

Le détachement de salariés en Belgique et au Luxembourg

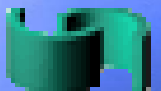
Règles européennes vs. détachement *Déclaration LIMOSA*

Chambre des Métiers, 30 mai 2017

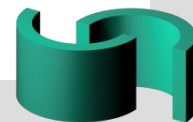


Dominique D'Haene, O.N.S.S.

Direction des Relations internationales



En guise d'introduction



En guise d'introduction



"And should there be a sudden loss of consciousness during this meeting, oxygen masks will drop from the ceiling."

- Public cible
- Objectifs de l'exposé
- Support de la présentation



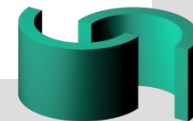
Terminologie



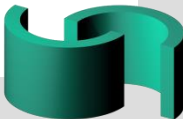
- Droit de la sécurité sociale ≠ Droit fiscal
 - Règle des 183 jours

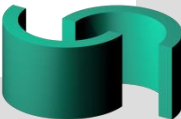
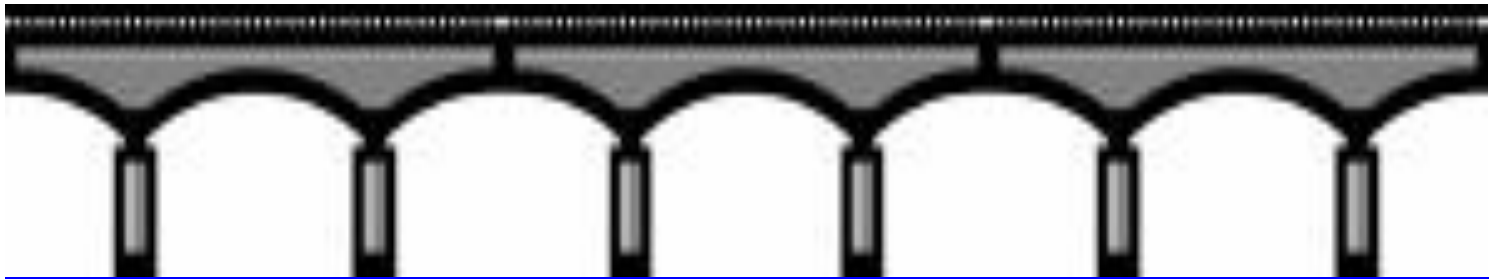
- Droit de la sécurité sociale ≠ Droit du travail
 - Règlements de coordination n°883/2004 & 987/2009
 - Directive détachement 96/71
 - Directive exécution de la Directive détachement 2014/67
 - Déclaration (BE) LIMOSA

- Droit de la sécurité sociale ≠ Droit au séjour
 - Résidence habituelle / légale



Sécurité sociale ?





Sécurité sociale dans EEE / Suisse

Règlements n°883/2004 & 987/2009

Règlements européens de coordination :

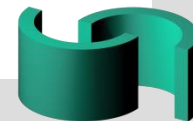
- Détermination de l'Etat membre exclusivement compétent pour la sécurité sociale :
 - Où payer les cotisations sociales ?
 - Où bénéficier de prestations sociales ?

- Dans un contexte transfrontalier

- Sur base de règles de désignation

- Prioritaires sur les règles nationales déterminant l'assujettissement à la sécurité sociale

- **RESULTAT : Réglementation d'un seul Etat membre**



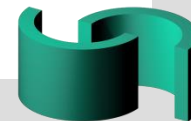
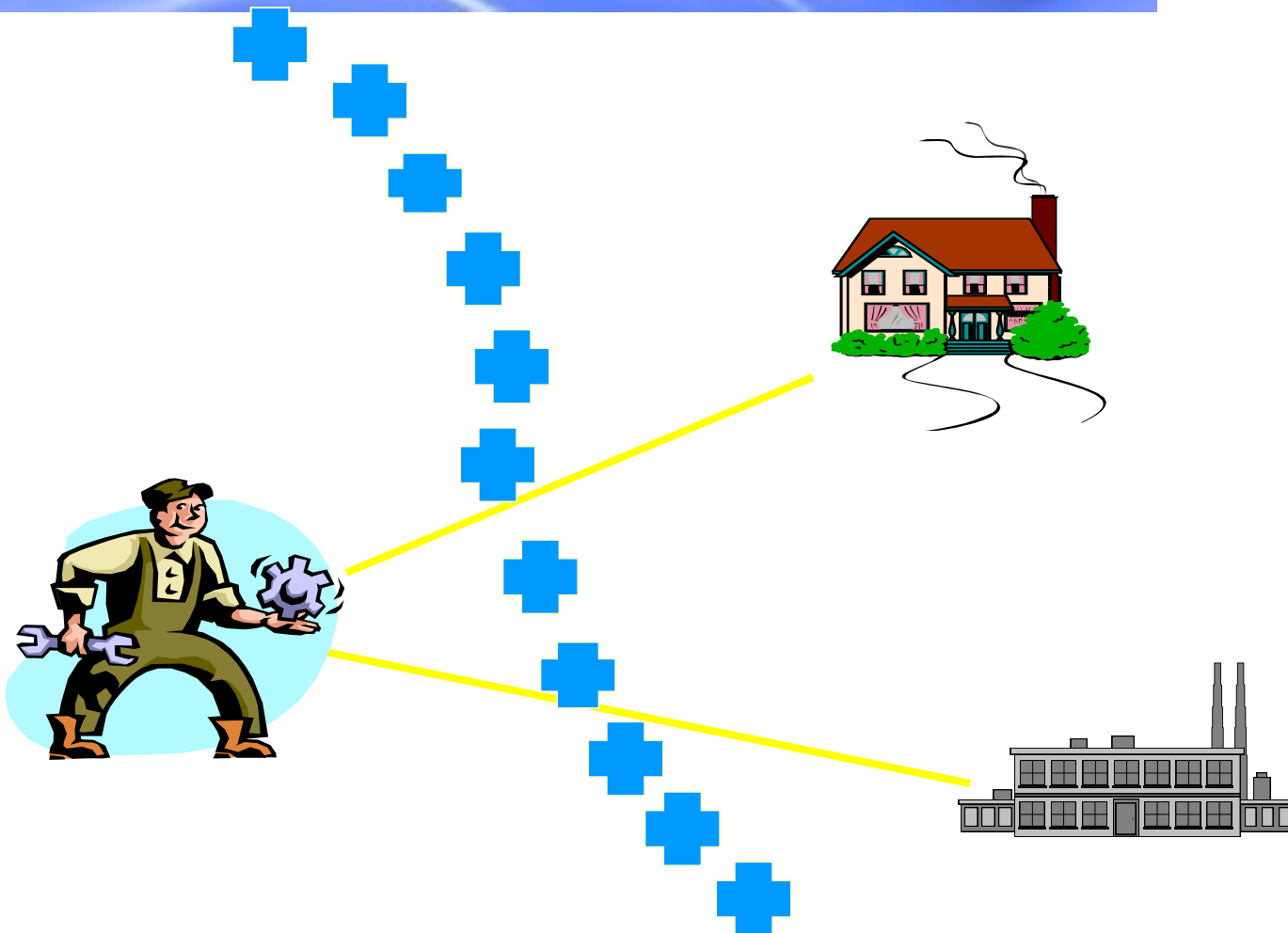


Etre toujours prudent dans le choix de l'instrument à appliquer dans la situation concernée

- *Champ d'application personnel (nationalités)*
- *Champ d'application territorial (pays hors EEE et Suisse)*
- *Dispositions transitoires*



Actifs : “*Lex loci laboris*”



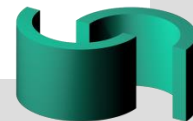
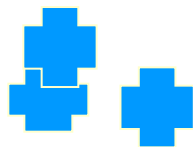
Règle de base (pays du travail)

Article 11.3.a (883/2004)

- Travailler 100 % dans 1 Etat membre
- Travailler dans 1 Etat membre MAIS seulement de façon marginale (< 5 %) dans un ou plusieurs Etat(s) membre(s) de façon permanente et structurelle :
 - 94 % Belgique
 - 4 % France
 - 2 % Luxembourg



