour votre mandataire belge dans le cadre d'un détachement, vous devez pouvoir présenter une preuve de la déclaration LIMOSA. Si lors d'un contrôle, vous n'êtes pas en mesure de présenter cette preuve, votre mandataire ou votre client belge devra le signaler aux autorités belges.



Pour certains salariés, la déclaration LIMOSA n'est pas obligatoire: dans le secteur des transports, pour les artistes du spectacle, les hommes d'affaires, ...

Carte Européenne d'assurance maladie

La carte européenne d'assurance maladie (CEAM) ne peut être utilisée qu'en cas de **séjour temporaire à l'étranger**. Le motif du séjour (vacances, études, travail, ...) n'a aucune importance. La carte prouve que vous êtes **en ordre** d'assurance maladie. Si vous recevez des soins médicaux, elle vous donne droit au remboursement de ceux-ci par une mutualité étrangère. La carte est **personnelle** et ne peut être utilisée pour les soins à l'étranger prévus à l'avance.

Attention! En plus de ces formulaires, les indépendants détachés doivent également être en possession d'une attestation d'inscription à la Chambre de Commerce ainsi que d'une attestation de numéro de TVA européen de leur pays!



Salarié détaché	Indépendant détaché
Document de détachement A1	Document de détachement A1
Preuve de la déclaration LIMOSA	Preuve de la déclaration LIMOSA
Carte d'identité/passeport	Carte d'identité/passeport
Carte européenne d'assurance maladie (carte bleue)	Carte européenne d'assurance maladie (carte bleue)
	Inscription à la Chambre de Commerce
	Numéro de TVA européen

»» CONTRAT ET RÉMUNÉRATION

Avant d'être détaché en Belgique, le salarié doit déjà avoir un contrat de travail avec l'employeur qui le détache. Ce contrat doit couvrir toute la période du détachement!

Le salarié détaché travaille sous l'autorité de l'employeur, qui convient de dispositions avec le mandataire belge.

En Belgique, le salaire est calculé sur la base du nombre d'heures prestées pour les ouvriers et, pour les employés, sur la base d'un salaire journalier convenu. Le montant exact du salaire est fixé par une convention collective de travail (CCT). Cette convention s'applique à toutes les personnes qui travaillent dans un secteur donné ou dans une entreprise donnée. A défaut de CCT dans le secteur ou dans l'entreprise où vous travaillez, vous devez au moins percevoir le salaire minimum auquel tout travailleur belge a droit, soit un montant mensuel brut de 1472,40 euros (à partir de 21 ans), 1511,48 euros (21,5 ans + 6 mois d'ancienneté) ou 1528,84 euros (22 ans + 12 mois d'ancienneté). Ce sont les montants des salaires minimums après l'indexation du 1er février 2012.

Un indépendant décide lui-même des missions qu'il accepte. Il n'est pas soumis à l'autorité d'un employeur et détermine lui-même le prix qu'il demande.



» FISCALITÉ

Tout travailleur détaché est soumis à l'impôt sur le revenu. Si vous êtes détaché en Belgique pour y travailler moins de 183 jours, vous payerez vos impôts dans le pays où votre employeur est établi. Au-delà de 183 jours de travail en Belgique, vous serez tenu de payer votre impôt sur le revenu en Belgique à partir du premier jour de votre activité dans ce pays. L'impôt sur le revenu des salariés détachés doit être payé chaque mois par l'employeur (précompte professionnel). Le salarié a quant à lui la responsabilité de remplir une déclaration d'impôt annuelle.

Attention: si vous travaillez plus de 183 jours en Belgique, vous devez remplir votre déclaration d'impôt en Belgique. Cette obligation s'applique tant aux salariés détachés qu'aux indépendants détachés. Pour de plus amples informations sur la fiscalité, vous pouvez vous adresser au centre de contact du Service public fédéral Finances: 02/572 57 57.

» MATÉRIEL/TEMPS DE TRAVAIL/ETC.

Les salariés détachés ne doivent s'occuper de rien. L'employeur ou le mandataire doit en effet prévoir le matériel adéquat et en quantité suffisante pour que le salarié puisse accomplir sa mission, y compris en termes de sécurité. Les salariés doivent également respecter les heures de travail légales. Ils ne peuvent par exemple pas dépasser les 38 heures/semaine, sauf s'ils reçoivent une rémunération supplémentaire en contrepartie. L'employeur/mandataire décide des périodes auxquelles le salarié peut prendre congé.

