Guide

# Le détachement de travailleurs

hub .brussels
our business is to help yours

**Cher entrepreneur bruxellois,**

Bruxelles, c'est le monde en format de poche, comme on dit. Et dans une certaine mesure, c'est vrai. Avec non moins de 184 nationalités, Bruxelles est la ville la plus cosmopolite du monde après Dubaï. Pour vous en tant qu'entrepreneur, le melting-pot bruxellois est à la fois un défi majeur et un marché extrêmement fascinant, plein de potentiel. Un marché qui requiert de l'audace et un intérêt particulier pour ce qui se passe en dehors de Bruxelles. Au moyen de ce guide, la Région bruxelloise veut vous encourager et vous soutenir afin de franchir la prochaine étape dans le développement de votre entreprise. Ainsi, Bruxelles peut servir de tremplin pour découvrir le reste du monde.

Plein d'espoir, nous envisageons notre avenir ensemble. L'avenir de Bruxelles et l'avenir des entrepreneurs bruxellois. Mais il va de soi que nous n'oublions pas que la crise corona a touché beaucoup d'entre nous de manière très dure. Je tiens à vous dire que nous sommes là pour vous avec la Région bruxelloise. Non seulement pour vous soutenir, mais surtout pour vous accompagner dans l'élaboration d'un avenir prometteur pour votre entreprise.

En identifiant, explorant et analysant ensemble les marchés étrangers potentiels pour votre entreprise, nous pouvons non seulement élargir votre marché de vente, mais aussi le rendre plus diversifié et stable.

hub.brussels travaillera avec vous au niveau individuel pour examiner les possibilités par marché et développer une stratégie et vous accompagnera activement dans la prospection de nouveaux marchés. Au niveau collectif, hub.brussels organisera des actions pour attirer des clients et partenaires étrangers, avec des entreprises bruxelloises similaires.

De plus, grâce à des sessions de coaching et des « Export Talks », nous suivons de près les développements et nous permettons aux entrepreneurs bruxellois de partager leur « do's-and-don'ts ». Enfin, nous offrons aussi plusieurs outils, comme ce guide, que vous pouvez consulter et découvrir à votre rythme. Si vous avez des questions, des remarques, des doutes ou des suggestions... contactez-nous. Nous sommes là pour vous !

Ensemble, nous travaillons à l'avenir de votre entreprise et à celui de Bruxelles comme ville vivante et entreprenante !

**Pascal Smet**

# Table des matières

Le détachement de travailleurs en Europe


**1. Qu'est-ce que le détachement de travailleurs ? ..... 4**

**2. Reconnaissance des qualifications professionnelles ..... 5**

2.1 Professions réglementées ..... 5

2.2 Autres qualifications ou certifications ..... 6

**3. Santé et sécurité au travail ..... 6**

**4. Sécurité sociale ..... 7**

**5. Formalités liées au détachement ..... 7**

5.1 Information des travailleurs ..... 7

5.2 Permis de séjour et de travail ..... 7

5.3 Mesures de contrôle ..... 8

5.4 Conditions de travail à respecter ..... 9

**6. Carte d'identification professionnelle, sociale ou fiscale ..... 10**

**7. Carte européenne d'assurance maladie ..... 10**

**8. Fiscalité du travail ..... 11**

**9. Synthèse et informations complémentaires ..... 11**


Le détachement de travailleurs hors Europe


**1. Liberté de prestation de services et détachement de personnel ..... 14**

**2. Qualifications professionnelles ..... 14**

**3. Sécurité sociale ..... 15**

**4. Permis de séjour et de travail ..... 15**

**5. Conditions de travail et formalités ..... 15**

**6. Fiscalité du travail ..... 15**

**7. Informations complémentaires ..... 16**

# Le détachement de travailleurs en Europe

## 1. Qu'est-ce que le détachement de travailleurs ?

Les entreprises établies dans l'Union européenne (UE) bénéficient de la liberté de prestation de services[1]. C'est-à-dire qu'elles peuvent exercer à titre temporaire leur activité dans un autre État membre que le leur, aux mêmes conditions que les entreprises de cet autre État. Il en va de même pour les pays membres de l'Espace économique européen (EEE) hors UE (c'est-à-dire la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) et la Suisse.

