

# BELGIQUE

## Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

\*\*\*

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

\*\*\*

## Introduction

### • Base juridique

- [Loi belge 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.](#)
- [Arrêté Royal du 1er avril 2007 portant exécution de 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.](#)
- [Loi du 12 juin 2020 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.](#)

Il est à noter qu'il n'existe pas de Code du travail en Belgique. Le droit du travail est régi par divers textes de loi. Les conventions collectives sectorielles et interprofessionnelles occupent également une place importante dans l'ordre juridique belge. Une convention collective sectorielle peut être étendue par un arrêté royal. Dans ce cas, la convention collective sera contraignante pour tous les employeurs couverts par l'instance bipartite (appelée Commission paritaire) au sein de laquelle la convention collective a été conclue, et des dispositions contraires à celle-ci ne peuvent pas être prévues dans les contrats de travail.

L'appartenance à un secteur dépend de l'activité principale de l'entreprise, telle qu'exercée pendant le détachement. Pour connaître la commission paritaire à laquelle appartient l'entreprise, il est possible de contacter le Contrôle des Lois Sociales : [SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be](mailto:SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be).

Le [site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale](#) dispose d'une page d'information très détaillée sur le détachement transnational.

### • Champ d'application du détachement

Par détachement, est visée la situation d'un **salarié** qui accomplit temporairement des prestations de travail en Belgique et qui :

- soit travaille habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autre que la Belgique,
- soit a été engagé dans un pays autre que la Belgique.

La relation de travail entre l'entreprise étrangère qui détache et le travailleur salarié détaché doit exister préalablement à la situation de détachement temporaire en Belgique et être maintenue pendant la durée du détachement.

## I- Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

L'employeur étranger qui détache des salariés en Belgique **pour une courte durée, soit 12 mois maximum**, est tenu de respecter les conditions de travail (y compris les conditions de rémunération et d'emploi) qui sont prévues par les dispositions légales, réglementaires (arrêtés royaux) ou conventionnelles (conventions collectives de travail sectorielles ou interprofessionnelles) belges rendues d'application générale. Il s'agit du « **noyau dur restreint** » (A).

De plus, en vertu de la loi du 12 juin 2020 transposant la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs, les salariés détachés en Belgique **pour une longue durée, soit plus de 12 mois**, se voient désormais appliquer quasi l'intégralité du droit du travail belge à partir du 13<sup>e</sup> mois de détachement. En effet, en complément du « noyau dur restreint », ces derniers sont soumis aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par la loi et les conventions collectives étendues. Il s'agit du « **noyau dur élargi** » (B). Toutefois, il pourra demander le prolongement du noyau dur restreint pour six mois supplémentaires (voir partie II-B.)

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, 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.

### A. Noyau dur restreint

#### 1. La durée du travail

- **La durée maximale de travail**

La durée du travail en Belgique ne peut excéder **8 heures par jour**. De plus, le travail doit, en principe, être exécuté entre 6 heures et 20 heures, le [travail de nuit étant en principe interdit](#).

Toutefois, la durée journalière de travail peut être portée à :

- 9 heures lorsque le salarié ne travaille pas plus de 5 jours et demi par semaine (régime de travail dans lequel, en plus de son jour de repos hebdomadaire, le salarié bénéficie d'au moins un demi-jour de repos) ;
- 10 heures pour les salariés qui, en raison de l'éloignement de leur lieu de travail, doivent s'absenter pendant plus de 14 heures par jour de leur domicile ou de leur résidence.

Il est à noter que, sauf dérogations (par arrêté royal ou par convention collective de travail), la durée journalière de travail ne peut être inférieure à 3 heures.

Par ailleurs, la durée du travail hebdomadaire en Belgique ne peut excéder :

- soit **38 heures effectives par semaine** ;
- soit **38 heures en moyenne sur une période de référence déterminée**. Toutefois, même dans ce cas, il est important de noter que la durée normale effective de travail par semaine ne peut pas, en principe, excéder **40 heures**.

Il est en principe interdit de dépasser les limites journalières et hebdomadaires.

Il est également important de noter que, dans certains secteurs d'activités, des conventions collectives de travail, conclues au sein des commissions paritaires ont réduit la durée du travail en deçà de 38 heures, c'est notamment le cas des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ou de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

La durée de travail hebdomadaire de chaque secteur d'activité peut également varier selon la région dans laquelle l'activité est exercée. Les informations détaillées sont accessibles [ici](#).

De plus, il existe d'autres **dérogations** :

- **Les dérogations structurelles**

Elles sont liées à certains régimes de travail et présentent donc une certaine permanence quant à leur application.

