Procédure de détachement de travailleurs en Belgique par une entreprise étrangère

La loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci[1] définit la notion de travailleurs détachés comme suit « *les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne, qui accomplissent temporairement des prestations de travail en Belgique et qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique* ».

Il s'agit donc d'une situation où une entreprise établie en dehors de la Belgique peut y détacher ses travailleurs, c'est-à-dire occuper temporairement en Belgique de tels travailleurs. L'employeur sera tout de même soumis à certaines obligations. Pour cela, il faut distinguer le détachement de travailleurs en **droit du travail** belge et en **droit de la sécurité sociale**.

Droit du travail

En **droit du travail**, l'employeur devra, d'une part, accomplir certaines formalités et d'autre part, respecter les conditions de travail applicables en Belgique. Il existe toutefois une série d'exceptions à ces obligations.

Formalités à accomplir

Les formalités à accomplir sont les suivantes :

- Remplir une déclaration **LIMOSA** sur le site internet suivant : https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html.

Elle est à compléter préalablement à l'occupation des travailleurs en Belgique. Elle contient certaines mentions relatives au travailleur, à l'employeur et à la personne de liaison désignée par cet employeur.

- Communiquer à l'inspection du travail belge les données d'identification d'une **personne de liaison** qui peut être contactée par cette même inspection du travail. Cette personne de liaison est la personne physique désignée par l'employeur qui peut être contactée par l'Inspection du travail belge pour fournir ou recevoir, pour le compte de cet employeur, tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique.

- Être en capacité de fournir les **documents du pays d'origine** équivalents aux documents sociaux belges en matière de rémunération et d'autres documents visés par la loi du 5 mars 2002 (énumérés ci-après). L'inspection sociale belge doit en faire la demande.

1 Loi transposant les directives 96/71/CE, 2014/67/UE, 2018/957 et 2020/1057.

- Une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou un document équivalent qui comporte l'information sur les éléments essentiels de la relation de travail, parmi lesquels au moins l'identité des parties à la relation de travail, le siège de l'entreprise, la description du travail à effectuer, la date du début de la relation de travail et, le cas échéant, la durée ou la date de la fin de la relation de travail, le montant de base initial et les autres éléments constitutifs de la rémunération à laquelle le conducteur a droit, la périodicité et la méthode de versement de la rémunération, ainsi que la durée de la journée ou semaine de travail normale du conducteur ;
- 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 ;
- Les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché ;
- Les preuves du paiement des salaires du travailleur détaché ;
- Le cas échéant, une traduction, en langue française, néerlandaise, allemande ou anglaise, des documents précités.

Conditions de travail

Les conditions de travail applicables en Belgique à respecter pendant le détachement sont les dispositions concernant les points suivants :

- La durée du travail
- La rémunération
- Les jours fériés
- La durée minimale des congés annuels payés
- Le bien-être des travailleurs
- Les dispositions protectrices pour les femmes enceintes
- Le congé de naissance applicable en cas de détachement
- La non-discrimination
- Le travail intérimaire
- La mise à disposition des travailleurs
- Conditions de travail prévues par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal (sanctionnées pénalement)

Il est à noter que ces dispositions sont **d'ordre public**, susceptibles d'être sanctionnées pénalement en cas de non-respect. Par ailleurs, ce principe ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi de l'état d'origine pour autant que celles-ci soient **plus favorables** pour le travailleur détaché.

Exceptions

Il existe une série d'exceptions aux règles générales exposées ci-dessus. Il est, dès lors, intéressant de relever brièvement certaines d'entre elles.

- Régime spécifique pour les **travaux immobiliers** : lorsqu'un employeur détache des travailleurs en Belgique en vue d'accomplir des travaux de construction, certaines formalités spécifiques peuvent être requises, en fonction du montant des travaux. Ces formalités sont la déclaration de travaux ainsi que l'enregistrement des présences sur le site internet checkinatwork.
- Régime spécifique pour **le transport routier** : il s'agit de règles spécifiques concernant les activités de transport routier qui sont exclues du détachement de conducteur, les formalités à accomplir et les conditions de travail applicables.
- Exemptions à la **déclaration LIMOSA** : il existe des catégories d'activités qui sont exemptées de la déclaration LIMOSA. Il s'agit, par exemple, des artistes, des diplomates, de sportifs, d'hommes d'affaires indépendants,…
- Détachement **excédant douze mois**
    - Dispense de fournir certains documents sociaux les douze premiers mois : il s'agit des documents suivants : règlement de travail, registre du personnel, compte individuel et décompte de paie. Ces documents sont à fournir si le détachement excède douze mois.
    - Conditions de travail, de rémunération et d'emploi supplémentaires : elles sont prévues par des dispositions légales et réglementaires non sanctionnées pénalement et concernent les droits et obligations du travailleur et de l'employeur et la suspension de l'exécution du contrat de travail.
        - Obligations générales du travailleur et responsabilité du travailleur
        - Obligations générales de l'employeur et suspension de l'exécution du contrat de travail
        - Maladie et accident (obligations du travailleur, contrôle et disponibilité, rémunération garantie)

Droit de la sécurité sociale

En **droit de la sécurité sociale**, il faut distinguer trois situations différentes :

1) Un détachement à partir d'un autre Etat membre de l'Union européenne,
2) Un détachement à partir de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège ou de la Suisse,
3) Un détachement à partir d'un Etat qui n'appartient pas à l'Espace Economique Européen (UE + Islande, Liechtenstein et Norvège) et qui n'est pas la Suisse.

Cet article traite uniquement des deux premières situations.

Détachement à partir d'un autre Etat membre de l'Union européenne

En vertu du Règlement européen n° 883/2004, l'affiliation d'un travailleur à la sécurité sociale de **l'Etat membre d'origine** peut être **maintenue** pendant la durée du détachement en Belgique et ce pendant une période de 24 mois maximum.

Le travailleur devrait être en possession d'un **certificat A1** délivré par l'institution compétente de la sécurité sociale dans l'Etat membre d'origine.

Une **prolongation** de la période de détachement peut être accordée sur base de l'accord mutuel entre les institutions compétentes de sécurité sociale des pays concernés, à l'expiration des 24 mois. Il faut pour cela que la mission temporaire du travailleur ne soit pas terminée et que les conditions du détachement soient toujours réunies.

Détachement à partir de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège ou de la Suisse

Le même régime que celui énoncé ci-dessus est applicable pour l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.