Même si la réalisation de bâtiments et d'ouvrages est une chose très concrète, les activités de construction font partie de la notion de « service » dans ce contexte.

Lorsqu'une entreprise de construction réalise des travaux dans un autre pays européen, elle envoie souvent temporairement ses travailleurs plutôt que d'engager du personnel sur place. C'est ce que l'on appelle un détachement de travailleurs.

Il est également question de détachement lorsqu'un travailleur est temporairement transféré dans une entreprise du même groupe établie dans un autre État membre, ainsi que lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un autre État membre.

Un ensemble de règles encadrent le détachement, d'une part du point de vue de la sécurité sociale, d'autre part du point de vue des conditions de travail.

En ce qui concerne la sécurité sociale, le principe de base est que la sécurité sociale applicable est celle du pays où le travailleur exerce ses activités, même s'il réside dans un autre État membre ou si son employeur est établi dans un autre État membre. Toutefois, le salarié ou l'indépendant qui part temporairement travailler dans un autre État membre reste assujetti à la sécurité sociale du pays où il est habituellement occupé pour autant que la durée de sa mission à l'étranger ne dépasse pas 24 mois[2]. Dans la mesure où le travailleur reste assujetti à la sécurité sociale d'origine, le statut des personnes à sa charge et les prestations familiales restent inchangés en cas d'occupation temporaire à l'étranger.

En ce qui concerne les conditions de travail, le principe est que les conditions du pays où le travail est exécuté s'appliquent dans un certain nombre de domaines, entre autres en matière de rémunération, de temps de travail et de repos, de durée minimale des congés, de santé et de sécurité, d'hébergement et de personnel intérimaire3. C'est ce que l'on appelle communément le « noyau dur » des conditions de travail. Lorsque le détachement dépasse une période de 12 mois (éventuellement extensible à 18 mois), l'intégralité des conditions du pays où le travail est exécuté s'applique, à l'exception des régimes complémentaires de retraite et

1 Art. 56-62 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
2 Règlement n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
3 Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

dispositions relatives à la conclusion et la fin du contrat de travail. À noter que ceci ne concerne que les travailleurs salariés.

# 2. Reconnaissance des qualifications professionnelles

## 2.1 Professions réglementées

Dans plusieurs pays de l'UE, les métiers de la construction sont des professions réglementées, à savoir des professions que l'on ne peut exercer qu'avec un minimum de connaissances, attestées soit par un diplôme, soit par une expérience professionnelle.

Un système de reconnaissance des qualifications professionnelles existe entre l'UE et les pays de l'EEE non membres de l'UE ainsi que la Suisse[4]. Pour les prestations à caractère temporaire et occasionnel de construction, le principe général est que le prestataire peut librement exercer temporairement une profession réglementée dans un autre État membre

- si la profession est réglementée dans son État membre d'origine et que le prestataire y est légalement établi ;
- lorsque la profession n'est pas réglementée dans son État membre d'origine, s'il a exercé cette profession dans un ou plusieurs États membres pendant au moins une année au cours des dix années qui précèdent la prestation.

Une majorité de métiers de la construction sont réglementés en Région de Bruxelles-Capitale, de sorte que le premier cas sera généralement d'application pour les entreprises qui y sont établies.

Les États membres de l'UE sont tenus de proposer un guichet unique en ligne où les prestataires de services peuvent s'informer sur les règles et les formalités applicables, notamment en ce qui concerne les professions réglementées, et effectuer certaines démarches administratives. Tous les guichets uniques nationaux font partie du réseau européen « EUGO ». Voir : liste des guichets uniques pour prestataires de services dans l'UE.

Attention, les sites nationaux ne font pas toujours bien la différence entre les exigences en cas d'établissement ou de prestation temporaire. Il faut y être attentif.