Parfois, la dérogation est directement permise par la loi, sans autorisation préalable :

- [le travail organisé en équipes successives](#) (maximum : 11 heures par jour et 50 heures par semaine) ;
- le travail organisé en continu pour des raisons techniques (**maximum** 12 heures par jour et 50 heures par semaine ou 56 heures lorsque les prestations de travail sont réparties sur 7 jours par semaine à raison de 8 heures par jour).

Dans d'autres cas, il faut une autorisation par arrêté royal :

- dans certaines branches d'activité ou pour certaines catégories d'entreprise où les limites normales du temps de travail ne peuvent être respectées (maximum : 11 heures par jour et 50 heures par semaine) ;
- pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement s'effectuer en dehors du temps normal de production (maximum : 11 heures par jour et 50 heures par semaine).

- **Les dérogations ponctuelles (heures supplémentaires)**

Pour certaines heures supplémentaires, il faut :

- soit, une autorisation préalable par arrêté royal :
  - pour les travaux de transport, de chargement et déchargement (maximum : 11 heures par jour et 50 heures par semaine) ;
  - pour des secteurs dans lesquels les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide (maximum : 11 heures par jour et 50 heures par semaine) ;
  - pour les travaux dont le temps d'exécution ne peut être déterminé de manière précise en raison de sa nature (maximum : 11 heures par jour et 50 heures par semaine).
- soit, une autorisation préalable de la délégation syndicale et de l'inspecteur-chef de district de la DG Contrôle des lois sociales (à défaut de délégation syndicale l'autorisation de l'inspecteur-chef de district suffit) : en cas de surcroît extraordinaire de travail (maximum : 11 heures par jour et 50 heures par semaine).

Des heures supplémentaires peuvent également être effectuées en cas de **force majeure** :

- sans formalités particulières :
  - pour les travaux exécutés dans l'entreprise ou pour le compte de tiers en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
  - pour les travaux urgents à effectuer sur des machines ou du matériel et exécutés pour le compte de tiers ou dans l'entreprise ;
- avec l'accord préalable de la délégation syndicale (ou information a posteriori de la délégation) et l'information à l'inspecteur-chef de district : pour les travaux commandés par une nécessité imprévue (maximum 11 heures par jours et 50 heures par semaine).

Les durées normales de travail peuvent être également dépassées pour l'exécution de travaux d'inventaire (maximum 11 heures par jour et 50 heures par semaine). Cette dérogation ne peut être utilisée que pendant 7 jours par travailleur et par année civile.

Enfin, une dérogation est prévue pour les **heures supplémentaires volontaires** exécutées par le salarié. Dans ce cas, en règle générale, un accord écrit doit être préalablement conclu avec l'employeur. La limite maximale de 11 heures par jour et 50 heures par semaine ne pourra pas être dépassée.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées volontairement par le salarié ne pourra pas dépasser 100 heures sur l'année. La convention collective applicable peut prévoir un quota d'heures supplémentaires volontaires supérieur et une procédure d'accord particulières.

De plus, une nouvelle loi de juillet 2023, a réintroduit la possibilité pour les salariés de réalisées 120 heures volontaires additionnelles par an, appelées heures de relance. Ces heures additionnelles pourront être réalisées du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2025. Aucune formalité n'est exigée par la loi à part l'accord écrit du salarié. Ces heures sont payées selon le taux habituel de rémunération du salarié.

- **Compensation au dépassement des durées normales de travail**

Dans la plupart des cas où le dépassement des durées normales de travail est autorisé, des **repos compensatoires** doivent être accordés de sorte que la durée hebdomadaire normale de travail (38 heures ou celle fixée par une convention collective de travail) soit respectée en moyenne sur une période de référence.

Cette période de référence est en principe d'un trimestre. Elle peut toutefois être portée à un an maximum par un arrêté royal, par convention collective de travail ou à défaut, par le règlement de travail de l'entreprise.

Indépendamment des règles relatives à l'octroi d'un repos compensatoire, certains dépassements des durées normales de travail donnent également lieu au paiement d'une **majoration de salaire** (appelée sursalaire en droit belge).

Toute prestation effectuée au-delà de 9 heures par jour et de 40 heures par semaine (ou des limites inférieures fixées par une convention collective de travail pour autant qu'il s'agisse d'une réduction effective de la durée journalière ou hebdomadaire du temps de travail) donne droit à un sursalaire.

Par ailleurs, si la durée hebdomadaire du temps de travail est de 38 heures effectives (et donc les salariés effectuent des prestations effectives de 38 heures par semaine), les heures prestées au-delà de 38 heures donnent droit à un sursalaire.