Non-actifs : “*Lex loci domicilii*”

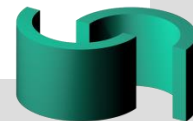
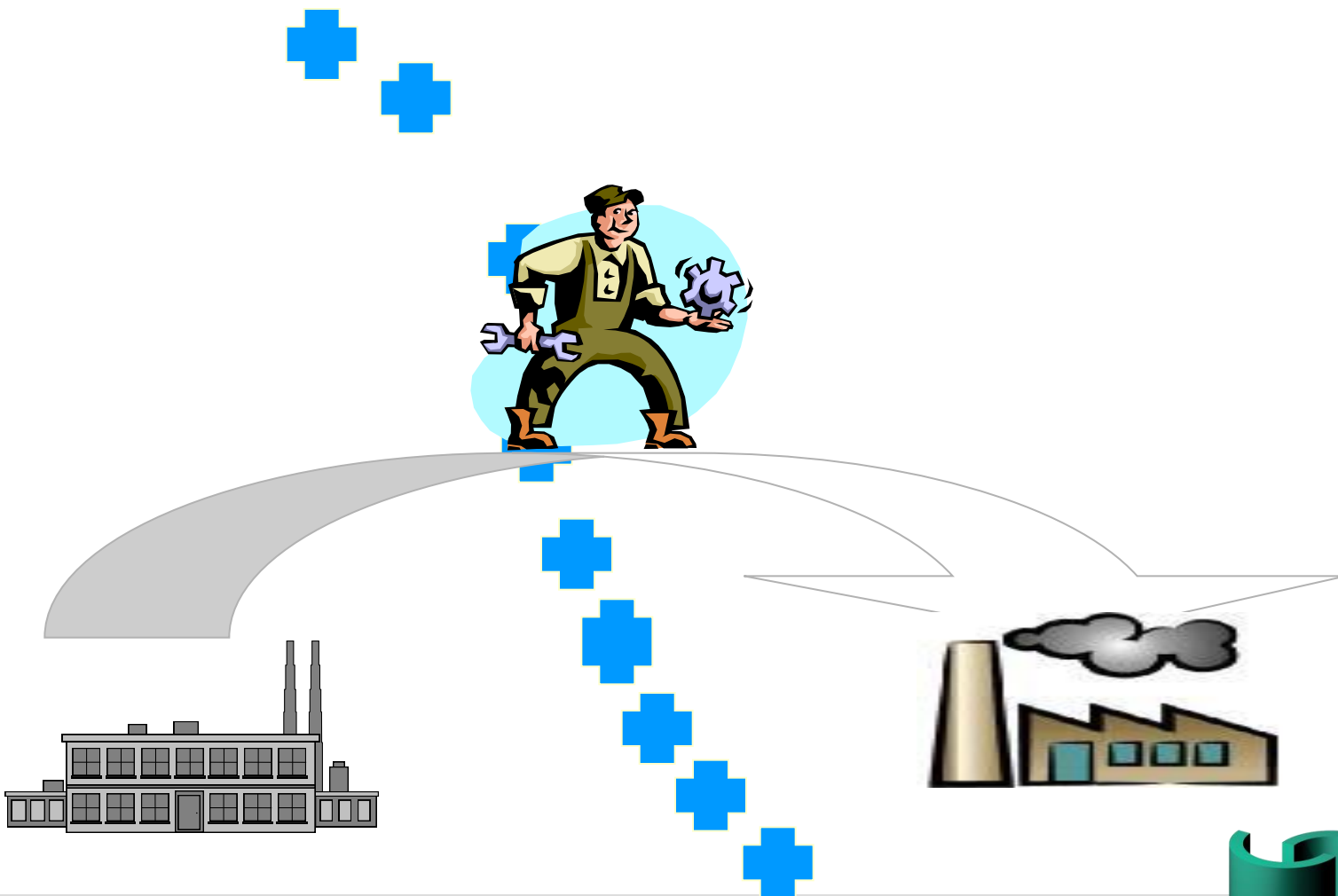


“ *Lex loci domicilii* ”

- **Résidence** = résidence habituelle (>< “séjour”)
→ Centre des intérêts de la personne
 - Durée et continuité de la présence sur le territoire
 - Situation de la personne, en ce compris :
 - Situation familiale et ses liens de famille;
 - Situation en matière de logement (permanente ?);
 - Exercice d'activités;
 - Résidence aux fins de l'impôt;
 - ...
- “Détermination de la résidence”, 3ème partie du “*Guide pratique sur la législation applicable dans l’UE, l’EEE et en Suisse*”, décembre 2013



Changement du lieu de travail



Changement du lieu de travail

Temporaire

Assujettissement dans un autre pays

pour une **période courte**

=

**COMPLICATIONS
ADMINISTRATIVES**



Détachement

Article 12.1 (883/2004)



- Un **salarié**
- est envoyé par son employeur à l'étranger
- pour accomplir une mission définie
- pour une **période limitée**
- en étant maintenu sous l'autorité de son employeur

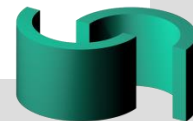


Détachement

Conséquences



- Le salarié **reste assujetti** au régime de sécurité sociale du pays où il est assujetti habituellement (pays d'envoi)
- Le salarié est **exempté** du paiement des cotisations sociales dans le pays d'accueil
- Droit aux soins médicaux nécessaires



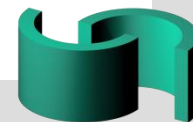
Détachement

ou non ?

- Toute mission à l'étranger n'est pas une situation de détachement



- Des **conditions de fond** doivent être réunies
 - si pas : principe de base du lieu de travail



Détachement

Conditions de fond



- Textes des règlements qui coordonnent les systèmes nationaux de sécurité sociale
 - Labour Mobility Package (M.Thyssen)
- Jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE
- Décisions et Guide pratique de la Commission administrative





EMPLOI, AFFAIRES SOCIALES ET INCLUSION

Commission européenne

Commission européenne > Emploi, affaires sociales et inclusion > ... > Vos droits en matière de sécurité sociale



POLITIQUES ET ACTIVITÉS

ACTUALITÉ ET MULTIMÉDIA

PUBLICATIONS ET DOCUMENTS

Recherche



Bouger et travailler en Europe

+ Travailler dans un autre pays de l'UE

- **Coordination de la sécurité sociale dans l'Union européenne**

Quelles règles s'appliquent à vous?

Où ces règles s'appliquent-elles?

+ Quels sont vos droits?

Coordination de la sécurité sociale dans l'Union européenne

L'UE prévoit toutefois des règles communes pour protéger les droits de sécurité sociale en cas de déplacement en Europe (UE 28, Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse). La législation relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale ne remplace pas les régimes nationaux par un régime européen unique. Les pays décident en vertu de leur propre législation des bénéficiaires, du montant des prestations et des conditions d'octroi.