Les indépendants détachés décident eux-mêmes de tous les aspects liés au travail: lieu et horaires de travail, achat de matériel de travail, rendez-vous avec les clients et les mandataires, ...





LOGEMENT

L'employeur doit prévoir un logement pour les salariés détachés. Le mandataire belge doit veiller au respect de cette disposition. Le logement doit satisfaire aux normes belges en matière d'habitation. La loi interdit de dormir sur le lieu de travail, dans un garage ou dans des baraquements ou caravanes installées sur le chantier. Il n'est pas non plus autorisé qu'un nombre trop important de personnes dorment ensemble dans un petit espace. Le logement doit également être pourvu d'installations correctes. Il est payé par l'employeur, sauf si celui-ci verse une indemnité complémentaire à ses salariés (dans certains secteurs), auquel cas le logement doit être payé par les salariés.

ATTENTION!

- Vérifiez si vous êtes payé conformément aux conditions salariales belges!
- Vérifiez de temps en temps si vos cotisations sociales ont bien été payées. Si tel n'est pas le cas, vous ne serez pas assuré en cas de maladie, par exemple.
- Veillez à être toujours en possession des documents de détachement légaux!
- La preuve de la déclaration LIMOSA est également obligatoire; vous devez toujours l'avoir sur vous.
- On ne travaille pas le dimanche ni les jours fériés. Si vous le faites, vous devez recevoir une rémunération supplémentaire en contrepartie.
- Si vous travaillez plus que ce que la loi autorise, vérifiez si vos heures supplémentaires vous sont payées correctement.
- Votre employeur ne peut pas vous licencier oralement. Avant de signer quoi que ce soit, informez-vous toujours sur vos droits.
- Votre employeur a l'obligation de vous fournir un logement correct. Il est légalement interdit de dormir sur son lieu de travail ou dans des conditions d'hygiène insuffisantes! Vérifiez bien comment est réglée la question de votre logement (les dispositions relatives à votre logement figurent-elles dans votre contrat?).

Demandez donc toujours à quelqu'un de relire votre contrat! Apprenez à connaître vos droits. Si vous souhaitez obtenir de plus amples informations ou si vous avez besoin d'aide, prenez contact avec la CSC! Cette brochure a été rédigée dans votre langue. Les prestataires de services de la CSC vous aideront, en français ou en néerlandais. Si vous connaissez quelqu'un qui parle bien français ou néerlandais, il est toujours préférable qu'il/elle vous accompagne au centre de services de la CSC.

Vous pouvez également demander de l'aide et des informations à l'inspection sociale ou du travail de votre pays.

CONTACT

ANTWERPEN KEMPEN

03/222 71 55 • 03/222 71 59
diversiteit.antwerpen@acv-csc.be

MECHELEN-RUPEL LEUVEN

015/45 46 73
diversiteit.mechelen@acv-csc.be

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE BRUXELLES

02/557 85 42
diversiteit.brussel@acv-csc.be

WAAS EN DENDER AALST-ODUNEN

03/765 21 71
diversiteit.dendermonde@acv-csc.be

GENT-EEKLO

09/265 42 78
diversiteit.gent@acv-csc.be

BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

059/55 25 65
diversiteit.oostende@acv-csc.be

ZUID WEST-VLAANDEREN MIDDEN WEST-VLAANDEREN

056/23 55 07
diversiteit.kortrijk@acv-csc.be

LIMBURG

011/30 61 66
diversiteit.limburg@acv-csc.be

CENTRALE LBC-NVK

03/220 89 54
diversiteit.lbc-nvk@acv-csc.be

Coordination / Coördinatie : Stefaan Peirman • 02/246 32 28 • diversiteit@acv-csc.be

Contactez / Contacteer



IL EXISTE AUSSI UNE PUBLICATION DE LA CSC CONCERNANT LES
CONSÉQUENCES ET LES RISQUES POUR LES FAUX INDÉPENDANTS.

ER IS OOK EEN ACV-PUBLICATIE OVER DE GEVOLGEN
EN DE GEVAREN VOOR SCHIJNZELFSTANDIGEN.