Dans le cas de professions réglementées qui ont des implications en matière de santé ou de sécurité du public, l'État membre de destination peut, avant la première prestation de services, procéder à une vérification des qualifications professionnelles requises au-delà de ce qui précède. C'est le cas par exemple du Luxembourg pour les professions d'installateur chauffage-sanitaire-frigoriste, d'électricien, d'ascensoriste ou de charpentier-couvreur-ferblantier.

L'État membre de destination peut exiger une déclaration préalable (ce qui est le cas au Luxembourg par exemple), voire une inscription dans un registre professionnel, ainsi que des éléments de preuve (nationalité, établissement légal, qualifications professionnelles, etc.) lors d'un premier déplacement et éventuellement une fois par an ensuite. La démarche peut être déléguée à un organisme tel que les chambres des métiers et d'industrie, comme c'est le cas en Allemagne.

4 Directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles

À noter que même lorsqu'une déclaration n'est pas requise, il est important de pouvoir démontrer que l'on satisfait aux exigences en cas de contrôle.

Les entreprises peuvent démontrer qu'elles satisfont aux conditions par tous moyens. Une attestation des qualifications professionnelles dite « attestation UE » peut être obtenue auprès du SPF Économie. Voir : SPF Économie – L'attestation UE qualifications professionnelles. Un extrait de son inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises, à demander auprès du guichet d'entreprises de son choix, peut servir à démontrer que l'on est légalement établi en Belgique.

Les démarches nécessaires pour obtenir les documents probants et résoudre les problèmes éventuels peuvent prendre du temps. Il est recommandé de s'y prendre bien à l'avance.

### 2.2 Autres qualifications ou certifications

Des qualifications ou certifications de personnes peuvent être requises pour certaines tâches spécifiques, réglementairement (comme les qualifications en matière de conduite d'engins, évoquées ci-après, ou de placement de systèmes d'énergie renouvelable) ou contractuellement par le client, parce qu'elles conditionnent l'octroi de subventions (par ex. le label RGE en France qui conditionne l'octroi d'une prime pour travaux économiseurs d'énergie), ou parce qu'elles sont usuelles dans le pays considéré.

## 3. Santé et sécurité au travail

Les règles nationales en matière de santé et de sécurité au travail sont intégralement d'application pour les travailleurs en détachement, et le cas échéant pour les indépendants, bien que ceux-ci ne soient pas soumis à la même réglementation que les salariés.

Cela implique plusieurs choses :

1. Il est important de bien se renseigner sur les règles en vigueur dans le pays de destination. Quoique de nombreuses dispositions découlent d'une législation européenne, et sont par conséquent similaires, les réglementations nationales varient beaucoup.
2. Il est fréquent d'exiger que les travailleurs qui accomplissent certaines tâches présentant des risques particuliers aient reçu une formation appropriée en santé et sécurité. C'est notamment le cas pour la conduite d'engins de chantier ou l'enlèvement d'amiante, par exemple. Les autorités du pays de destination exigeront généralement que la formation reçue (ou la compétence acquise) dans un autre État membre soit identique à celle prévue dans ce pays. L'équivalence peut être démontrée à l'aide d'un « supplément au certificat EUROPASS ». À défaut, le travailleur devra suivre une formation complémentaire (voire toute la formation) ou passer une épreuve dans le pays de destination avant de pouvoir y travailler. Il existe parfois des alignements volontaires du contenu des formations. Ainsi certaines formations de conducteur d'engins de levage organisées en Belgique sont-elles conformes aux prescriptions du certificat TCVT néerlandais et permettent-elles de travailler aux Pays-Bas.
3. Certains pays ont des systèmes de cartes obligatoires attestant de la formation reçue en prévention des risques et santé et sécurité (par ex. la Tarjeta Profesional de la Construcción en Espagne ou la Safe Pass Registration Card en Irlande).