News & Events

Actualité

Événements

Vidéos

En savoir plus sur ce thème

Publications

Appels d'offres

Appels de propositions actuels



Détachement

Conditions de fond



- Comment déterminer la situation :
 - Faits concrets
 - Règles sont d'application automatique (obligatoire)

- **Durée prévue : 24 mois maximum**
 - Détachement vers le même pays :
 - Interruption de 2 mois
 - Moins de 2 mois : périodes additionnées
 - Détachement vers un autre pays ou pour un autre employeur (BE) :
 - Nouveau détachement (en principe)



Détachement

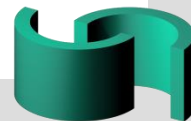
Conditions de fond



- **Assujettissement** au régime de sécurité sociale du pays d'envoi immédiatement **avant** le détachement

- **Minimum 1 mois**

- Lien personne avec le système de sécurité sociale
- Peu importe le titre de l'assujettissement
- Période plus courte : traitement cas/cas au vu de tous les facteurs déterminants

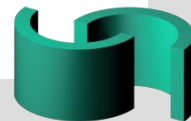


Détachement

Conditions de fond



- **Pas remplacement** d'une autre personne détachée
 - **Recrutement en vue du détachement** permis
 - **Nature des activités à l'étranger** n'est pas pertinente



Détachement

Conditions de fond



- Activités **substantielles** dans le pays d'envoi
 - Pas de détachement par

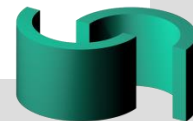


Détachement

Conditions de fond



- **Faisceau d'indices** non exhaustifs :
 - chiffre d'affaires réalisé dans le pays d'envoi de 25% minimum
 - nombre employés administratifs dans le pays d'envoi et le pays d'accueil
 - lieu recrutement du travailleur détaché
 - lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus
 - nombre de contrats exécutés dans le pays d'envoi et le pays d'accueil
 - période d'activité ou durée établissement de l'entreprise dans le pays d'envoi



Détachement

Conditions de fond



- **Relation directe entre l'employeur et le salarié** = responsabilité de l'entreprise d'envoi pour décider de :
 - la rémunération
 - peu importe qui effectue "matériellement" le paiement
 - la firme d'accueil profitant du bénéfice "économique" de l'activité du travailleur détaché, paie souvent la rémunération (via refacturation par ex.) voire accorde un bonus

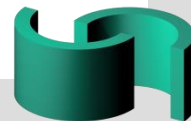


Détachement

Conditions de fond



- la nature du travail / produit final / service fourni
 - pas détails concrets de réalisation fonctionnelle sur place
- le paiement des cotisations sociales
- le recrutement et le licenciement
 - évolution de la carrière – sanctions
- le contrat de travail
 - si contrat de travail (supplémentaire) dans le pays d'accueil
≠ détachement



Détachement

Procédure



○ **Employeur ou personne concernée**

- **informe**
- l'institution compétente du pays d'envoi
- de la situation de détachement

- si possible avant le début du détachement
 - pas de sanction si l'institution n'est pas informée



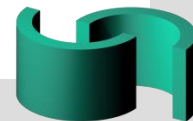
Détachement

Procédure



○ Institution compétente du pays d'envoi

- **délivre** attestation “législation applicable”
 - à la demande de l'employeur
 - comme document de preuve du détachement, indiquant le (seul) pays compétent
 - éventuellement rétroactivement
- **met l'information** de la législation applicable à **disposition** de l'institution compétente du pays d'accueil
 - La Belgique et le Luxembourg font partie des EM qui demandent d'être informés des détachements sur leur territoire

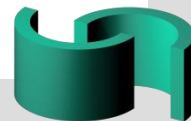


Détachement

Procédure auprès de l'ONSS



- **Demande** de formulaires de « législation applicable »- A1 via site portail de la sécurité sociale
- Procédure de **contrôle automatique** des conditions de fond
 - au vu des éléments de réponse fournis par le « demandeur »
 - si OK -> formulaires A1/E101 délivrés automatiquement
(par courrier ou dans "e-box" de l'employeur belge)
 - si PAS OK -> traitement "manuel"
 - Informations complémentaires ?
 - Accord -> A1/E101
 - Refus



https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/

Entreprise ▾ fr ▾ A propos de la Sécurité Sociale Contact Aide

 Sécurité sociale / Entreprise

Accès aux services en ligne sécurisés [Se connecter](#)

Première visite ?

[e-Box](#) | [Calendrier](#) | [TechLib](#) | [S'enregistrer](#)

Travailler à l'étranger (A1 ou Certificate of Coverage)

pour: employeurs (excepté les administrations provinciales et locales)

Pour occuper un travailleur à l'étranger en tant qu'employeur belge, vous avez besoin de certains documents, comme un **A1** ou un **Certificate of Coverage**. Ces documents prouvent que la sécurité sociale belge reste d'application. Vous pouvez les **demande** via le **service en ligne** sur cette page.

- > [Introduire une demande](#)
- > [Après la demande](#)
- > [Mandater](#)
- > [Contact](#)

Introduire une demande

Utilisez le bouton bleu "**Demande de travail à l'étranger**" dans le menu de droite. Ce service est **sécurisé**. Pour pouvoir l'utiliser, vous devez vous identifier avec une carte d'identité électronique (eID), un token ou un nom d'utilisateur et un mot de passe.

Vous trouverez toutes les informations nécessaires pour demander un accès sécurisé sur la page "[S'enregistrer](#)".

Vous trouverez plus d'informations à propos de l'occupation temporaire dans un autre pays sur la page "[À propos du détachement](#)".

Vous trouverez plus d'informations à propos de l'occupation simultanée sur la page "[À propos de l'occupation simultanée](#)".

Attention :

Une entreprise peut introduire une demande « Travailler à l'étranger » uniquement pour un travailleur si celui-ci est en service au sein de l'entreprise durant la période demandée. (Dans la période demandée, il doit y avoir une relation Dimona entre l'employeur et le travailleur).

Après la demande

Après traitement du dossier, les **documents nécessaires (A1 ou autre)** sont envoyés à l'e-Box.

À l'intérieur du pays comme à l'étranger, ces documents serviront à prouver que votre travailleur est assujéti exclusivement au système de sécurité sociale belge.

< [Travailler à l'étranger](#)

Infos générales

- [A propos du détachement](#)
- [A propos de l'occupation dans plusieurs pays](#)

Demandes

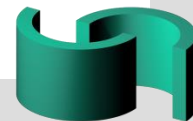
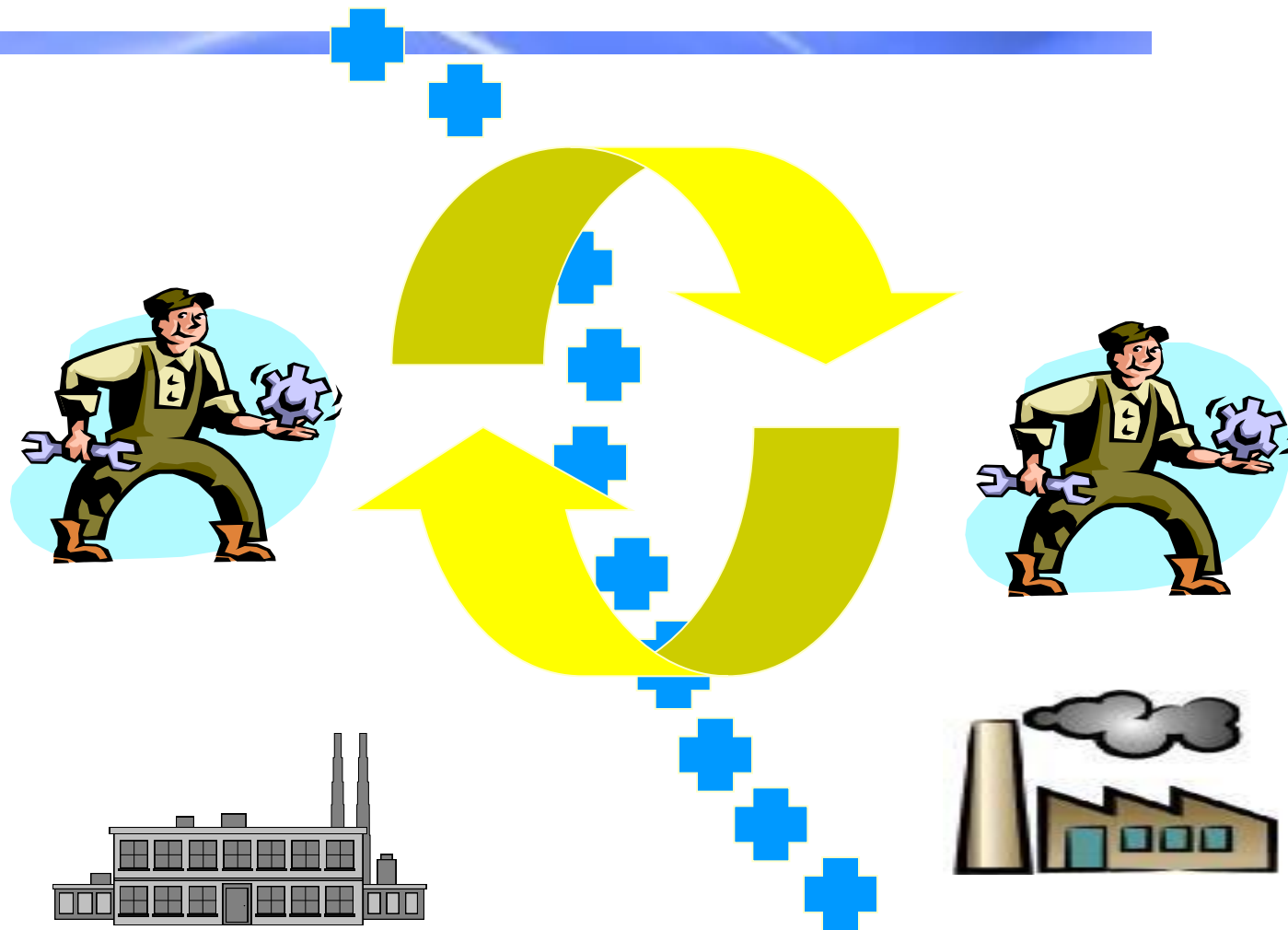
[Demande de travail à l'étranger](#)

Une question?

