

Le détachement



Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle
Direction de l'Emploi et des Permis de Travail



DIRECTION GÉNÉRALE OPÉRATIONNELLE
DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI ET DE LA RECHERCHE

01 juin 2019



Quelques rappels de grands principes

1. Le détachement est temporaire
2. La rémunération des travailleurs doit être conforme aux commissions paritaires d'application en Belgique
3. Un travailleur détaché doit faire l'objet d'une déclaration LIMOSA (quelques exceptions entraînant par ailleurs une dispense d'autorisation de travail)
4. Les comptes individuels doivent être tenus mais sont simplifiés la première année du détachement
5. En ce qui concerne les autorisations à durée illimitée, les années occupées en Belgique en tant que travailleur détaché ne sont jamais valorisées pour l'obtention d'une autorisation illimitée.

Réglementation relative au détachement

Qu'est-ce que le détachement?

1. Le détachement au sein de l'Union européenne: la Directive 96/71CE
2. Le détachement en Belgique: la Loi du 5 mars 2002
3. Le détachement dans la réglementation relative aux autorisations de travail:
4. Le détachement sous l'angle de la sécurité sociale



La directive 96/51 CE du 16 décembre 1996

Trois cas de détachements possibles:

1. détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement
2. détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement

La directive 96/51 CE du 16 décembre 1996

Trois cas de détachements possibles (suite)

3. détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.

Les entreprises dans un État non membre ne peuvent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies dans un État membre

La Loi du 5 mars 2002

La rémunération des travailleurs détachés

1. Art. 5. § 1er. 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 rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement.
2. 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.
3. 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.



Le détachement et l'Arrêté du Gouvernement Wallon portant exécution de la Loi du 30 avril 1999

1. Suppression de l'obstacle lié à l'absence de convention ou d'accord international en matière d'occupation de travailleurs étrangers.
2. Plus de contrat imposé, mais des clauses imposées à ajouter à un contrat de travail conforme à la Loi du 3 juillet 1978, à un contrat de travail intérimaire, à une lettre de détachement ou à une lettre de nomination;
3. Possibilité de délivrer des autorisations de travail de trois ans dès le premier octroi pour certaines catégories spéciales de travailleurs et pour tout le monde dès la première prolongation;



Les documents spécifiques à joindre à une demande de permis unique concernant un travailleur détaché.

1. La lettre de détachement mentionnant:

- Les dates du détachement
- La fonction du travailleur
- La description du poste dans certains cas (ex: technicien spécialisé)
- Les conditions d'emploi et de rémunération
 - > La rémunération (doit être connue à l'avance et avec certitude)
 - > les éventuels frais remboursés au travailleur (ces montants ne peuvent être compris dans la rémunération)
 - > Le commission paritaire compétente durant le détachement.
- Une traduction jurée si nécessaire.

Les documents spécifiques à joindre à une demande de permis unique concernant un travailleur détaché.

2. Le contrat de travail liant le travailleur et son employeur à l'étranger:

- Une traduction de ce document par un traducteur juré si nécessaire
- Si ce document n'existe pas, un document comprenant les mentions suivantes:
 - > La date d'entrée en fonction du travailleur
 - > Sa fonction à la date d'entrée
 - > Sa rémunération à la date d'entrée
 - > Ce document doit être signé par le travailleur et son employeur à l'étranger

Les documents spécifiques à joindre à une demande de permis unique concernant un travailleur détaché.

3. Les documents concernant le maintien de l'assujettissement du travailleur à l'étranger:

- A1 en cas de détachement d'un pays de l'Union Européenne
- Certificat de détachement si le travailleur est détaché depuis un pays lié à la Belgique par une convention en matière de sécurité sociale (exemples les plus courants: Etats-Unis d'Amérique, Inde, Canada, ...)
- Une attestation émanant de l'ONSS dans les autres cas.
- En cas de première demande, la preuve de la demande de l'un de ces documents peut être acceptée (moyennant condition supplémentaire mentionnée sur l'autorisation de travail)
- En cas de renouvellement, la LIMOSA doit également être jointe.