4. Les travailleurs occupant des fonctions à risque sont généralement soumis à des examens médicaux d'aptitude ou de suivi. Il faut veiller à ce que les examens médicaux requis soient réalisés et correspondent bien aux prescriptions du pays de destination. Le cas échéant, des documents probants devront être produits et éventuellement traduits dans la langue du pays de destination.

Tout comme en Belgique, les réglementations nationales étrangères imposent généralement des examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale des salariés, et des examens d'embauche et périodiques, dont la fréquence et le contenu dépendent du degré d'exposition aux risques de santé ou de sécurité liés à la fonction du travailleur. Il convient de vérifier que les examens médicaux effectués en Belgique correspondent aux prescriptions du pays de destination et de veiller à pouvoir produire les rapports d'évaluation en cas de contrôle.

# 4. Sécurité sociale

Un salarié ou un indépendant qui travaille dans un autre État membre que celui de son occupation habituelle doit être en possession d'une « attestation A1 », qui démontre qu'il est assujetti à la sécurité sociale de l'État membre d'origine.

Pour les salariés, l'employeur effectue la demande en ligne auprès de l'ONSS.

Les indépendants font leur demande en ligne auprès de l'INASTI.

Pour rappel, la durée maximale d'occupation à l'étranger tout en restant assujetti à la sécurité sociale du pays d'origine est de maximum deux ans. Des dérogations sont possibles : il convient de s'adresser, selon le cas, à la Direction des Relations internationales de l'ONSS (salariés) — contactonssmigr@onss.fgov.be — ou au service International de l'INASTI (indépendants) — int@rsvz-inasti.fgov.be.

# 5. Formalités liées au détachement

## 5.1 Information des travailleurs

En cas de détachement à l'étranger pour une durée supérieure à un mois5, l'employeur est tenu de remettre au travailleur avant son départ un écrit (papier ou électronique) l'informant

- de la durée du travail exercé à l'étranger ;
- de la devise servant au paiement de la rémunération ;
- des avantages éventuels liés à la mission à l'étranger ;
- le cas échéant, des conditions de rapatriement du travailleur.

## 5.2 Permis de séjour et de travail

Les citoyens de l'UE peuvent travailler comme salariés ou indépendants, sans permis de travail, dans n'importe quel pays de l'UE (à l'exception de certaines restrictions pour les ressortissants croates en Autriche).

De même, les citoyens de l'UE ont le droit de résider afin de travailler dans tout pays de l'UE sans permis de séjour. Il suffit de se munir d'un passeport ou d'une carte d'identité valable. Cependant, certains États membres requièrent une déclaration ou un

5 Art. 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

enregistrement auprès des autorités compétentes (généralement les autorités ou la police locales), parfois systématiquement, parfois seulement lorsque le séjour dépasse trois mois.

La jurisprudence relative au détachement indique que l'État membre d'accueil ne peut pas imposer de formalités administratives ou de conditions supplémentaires aux travailleurs détachés qui sont des ressortissants de pays tiers, lorsqu'ils sont légalement employés par un prestataire de services établi dans un autre État membre. Cependant, certains États membres imposent l'obtention d'un titre de séjour lorsque le séjour dépasse trois mois, estimant que les règles relatives au détachement ne font pas obstacle aux dispositions nationales relatives au séjour des étrangers (de pays tiers). Il en va de même pour les visas.

## 5.3 Mesures de contrôle

Les États membres peuvent imposer différentes mesures de contrôle de la régularité du détachement[6] :

- Déclaration auprès des autorités compétentes[7] ;
- Obligation de conserver ou de fournir les contrats de travail (ou une copie), les fiches de paie et les preuves du paiement des salaires, les relevés journaliers des heures prestées, éventuellement traduits ;
- Obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes[8] ou bien une personne de contact vis-à-vis des partenaires sociaux.

De nombreux pays font de plus porter aux donneurs d'ordre une responsabilité dans la vérification du respect des règles par leur cocontractant. Il est donc possible que l'entreprise belge doive fournir à son donneur d'ordre à l'étranger une série de documents avant le début des travaux.