Posez votre question via le [formulaire de contact](#)



Travailler dans 2 ou plusieurs Etats membres

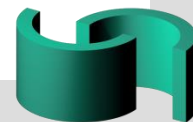


Travailler dans 2 ou plusieurs Etats membres

= **Autre dérogation au principe de base**

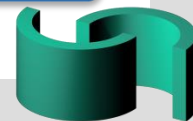
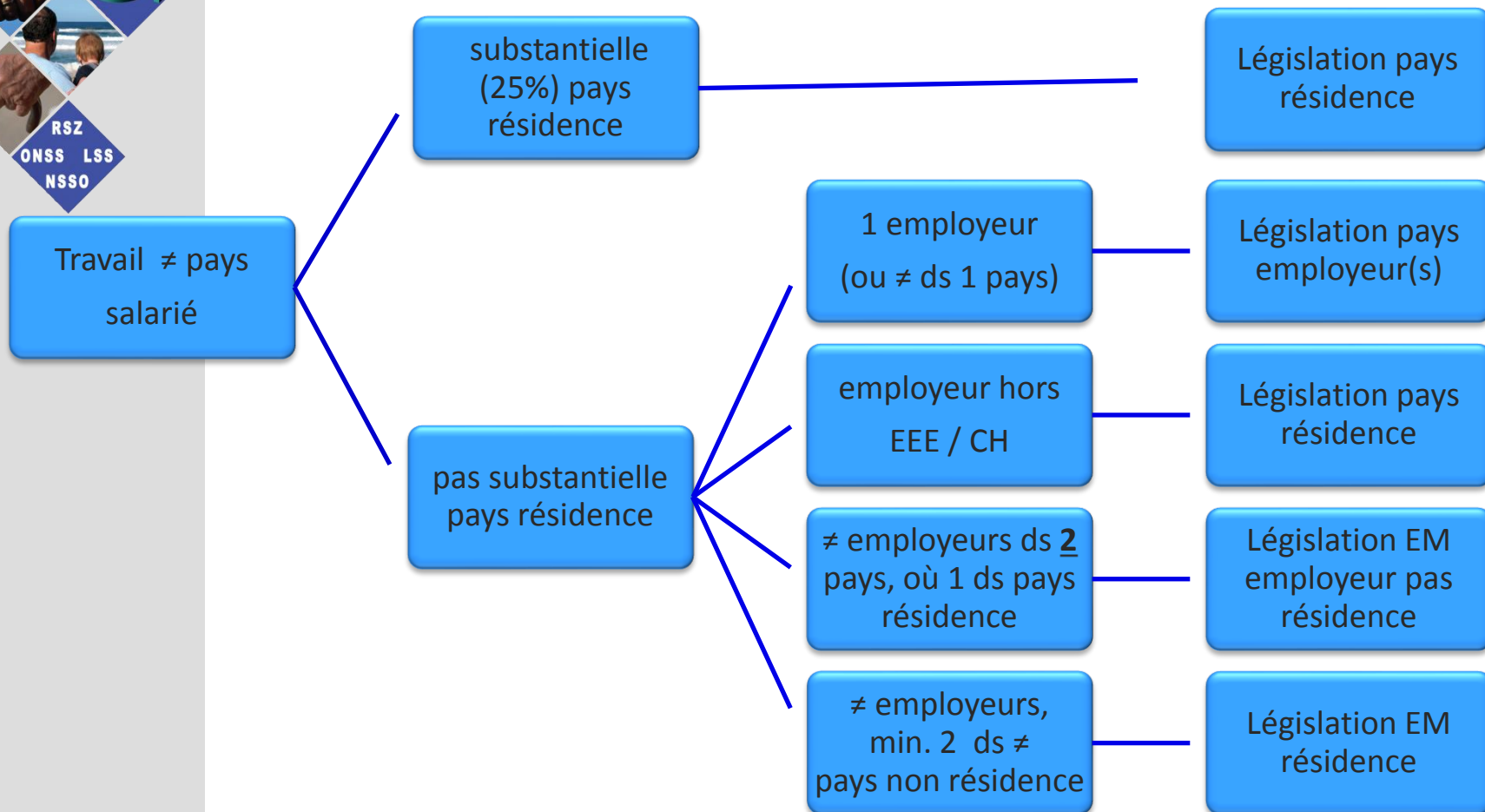
Set de règles de désignation spécifiques détaillées
(art.13)

1. Salarié + Salarié : 1 ou plusieurs employeur(s)
2. Indépendant + Indépendant
3. Salarié + Indépendant
4. Fonctionnaire + Salarié et/ou Indépendant



Schéma

Salariés (art. 13.1)



Travailler dans 2 ou plusieurs Etats membres

Procédure

○ Travailleur

- **Informe**
- l'institution compétente du pays de résidence qui :
 - détermine (provisoirement) la législation applicable
 - informe tous les pays où le travailleur est occupé



En 2019 (?) : échange électronique des informations de sécurité sociale entre les institutions compétentes



Travailler dans 2 ou plusieurs Etats membres

Procédure



- **Institution compétente du pays compétent**
 - **délivre** attestation “**législation applicable**” :
 - à l’employeur ou la personne concernée
 - qui en fait la demande
 - comme document de preuve de la situation d’occupation sur plusieurs territoires, indiquant le (seul) pays compétent
 - éventuellement rétroactivement



Travailler dans 2 ou plusieurs Etats membres

Formalités (ONSS)

- **Demande** de formulaires via **site portail de la sécurité sociale**



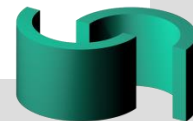
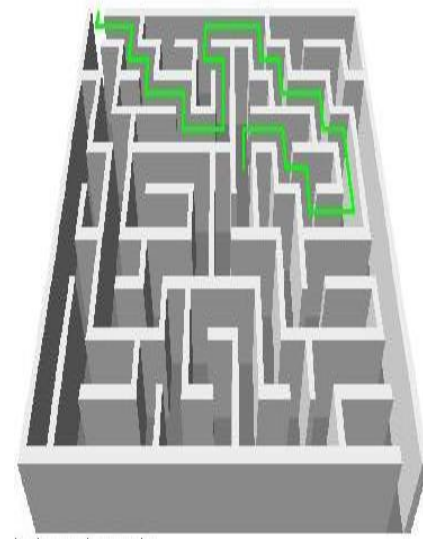
- Procédure de **contrôle automatique** des conditions de fond
 - Comme pour le détachement
- Validité formulaire : 12 mois
 - Prolongation sur simple demande



Article dérogatoire

Art. 16.1 (ancien art.17)

" Deux ou plusieurs Etats membres [...] peuvent prévoir d'un commun accord, dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes, des dérogations aux articles 11 à 15. "





A1



Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire

Règlements (CE) n° 883/04 et (CE) n° 987/09 (*)

INFORMATIONS À L'ATTENTION DU TITULAIRE

Ce certificat concerne la législation de sécurité sociale à laquelle vous êtes assujetti(e) et confirme que vous n'êtes pas tenu(e) de cotiser dans un autre État.