Les documents spécifiques à joindre à une demande de permis unique concernant un travailleur détaché.

4. Les comptes individuels:

- Durant la première année, les documents sociaux peuvent être tenus de manière simplifiée:
 - > Les fiches de paie établies à l'étranger doivent être équivalentes à des documents sociaux établis en Belgique;
 - > La rémunération du travailleur payée en contrepartie des prestations doit clairement y être identifiée.
- Après une période d'une année, les comptes individuels doivent obligatoirement être établis dans le respect de l'A.R. du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.



Catégories de travailleurs pour lesquels il existe désormais une possibilité d'être occupé en Belgique en tant que travailleur détaché.

Conditions générales (impliquant une enquête sur le marché de l'emploi) (depuis le 01/06/2019).

Condition: la lettre de détachement doit comprendre l'ensemble des mentions rendues obligatoires par l'annexe I de l'AGW.



Catégories de travailleurs précédemment uniquement détachés qui peuvent désormais être occupés sous contrat local

- 1. Le personnel occupant un poste à responsabilité au sein d'une compagnie aérienne étrangère (depuis le 01/01/2019).**
- 2. Le personnel occupant un poste à responsabilité au sein d'un office de tourisme de leur pays (depuis le 01/01/2019).**



Catégories de travailleurs pour lesquels l'AGW ne prévoit désormais plus de possibilité de détachement.

1. Les travailleurs occupés en application d'accords internationaux
2. Les sportifs
3. Les artistes
4. Les stagiaires
5. Les travailleurs visés par les dispositions prévues pour les ressortissants de longue durée



Catégories de travailleurs qui sont par définition toujours des travailleurs détachés

- 1. Le personnel occupé en Belgique dans le cadre d'un transfert intra-groupe (ICT)**
- 2. Le personnel occupé en Belgique dans le cadre d'une formation intra-groupe**
- 3. Les techniciens spécialisés occupés en Belgique dans le cadre d'un contrat de vente**
- 4. Le personnel en formation en Belgique dans le cadre d'un contrat de vente**

Quelques chiffres relatifs aux autorisations de travail délivrés à des travailleurs détachés en 2018

Japon	135	35,62%
Etats-Unis	71	18,73%
Chine	58	15,30%
Inde	58	15,30%
Canada	10	2,64%
Pays de l'UE	10	2,64%
Singapour	9	2,37%
Corée du Sud	6	1,58%
Turquie	5	1,32%
Tunisie	3	0,79%
Australie	2	0,53%
Brésil	2	0,53%
Kenya	2	0,53%
Suisse	2	0,53%
Afrique du Sud	1	0,26%
Malaisie	1	0,26%
Mexique	1	0,26%
Nigéria	1	0,26%
Pakistan	1	0,26%
Ukraine	1	0,26%
TOTAL	379	

Réglementation relative à l'occupation des travailleurs étrangers

Autres adresses utiles

Région Bruxelles-Capitale : Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Économie plurielle - www.bruxelles.irisnet.be

Vlaamse Gewest : Dienst migratie - www.werk.be

Deutsche Gemeinschaft : Abteilung Unterricht, Ausbildung und Beschäftigung, Dienst für Arbeitserlaubnisse - www.dglive.be

Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale - www.emploi.belgique.be

Office des Etrangers - www.dofi.fgov.be

ONSS : Service des relations internationales - www.onss.fgov.be



Réglementation relative à l'occupation des travailleurs étrangers

Contacts

**DIRECTION GENERALE OPERATIONNELLE
ECONOMIE, EMPLOI ET RECHERCHE
DEPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Direction de l'Emploi et des Permis de Travail**

Adresse: Place de la Wallonie 1, B-5100 Namur (Jambes)

Téléphone: 081 33 43 92 de 9h30 à 12h

Fax 081 33 43 22

Mail: permisdetravail@spw.wallonie.be

Site: <http://emploi.wallonie.be>