Chaque pays de l'UE dispose obligatoirement d'un point de contact où obtenir les informations utiles sur le détachement de travailleurs. L'Union européenne publie un recensement sur son site L'Europe est à vous – Détachement de personnel. Cette liste ne renvoie pas toujours immédiatement aux pages pertinentes pour les employeurs : il convient de vérifier que l'on se trouve dans la partie du site destinée aux employeurs.

Voici les adresses directes pour les pays voisins de la Belgique :

- Allemagne
- France
- Luxembourg
- Pays-Bas

6 Art. 9 de la Directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs
7 C'est le cas dans tous les pays voisins de la Belgique (Allemagne, France, Grand-Duché de Luxembourg et Pays-Bas).
8 Comme en Allemagne, en France ou aux Pays-Bas par ex.

## 5.4 Conditions de travail à respecter

### 5.4.1 Détachement d'une durée inférieure ou égale à 12 mois (ou 18 mois sur notification motivée)

Conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale, concernant

1 les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
2 la durée minimale des congés annuels payés ;
3 la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires (le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels) ;
4 les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
5 la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
6 les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
7 l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination ;
8 les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
9 les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles[9].

Les États membres doivent publier les conditions de travail et d'emploi à respecter sur un site internet national officiel unique (voir la liste précitée sur la page L'Europe est à vous – Détachement de personnel). Voici les adresses directes pour les pays voisins de la Belgique :

- Allemagne
- France
- Luxembourg
- Pays-Bas

Les conditions de travail varient généralement par secteur, reflétant le fait que les salaires et de nombreuses autres conditions de travail à respecter sont le plus souvent définis par des conventions collectives sectorielles, et souvent aussi par région (barèmes salariaux notamment). Dans certains pays, comme la Suède ou le Danemark, l'adhésion à une convention collective est quasiment indispensable.

Ce qui compose la notion de rémunération est déterminé par les États membres et peut comprendre diverses choses outre le salaire de base. La durée hebdomadaire normale du travail, comme le mode de calcul des heures supplémentaires et différentes surprimes peuvent être différents du régime applicable en Belgique. Il convient de calculer le minimum auquel le travailleur aurait droit selon le régime du pays de destination, de comparer ce montant à sa rémunération « normale » selon le régime belge dans des circonstances identiques et si nécessaire de verser le

9 S'applique uniquement aux déplacements vers ou depuis le lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel les travailleurs sont détachés.

complément. Les conditions de travail, de rémunération et d'emploi belges sont maintenues pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur.

Il faut également veiller aux primes et défraiements obligatoires relevant du point 9.

En ce qui concerne certains régimes particuliers, relatifs aux primes de fin d'année, aux congés payés ou aux « intempéries » par exemple, il peut être demandé à l'employeur qui détache des travailleurs de cotiser dans le pays de destination, à moins qu'il ne démontre ou puisse démontrer que les travailleurs détachés bénéficient d'un avantage comparable dans le pays d'origine[10].

Enfin, lorsque l'employeur pourvoit au logement des travailleurs pendant leur détachement, les conditions d'hébergement devront également répondre aux prescriptions éventuelles du pays de destination.

### 5.4.2 Détachement d'une durée supérieure à 12 mois (ou 18 mois sur notification motivée)

Toutes les conditions de travail et d'emploi applicables dans le pays de destination doivent être respectées, à l'exception

- des procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
- des régimes complémentaires de retraite professionnels.

À noter que lorsqu'un travailleur détaché est remplacé par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement prise en considération est la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs détachés concernés.

## 6. Carte d'identification professionnelle, sociale ou fiscale

Le port d'une carte d'identification est obligatoire dans certains pays obligatoire pour les travailleurs de la construction (parfois pour tous les intervenants sur chantier). Le cas des cartes basées sur les qualifications en matière de santé et de sécurité a déjà été évoqué. D'autres cartes d'identification existent pour attester d'une identification sociale ou fiscale dans un but de lutte contre la fraude. Quelques exemples : la carte BTP en France, les cartes d'identification en Finlande ou en Suède. A noter qu'il n'existe pas de système général de reconnaissance mutuelle.