Avant de quitter l'État dans lequel vous êtes assuré(e) pour vous rendre dans un autre État pour y travailler, assurez-vous que vous êtes bien en possession des documents attestant de vos droits pour bénéficier des prestations en nature nécessaires (par exemple, soins médicaux, hospitalisation, etc.) dans l'État de travail.

- Si vous séjournez temporairement dans l'État où vous travaillez, demandez à votre institution compétente en matière de soins de santé de vous délivrer une carte européenne d'assurance maladie. Si vous avez besoin de prestations en nature durant votre séjour, vous devrez présenter cette carte au prestataire de soins.
- Si vous allez résider dans l'État où vous travaillez, demandez à l'institution compétente en matière de soins de santé de vous délivrer le document S1 et présentez-le le plus tôt possible à l'institution compétente en matière de soins de santé du lieu où vous allez travailler (**).

À titre provisoire, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, des prestations particulières seront également servies par l'institution d'assurance du pays de séjour.

1. RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE TITULAIRE

1.1	Numéro d'identification personnel		<input type="checkbox"/>	Femme	<input type="checkbox"/>	Homme
1.2	Nom					
1.3	Prénoms					
1.4	Nom de naissance (***)					
1.5	Date de naissance	1.6	Nationalité			
1.7	Lieu de naissance					
1.8	Adresse dans l'État de résidence					
1.8.1	Rue, n°	1.8.3	Code postal			
1.8.2	Ville	1.8.4	Code du pays			
1.9	Adresse dans l'État de séjour					
1.9.1	Rue, n°	1.9.3	Code postal			
1.9.2	Ville	1.9.4	Code du pays			

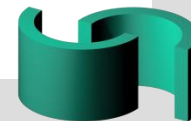
2. ÉTAT MEMBRE DONT LA LÉGISLATION S'APPLIQUE

2.1	État membre		
2.2	Date de début	2.3	Date de fin
<input type="checkbox"/>	2.4 Le certificat est valable pendant toute la durée de l'activité		
<input type="checkbox"/>	2.5 Il s'agit d'une détermination provisoire		
<input type="checkbox"/>	2.6 Des dispositions transitoires s'appliquent en vertu du règlement (CE) n° 883/2004		

(*) Règlement (CE) n° 883/2004, articles 11 à 16, et règlement (CE) n° 987/2009, article 19.

(**) Pour l'Espagne, la Suède et le Portugal, ce certificat doit être communiqué respectivement aux directions provinciales de l'Institut national de la sécurité sociale (INSS), à l'Office des assurances sociales et à l'Institut de la sécurité sociale du lieu de résidence.

(***) Renseignements communiqués par le titulaire à l'institution, lorsque celle-ci n'en dispose pas.



Quelques chiffres A1

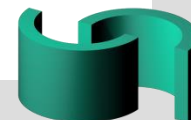
2015-2016-2017



Détachement	
2015	6.670
2016	5.969
2017	2.700
Activités simultanées	
2015	7.134
2016	10.005
2017	6.330

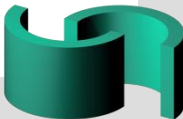


Détachement	
2015	20.991
2016	20.521
2017	7.871
Activités simultanées	
2015	99
2016	81
2017	392



Attestation E101- A1

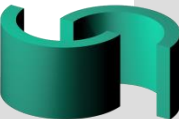
Mais encore...



Sens des formulaires A1 / E101

○ Pour qui ?

- Le travailleur, protégé par les dispositions de sécurité sociale du régime compétent que le formulaire identifie et atteste, délivré par les institutions compétentes
- L'employeur, assuré d'être dispensé de toutes obligations de sécurité sociale dans le pays des prestations temporaires ou partielles



Décision A1 CA du 12 juin 2009

- En cas de doute sur la validité du document ou sur l'exactitude des éléments/faits sur base desquels il a été émis
- En cas de différence de point de vue entre les Etats membres sur la détermination de législation de sécurité sociale applicable





En guise d'introduction

Déclaration LIMOSA :

instrument de contrôle en vertu de la Directive détachement et de la Directive d'exécution

- De quoi s'agit-il
- Compatibilité avec le Droit de l'Union européenne
- Statistiques



Déclaration obligatoire généralisée

Quoi et Qui ?

● Portée

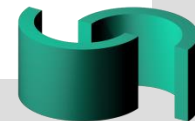
- Tableau de tous ceux qui travaillent en Belgique
- Non assurés dans le régime belge de sécurité sociale (en principe)

● Pour qui

- Travailleurs salariés (Directive Détachement)
- Indépendants

qui, issus du Monde entier, viennent travailler en Belgique, de façon temporaire/partielle depuis le 1^{er} avril 2007

● Dispenses selon la nature ou la durée des activités





NEWSLETTER

Subscribe to our newsletter to be informed of the latest developments in the field of international social security.

[Sign up](#)

[Browse all newsletters](#)

WELCOME TO WORKING IN BELGIUM

Are you a **foreign employer**, or **their agent**, wishing to post one or more workers to Belgium on a **temporary basis**? Are you a foreign employer, or their agent, of workers working **part-time** in Belgium?

Are you a **self-employed person established in another country**, coming to provide services in Belgium on a temporary or part-time basis?

If so, you need to **declare your presence** as a self-employed person **or that of your workers** before they begin to work in Belgium.

Click below to access the online services you need to get this done:

ONLINE SERVICES

First steps

YOUR OBLIGATIONS

- > [All sectors](#)
- > [Construction sector / work in immovable property](#)

Limosa

Before undertaking activities in Belgium as an employer, agent or self-employed person, you need to declare this work.

[More information](#)

Checkinetwork

Check in workers in the construction and meat sectors.

[More information](#)





Limosa

Vous êtes un **employeur** et vous chargez un employé d'une mission en Belgique ? Vous êtes un **indépendant** et vous vous rendez en Belgique pour une mission en Belgique ?

Dans ces deux cas, vous devez remplir une déclaration obligatoire, dite Limosa. En effet, toute personne non assujettie à la sécurité sociale belge qui vient travailler temporairement et/ou partiellement en Belgique doit pouvoir présenter une **preuve de déclaration Limosa-1**. Sans celle-ci, vous êtes passible de sanctions pénales ou administratives.

 [Qu'est-ce que la Limosa ?](#)

 [A qui s'adresse la Limosa ?](#)

 [Qui est dispensé de la Limosa ?](#)

 [Comment effectuer la Limosa ?](#)

 [Quand effectuer la Limosa ?](#)

SERVICES EN LIGNE

[Créer un compte utilisateur](#)

[Gérer votre compte utilisateur](#)

[Déclarer vos activités !\[\]\(06a315363e7801bba8c7489a6694af19_img.jpg\)](#)

[Gérer vos déclarations !\[\]\(683dba75afe26e28cd4de5730b776760_img.jpg\)](#)

FORMULAIRE

[Preuve de déclaration Limosa \(Document L1\) !\[\]\(8aa05b4b06c05d58ddd90cdbf335b307_img.jpg\)](#)

DOCUMENTS JURIDIQUES

[> Loi \(version officielle\) !\[\]\(dc0c40d45c42e86bc0669168926f812c_img.jpg\)](#)

[> Arrêté royal \(28/03/07\) !\[\]\(b58c23cb5aab1cd63092eda333892cb9_img.jpg\)](#)

[> Arrêté royal \(31/08/07\) !\[\]\(488d36215f31304317ffb20d512ebb61_img.jpg\)](#)

[> Exposé des motifs !\[\]\(9cfd7b8995754ae2aef7ec59dba55501_img.jpg\)](#)

[> Arrêté royal \(19/03/13\) !\[\]\(6b6d798a1e19654494a6892c667d44da_img.jpg\)](#)



Déclaration obligatoire généralisée

Double mécanisme: (1) déclaration

Déclaration par l'employeur / indépendant étranger (ou le représentant en Belgique ou à l'étranger) avant le début des activités en Belgique

www.limosa.be (NL-FR-EN-DU)

Ou lettre/fax

Délivrance immédiate
de l'accusé de réception
de la déclaration « Limosa-1 »
(L1)

Limosa declaration certificate (Document L1)

Preceding declaration employee

Time of the declaration: 11/07/2014 10:40
Declaration number: 24910162627828040
Period of employment: 01/01/2015 - 31/12/2015

Employee

Identification	
Name	JOOR
Belgian identification nr.	80410388126
First name	DMITH

Company

Identification	
Identification nr.	112000620923
Name	Cleaning

Address

Street	High Street
Postal code	A1 1AA
Country	Great Britain
Municipality	London

Belgian client

Identification	
Identification nr.	
Name	Belgium Logistica

Address

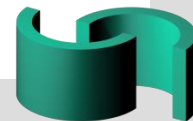
Postal code	1000
Municipality	Brussels

Place of employment

Company	
Name	Cleaning site
Postal code	2000
Municipality	Antwerp

Deals | Limosa | Wilhelmsstraat 38 | BE 1000 Brussels | Belgium
Limosa Contact Center: tel: +32 2 789 51 57 (Monday to Friday, 9 AM - 8 PM, GMT+1) | Fax: +32 2 789 51 58 | e-mail: limosacenter@spr.be
This form merely provides proof that a Limosa declaration has been made, it does not satisfy other obligations in respect to the provision of services and/or employment in Belgium. See www.limosa.be.

limosa
working in europe

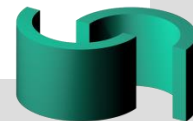


Quoi déclarer ?

○ Données de base

- Qui vient travailler ?
 - Quand ?
 - Quoi ? (secteur économique – uniquement construction/intérim)
 - Où ?
 - Chez qui ?

 - Identification de l'employeur*
 - Horaire du travailleur*
- *PAS pour les indépendants



Déclaration obligatoire généralisée

Droit européen

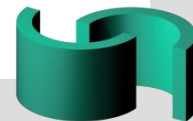
Conflit avec le Droit européen ?

Procédure en infraction diligentée par la Commission européenne – DG Marché interne – Déclaration pour les **indépendants** (Comm/BE, C-577/10, 19-12-2012)

Compatible avec la libre prestation de services:

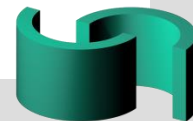
- Entrave ?
- Discrimination ?
- Raisons impérieuses d'intérêt général ?
- Proportionnalité respectée ?

→art.9 de la Directive exécution 2014/67



Directive exécution 2014/67

- Article 9 (a) :
 - Simple déclaration
 - Au plus tard au début de la prestation de service
 - Informations nécessaires pour des contrôles factuels
 - Pas énumération exhaustive d'un certain nombre de données
 - Utilisation, à distance et de façon électronique autant que possible



https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/meldingsplicht/index.htm?type=all

Limosa - Déclaration obligatoire

pour: employeurs (excepté les administrations provinciales et locales)

INFO À partir du 28 janvier 2017, l'URL du code QR sera encodée différemment. Ce nouvel encodage est compatible avec la plupart des apps de lecture de code QR pour smartphone. Si vous avez développé votre propre application de lecture de code QR, il se peut qu'elle doive être adaptée. Prenez contact avec votre développeur software pour savoir si une adaptation s'impose. Vous trouverez de plus amples informations dans la [description des paramètres de l'URL](#).

La déclaration obligatoire Limosa doit être remplie dans le cas où vous chargez un employeur ou un indépendant étranger d'une mission temporaire. Dans ce cas-là, la **preuve de déclaration Limosa-1 (L1)** doit toujours vous être présentée. Toutes les personnes effectuant la mission en Belgique sont tenues de vous présenter ce document.

Quand une personne n'est pas en mesure de présenter une Limosa-1, vous êtes légalement obligé de le signaler à l'Etat. Vous trouverez ici le [service en ligne](#) qui vous permet de signaler l'absence d'une Limosa 1.

Contrôler un Limosa-1

Si vous scannez le code QR sur le formulaire L1, vous pouvez directement contrôler la validité du formulaire. Vous êtes alors dirigé vers le service mobile en ligne Check Limosa. Celui-ci vérifie immédiatement l'existence de la déclaration et affiche les données contenues dans le code QR. Vous devez alors comparer ces données avec les informations présentes sur le formulaire L1.

Si les données ne correspondent pas, vous recevez des instructions concernant les étapes à suivre.

Ce contrôle n'est pas obligatoire mais il vous assure, en tant que donneur d'ordre, une plus grande sécurité juridique.

< [Limosa](#)

Infos générales

- [A propos de la déclaration obligatoire](#)
- [Instructions administratives ONSS](#)

Déclaration

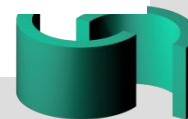
- [Pour introduire une déclaration](#)

[Faire une déclaration](#)

[Gérer une déclaration](#)

Documents juridiques

- [Loi \(version officielle\)](#)
- [Arrêté Royal 28/03/07](#)
- [Arrêté Royal 31/08/07](#)
- [Exposés des motifs](#)
- [Arrêté Royal 19/03/13](#)



Déclaration obligatoire généralisée

Double mécanisme: (2) contrôle

- Contrôle de l'accusé de réception L1
- Par le client belge (donneur d'ordre ou utilisateur final)
- avant le début des activités en Belgique

En cas d'**absence de L1**, le client belge est légalement obligé de le signaler à l'Etat.



!!!Pas pour les particuliers!!!

[Aide ?](#) | [Fermer la déclaration obligatoire](#)

Déclaration obligatoire

Nouvelle déclaration de personnes

Déclaration préalable de personnes



Déclarer les personnes (travailleurs ou indépendants) avant qu'elles n'arrivent en Belgique pour y travailler.

➔ [Déclaration préalable de personnes étrangères](#)

Justificatif de déclaration manquant



Cliquez sur ce lien si, en tant que client belge, vous accueillez des personnes étrangères qui ne sont pas en mesure de vous présenter un justificatif de déclaration. Cette notification régularise votre situation en tant que client belge.

➔ [Déclaration avec justificatif de déclaration manquant](#)

Contrôle du client belge

Compatible avec la libre prestation de services ?


- Arrêt C-315/13 le 3 décembre 2014
 - Une restriction à la libre prestation des services (art. 57 TFUE)
 - Situations objectivement différentes
 - ▶ pas de discrimination
 - Raisons impérieuses d'intérêt général
 - A priori, propre à garantir la réalisation de ses objectifs
 - Une mesure efficace et proportionnée
- [...] étant le corollaire d'une telle obligation, nécessaire afin de réaliser les objectifs poursuivis par le système Limosa




Vérifier la validité du L1

Contrôle du code QR par l'application mobile



Preuve de déclaration Limosa (Document L1) 

 Justificatif de déclaration manquant

Déclaration envoyée le 12/10/2016 14:09
Numéro de déclaration 24911 7086 0651 4046
Période d'occupation 12/10/2016 - 21/10/2016

Travailleur

Identification

Nom	HOUTEVELTS	Prénom	JEROEN
N° d'identification belge	73.12.05-253.50		

Entreprise

Identification

numéro FEE	1030 0034 0420	Nom	3M Deutschland GmbH
------------	----------------	-----	---------------------

Adresse

Rue	Carl-Schurz-Str		
Numéro	1		
Code postal	123456	Commune	Neuss
Pays	Turkménistan (Rép.)		

Client belge Il y a plusieurs clients belges.