## 7. Carte européenne d'assurance maladie

Afin d'avoir accès aux soins médicaux imprévus aux mêmes conditions et aux mêmes tarifs que les personnes du pays de destination et à une prise en charge des frais, il est fortement recommandé que chaque travailleur demande auprès de sa mutuelle une carte européenne d'assurance maladie (CEAM). La carte est valable pendant deux ans.

10 La prime de fin d'année de la construction au Luxembourg est par exemple considérée comme équivalente aux « timbres fidélité » de la construction en Belgique, et vice-versa, bien que leurs montants ne soient pas identiques. Autre exemple, les entreprises de construction qui détachent des travailleurs en Allemagne doivent en principe cotiser à SOKA-Bau, sauf si les travailleurs bénéficient d'un régime équivalent dans le pays d'origine. C'est évidemment le cas pour les Belges et un accord bilatéral prévoit de signaler la chose automatiquement au moment de la demande du formulaire A1 auprès de l'ONSS.

# 8. Fiscalité du travail

L'imposition des revenus d'emploi du travailleur détaché ne fait pas l'objet d'une réglementation européenne harmonisée mais dépend d'accords bilatéraux, à savoir les « conventions préventives de la double imposition ».

En principe, les revenus d'emploi sont imposables dans le pays de résidence, à moins qu'ils ne résultent d'une activité exercée dans un autre pays (principe du pays de travail). Les conventions conclues par la Belgique sur la base du modèle standard prévoient une exception selon la règle dite « des 183 jours ». Les revenus d'emploi du travailleur détaché au départ de la Belgique resteront imposables en Belgique pour autant que :

1. le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours durant toute période de douze mois commençant ou se terminant durant la période imposable considérée, et
2. les rémunérations sont payées par un employeur, ou pour le compte d'un employeur, qui n'est pas un résident de l'autre État, et
3. la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur a dans l'autre État.

Cette dernière condition est importante car un chantier pourra être considéré comme établissement stable si sa durée dépasse, selon les pays, six ou douze mois. La qualification du chantier comme établissement stable déterminera donc l'imposition des revenus professionnels dans le pays de destination quand bien même le travailleur y séjournerait moins de 183 jours. L'existence d'un établissement stable déterminera aussi le lieu d'imposition des bénéfices de l'entreprise.

Ceci n'est qu'un aperçu des dispositions standard. Il convient de vérifier les dispositions de la convention avec le pays considéré. Voir SPF Finances – Accords internationaux.