Lieu d'occupation

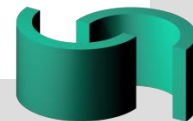
Site

Nom	Toto site		
Rue	rue toto		
Numéro	100		
Code postal	7000	Commune	Mons

Check limosa

De QR-code contient:


- URL page mobile
- Caractéristiques principales L1: données d'identifications & période



https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/limosa-l1/index.htm



Entreprise ▾ fr ▾ A propos de la Sécurité Sociale Contact Aide

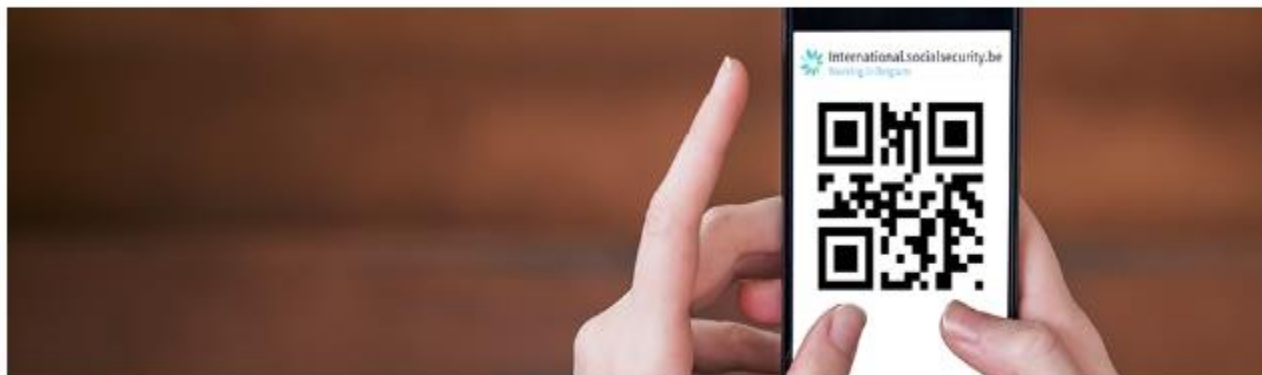
 Sécurité sociale / Entreprise

Première visite ?

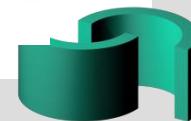
e-Box

Actualités

Check Limosa : contrôler la preuve L1



Les indépendants et travailleurs étrangers qui travaillent temporairement en Belgique sont dans l'obligation de se déclarer à l'État belge. Cette déclaration obligatoire, également appelée **Limosa**, s'effectue en ligne. Après exécution, le déclarant reçoit immédiatement la **preuve de déclaration Limosa** (ou **document L1**). Sur base de ce document, le client belge doit vérifier si l'indépendant ou le travailleur détaché a été dûment déclaré. Pour les travailleurs détachés, l'enregistrement journalier des présences pour les travaux immobiliers et dans le secteur de la viande (Checkinetwork) peut également se faire sur base de la preuve de déclaration L1.



Pourquoi contrôler le document L1?

- AR « L1 » sont parfois modifiés et présentés de cette façon aux clients belges
- Application mobile : vérifier sur place si les données figurant sur AR « L1 » sont correctes
(pour les déclarations à partir de 15-02-2017)
- Si des anomalies sont constatées, le client belge peut :
 - décider de laisser la personne détachée travailler
 - éviter sa responsabilité personnelle
 - informer les autorités compétentes



Déclaration obligatoire préalable

Code pénal social du 2 juin 2010



sanctions

➤ **Employeur étranger – art. 182 §1 (niv. 4):**

- Peine de prison (6 m. à 3 ans)
- Amende pénale (3.600 à 36.000 €)
- Amende administrative (1.800 à 18.000 €)

➤ **Travailleur indépendant détaché – art. 182 §2 (niv.3):**

- Amende pénale (600 à 6.600 €)
- Amende administrative (300 à 3.000 €)

➤ **Client belge (niv.3):**

- Amende pénale (600 à 6.600 €)
- Amende administrative (300 à 3.000 €)

*Infraction commise après 31/12/2011 - Amende multipliée par le nombre de personnes impliquées

➤ CDM LUXEMBOURG D.D'HAENE 30-05-2017



Loi-programme du 27 décembre 2006

➤ **Art. 139.** (travailleurs salariés détachés)

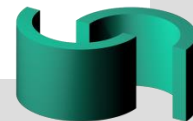
Préalablement à l'occupation d'un travailleur salarié détaché sur le territoire belge, son employeur, ou un préposé ou mandataire de celui-ci doit effectuer une déclaration par voie électronique, auprès de l'Office national de sécurité sociale, établie conformément à l'article 140, selon les modalités déterminées par le Roi.

➤ **Art. 141.** (utilisateurs finaux ou commanditaires)

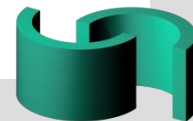
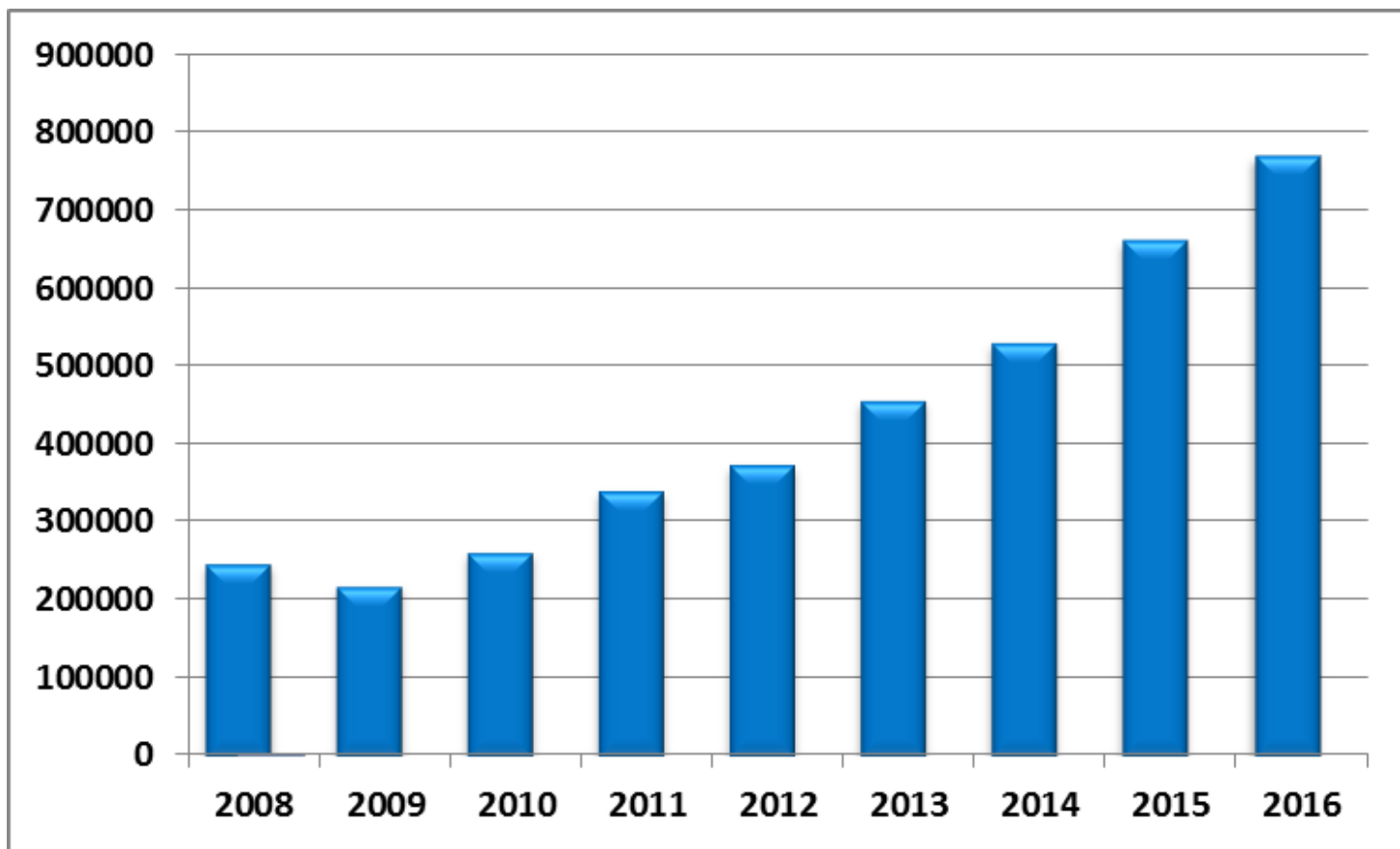
Toute personne auprès de laquelle ou pour laquelle sont occupés, directement ou en sous-traitance, des personnes visé[e]s à l'article 137, 2° et 5°, doit communiquer par voie électronique, préalablement au début de l'occupation de ces personnes, les données d'identification des personnes qui ne sont pas en mesure de présenter l'accusé de réception délivré conformément à l'article 139, alinéa 4, du présent chapitre, à l'Office national de sécurité sociale suivant les modalités déterminées par le Roi.

➤ **Art. 153.** (indépendants détachés)

Préalablement à l'exercice de l'activité professionnelle d'un travailleur indépendant détaché sur le territoire belge, celui-ci ou son mandataire doit effectuer, auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants une déclaration par voie électronique, établie conformément à l'article 154, selon les modalités déterminées par le Roi.

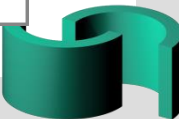
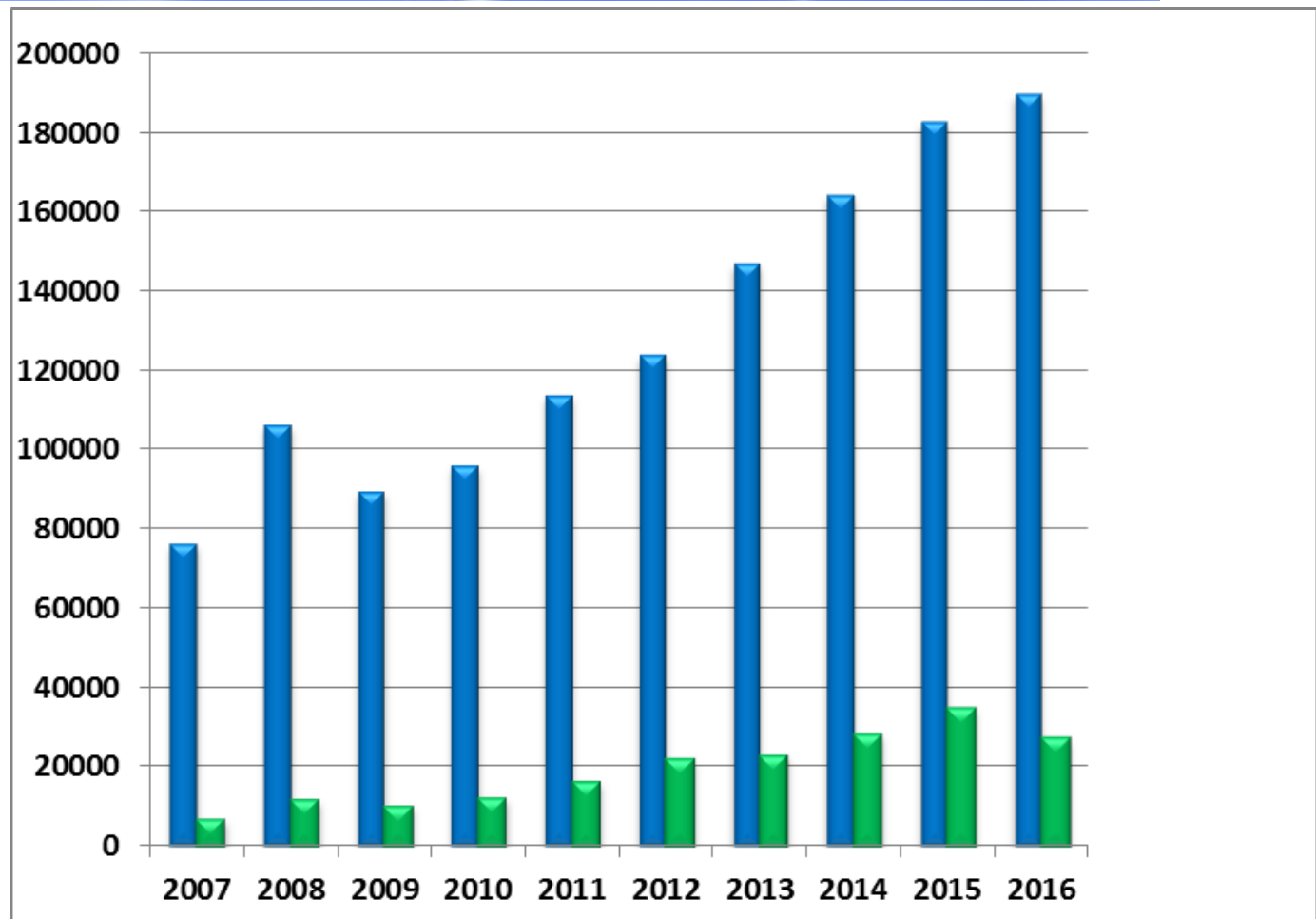


Nombre déclarations L1/an



Nombre de personnes uniques/an

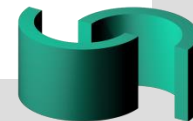
Salariés Indépendants



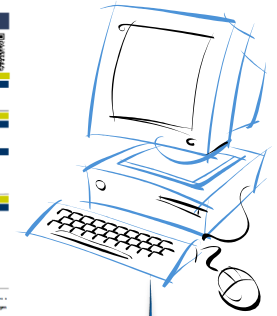
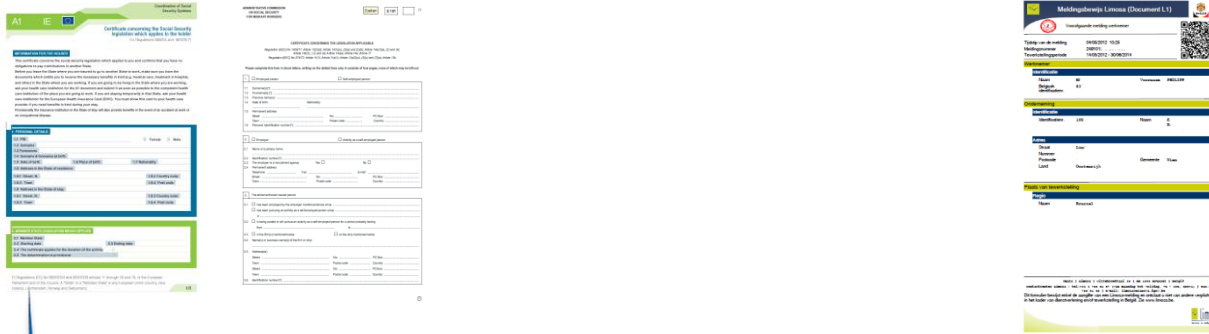
Top10 pays établissement des employeurs/indépendants (2016)

Personnes uniques

	Salariés		Indépendants
Pays-Bas	60945	Pologne	10435
Pologne	23948	Pays-Bas	7603
Allemagne	21485	Slovaquie	2473
Portugal	20594	Allemagne	901
France	19448	Rép.tchèque	892
Roumanie	13636	Royaume Uni	727
Luxembourg	8689	France	634
Bulgarie	6441	Belgique	587
Espagne	5970	Espagne	512
Italie	5440	Roumanie	482



Cadastre Limosa: contenu



GOTOT-IN

Database LIMOSA

CADASTRE



Cadastre Limosa: utilisation

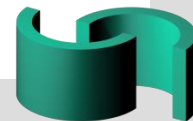
- Consultation

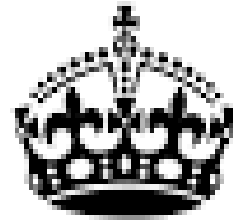
- Service online DOLISIS
 - Services d'inspection fédéraux
 - Utilisateurs externes



- Datamining

- Belgique
- Proof of Concept (BE-FR; BE-PB; BE-LUX(à venir))

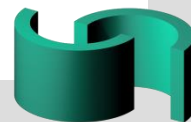




Merci
Pour
Votre
Attention
:)



You speak !



ONSS

Direction des Relations internationales



Dominique D'Haene
Attaché

 **+32 2 509 29 58**

 **+32 2 509 34 10**

 **dominique.dhaene@onss.fgov.be**