# 9. Synthèse et informations complémentaires

| | **Dès que possible** | **Avant le détachement** | **Pendant le détachement** |
|---|---|---|---|
| **Qualification professionnelle** | Vérifier si l'on a accès à la profession si réglementée<br><br>Vérifier les autres qualifications éventuellement requises pour certains travailleurs | - Demander attestation UE ou réunir les documents nécessaires<br>- Réunir les documents nécessaires pour les autres qualifications, envoyer les travailleurs en formation complémentaire si nécessaire<br>- Faire la déclaration de prestation de services si nécessaire | |
| **Santé et sécurité** | S'informer sur les règles de santé et sécurité | - Réunir les preuves de formation/qualification si nécessaire | Veiller au respect des formalités (affichage, équipements de |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Vérifier les formations ou qualifications requises | - Envoyer les travailleurs en formation complémentaire si nécessaire<br>- Obtenir les cartes requises si nécessaire<br>- Vérifier la conformité des examens médicaux, réunir les rapports<br>- Effectuer les analyses de risque et préparer les plans de sécurité<br>- Encourager les travailleurs à demander leur carte européenne d'assurance maladie à leur mutuelle | protection individuelle et collective, organisation des travaux, etc.) |
| **Sécurité sociale** | | - Demander les attestations A1<br>- Transmettre les copies au client si nécessaire | Conserver les attestations A1 avec les documents sociaux |
| **Séjour** | | - Faire la demande de permis si nécessaire (ressortissants de pays tiers) | Déclaration ou inscription éventuelle auprès des autorités |
| **Détachement** | | | |
| **Information des travailleurs** | | Information écrite aux travailleurs | |
| **Formalités** | | - Désigner le représentant social ou la personne de contact si nécessaire<br>- Faire la déclaration de détachement si nécessaire<br>- Réunir et si nécessaire faire traduire les documents sociaux exigés<br>- Demander les cartes professionnelles, sociales ou fiscales si nécessaire<br>- Transmettre au client les documents requis si nécessaire | Conserver et mettre à jour, en version papier ou informatique, les documents sociaux (registres, fiches de paie, etc.) |
| **Conditions de travail** | S'informer sur les conditions de travail à respecter (barèmes salariaux, temps de travail, congés payés, | Préparer la mise en œuvre du régime applicable (avertir le secrétariat social le cas échant) | Respecter les règles applicables et conserver les documents probants |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | intempéries, autres primes et avantages sociaux, conditions d'hébergement, etc.) | | |
| **Fiscalité du travail** | Vérifier les dispositions de la convention préventive de la double taxation pour le pays concerné (aussi utile pour les autres aspects fiscaux) | - Si taxation dans le pays de destination :<br>- mettre en place une comptabilité séparée<br>- informer les travailleurs | Si taxation dans le pays de destination, y faire les déclarations fiscales et les retenues à la source si nécessaire |

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser :

- à votre organisation professionnelle si vous êtes affilié à l'une d'elles ;
- à l'attaché économique et commercial de hub.brussels en poste dans le pays de destination ;
- ou aux autorités compétentes du pays de destination (ambassade, inspection du travail, institut sectoriel de santé et de sécurité, ou organisme de sécurité sociale, etc.).

Il est important de bien s'informer et de ne pas attendre la dernière minute car les infractions, même bénignes en apparence, sont souvent lourdement sanctionnées et peuvent mettre en péril la réalisation du contrat dans les délais contractuels.

# Le détachement de travailleurs hors Europe

Contrairement à la situation qui prévaut entre pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et la Suisse, il n'existe pas de règles uniformes pour le détachement de travailleurs en vue d'une prestation de services dans un pays tiers.

Les informations et considérations ci-après partent du principe qu'il s'agit du détachement d'un travailleur habituellement occupé en Belgique, pour une durée limitée. L'occupation durable d'un travailleur à l'étranger est également possible, y compris dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec application du droit belge, mais implique une approche différente.

## 1. Liberté de prestation de services et détachement de personnel

La première question à se poser est évidemment de savoir s'il est possible de prester des services en tant qu'entreprise de construction étrangère dans le pays concerné.

Cette faculté est fonction des engagements de ce pays (« disciplines » dans le jargon de l'Organisation mMondiale du cCommerce) dans le cadre d'un traité multilatéral — notamment l'Accord général sur le commerce des services (AGCS ou GATS en anglais) — ou bilatéral garantissant l'accès au marché, à défaut du droit local ou du bon vouloir des autorités compétentes.

L'accès aux marchés publics peut faire l'objet de restrictions supplémentaires. Là également, il convient de vérifier que l'entreprise peut légalement — en vertu d'un traité tel que l'Accord sur les marchés publics de l'OMC (AMP ou GPA en anglais) de l'OMC — ou pratiquement soumissionner et exécuter un marché public dans le pays et avec le niveau administratif considéré (les marchés des autorités nationales peuvent être accessibles mais pas ceux des autorités locales, par exemple).

L'accès au marché peut être en outre conditionné à la création d'une présence commerciale sur place, une forme juridique particulière, un agrément ou une licence, etc.

L'accès au marché par l'entreprise ne signifie pas non plus que le détachement de personnes physiques en vue de la prestation de services est autorisé sans restriction.

## 2. Qualifications professionnelles

La reconnaissance des qualifications professionnelles dépend de la réglementation du pays considéré et d'accords internationaux éventuels. C'est un point d'attention car les métiers de la construction sont fréquemment réglementés, de même que les professions d'ingénieur ou d'architecte.

## 3. Sécurité sociale

Le principe de base est que la sécurité sociale applicable est celle du pays où le travailleur exerce ses activités, même s'il réside dans un autre pays ou si son employeur est établi dans un autre pays. Des accords internationaux peuvent, comme entre pays de l'Espace économique européen (EEE) et la Suisse, prévoir une exception en cas de détachement à l'étranger pour une période limitée. La Belgique a conclu plusieurs accords internationaux de sécurité sociale, voir le site du SPF Sécurité sociale – Accords internationaux de sécurité sociale.

ÀA défaut, le travailleur détaché sera assujetti à la sécurité sociale du pays de destination. Pour les pays où les prestations de sécurité sociale sont limitées, l'employeur peut proposer des assurances complémentaires privées ou une affiliation à la Sécurité Sociale d'Outre-Mer.

## 4. Permis de séjour et de travail

Les travailleurs détachés devront généralement obtenir un permis de séjour et un permis de travail, ainsi qu'un visa approprié lorsque les ressortissants belges y sont soumis.

## 5. Conditions de travail et formalités

Les conditions de travail du pays de destination sont en principe d'application. Les conditions de travail, de rémunération et d''emploi belges sont toutefois maintenues pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur.

Les formalités à accomplir sont également variables, selon les dispositions légales du pays considéré.

## 6. Fiscalité du travail

L'imposition des revenus d'emploi du travailleur détaché dépend d'accords bilatéraux, à savoir les « conventions préventives de la double imposition ».

En principe, les revenus d'emploi sont imposables dans le pays de résidence, à moins qu'ils ne résultent d'une activité exercée dans un autre pays (principe du pays de travail). Les conventions conclues par la Belgique sur la base du modèle standard prévoient une exception selon la règle dite « des 183 jours ». Les revenus d'emploi du travailleur détaché au départ de la Belgique resteront imposables en Belgique pour autant que :

1. le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours durant toute période de douze mois commençant ou se terminant durant la période imposable considérée, et
2. les rémunérations sont payées par un employeur, ou pour le compte d'un employeur, qui n'est pas un résident de l'autre État, et
3. la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur a dans l'autre État.

Cette dernière condition est importante car un chantier pourra être considéré comme établissement stable si sa durée dépasse, selon les pays, six ou douze mois. La qualification du chantier comme établissement stable déterminera donc l'imposition des revenus

professionnels dans le pays de destination quand bien même le travailleur y séjournerait moins de 183 jours. L'existence d'un établissement stable déterminera aussi le lieu d'imposition des bénéfices de l'entreprise.

Ceci n'est qu'un aperçu des dispositions standard. Il convient de vérifier les dispositions de la convention avec le pays considéré. Voir SPF Finances – Accords internationaux.

## 7. Informations complémentaires

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser :

- à votre organisation professionnelle si vous êtes affilié à l'une d'elles ;
- à l'attaché économique et commercial de hub.brussels en poste dans le pays de destination ;
- aux autorités compétentes du pays de destination (ambassade, administration de l'immigration, inspection du travail, institut sectoriel de santé et de sécurité, ou organisme de sécurité sociale, etc.) ;
- ou à la chambre de commerce belgo-luxembourgeoise pour le pays de destination — ces chambres sont généralement de bonnes sources d'information sur la législation et les formalités nécessaires et proposent souvent divers services d'assistance.

Il est important de bien s'informer et de ne pas attendre la dernière minute car les procédures sont souvent plus longues qu'au sein de l'UE et les écueils administratifs plus probables.

**Plus d'infos**
www.hub.brussels

**Éditeur responsable**
Isabelle Grippa, Directrice générale.

**Numéro BCE**
0678.485.603

**hub.brussels**
Chaussée de Charleroi 110
B - 1060 Bruxelles

hub
.brussels
our business is to help yours