Le montant de cette majoration est de :

- 50 % pour les heures effectuées en semaine, y compris le samedi;
- 100 % pour les heures effectuées le dimanche ou durant un jour férié.

Il est important de noter que les heures supplémentaires de relance (voir ci-dessus) sont payées selon le taux habituel de rémunération du salarié.

- **Les temps de repos et de pause**

En principe, les modalités relatives à l'octroi de la pause sont prévues par la convention collective de travail ou par un arrêté royal. A défaut, le salarié a droit à une pause de 15 minutes minimum suite à six heures de travail consécutives.

Tout salarié a droit à une interruption de travail d'au moins **11 heures consécutives par 24 heures**.

Une interruption inférieure est autorisée dans certains cas précis comme :

- la force majeure ;
- les activités caractérisées par un fractionnement des périodes de travail ;
- le travail continu ou semi-continu ou travail en équipes successives ;
- les autres situations prévues par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal.

Le droit au repos journalier doit être combiné avec le repos dominical.

Il est interdit d'occuper un salarié le dimanche. Les dispositions relatives à l'interdiction du travail dominical sont d'ordre public. L'employeur et les salariés ne peuvent pas y déroger, même par convention.

Toutefois, la législation prévoit des dérogations à cette interdiction qui sont soit totales ou partielles. Pour le détail des dérogations, il convient de se reporter au [site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

Les salariés qui travaillent le dimanche ont droit à un repos compensateur au cours des six jours suivants, à l'exception des salariés qui travaillent dans le cadre d'un régime de travail organisé en équipes successives. Il s'agit d'un repos non rémunéré puisque le repos hebdomadaire n'est pas rémunéré.

## 2. La rémunération

La directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71 concernant le détachement des travailleurs prévoit l'application aux salariés détachés des éléments de rémunération conventionnels et légaux, et non plus simplement du salaire minimum. La transposition de cette directive en droit belge ne change pas la situation des salariés détachés en Belgique depuis l'étranger. En effet, le droit du travail belge prévoyait déjà l'application des éléments de rémunération légaux et conventionnels aux salariés détachés.

On entend par rémunération minimale le salaire minima, les avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail rendues obligatoires. La rémunération minimale est en principe fixée par les [conventions collectives sectorielles](#).

Si l'entreprise détachante relève d'un secteur d'activité pour lequel la commission paritaire n'a établi aucun [barème minimum de rémunération](#), c'est le **revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG)** fixé au niveau interprofessionnel (c'est-à-dire applicable à l'ensemble du secteur privé) qui s'applique. Celui-ci constitue la limite inférieure absolue en termes de rémunération que tout salarié à temps plein doit au moins gagner en moyenne. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, le montant de celui-ci ne varie plus en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié.

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, celui-ci s'élève, pour un temps de travail hebdomadaire de 38 heures, à 1994,18€ bruts par mois pour les salariés d'au moins 18 ans et les étudiants d'au moins 21 ans.

Il est à noter que si le salaire est payé en Belgique des dispositions spécifiques concernant la protection de la rémunération doivent être respectées (par exemple, le salaire des ouvriers doit être versé en deux fois dans le mois).

### Exception

L'employeur qui détache des salariés en Belgique ne doit pas appliquer les conventions collectives de travail rendues obligatoires fixant les rémunérations minimales lorsque les travaux à effectuer remplissent certaines conditions cumulatives :

- il s'agit de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui font partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens ;
- ces travaux sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni ;
- ils sont exécutés par des travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture ;
- leur durée n'excède pas huit jours et ;
- ces travaux ne constituent **pas** des activités dans le domaine de la construction.

Les activités dans le domaine de la construction sont toutes les activités qui portent sur des immeubles par nature ou par incorporation et qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants :

- excavation ;
- terrassement ;
- construction ;
- montage et démontage d'éléments préfabriqués ;
- aménagement ou équipement ;
- transformation ;
- rénovation ;
- réparation ;
- démantèlement ;
- démolition ;
- maintenance ;
- entretien ;
- travaux de peinture et de nettoyage ;
- assainissement.

### 3. Remboursement des frais professionnels

Les dispositions conventionnelles prévoyant le paiement d'allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles s'appliquent également aux salariés détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés, par leur employeur, de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail. Les indemnités propres au détachement (voyage, logement, nourriture) sont considérées comme faisant partie de la rémunération sauf si ces dernières remboursent des dépenses réelles. Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer la nature des indemnités, elles seront considérées comme versées à titre de remboursement des dépenses. Enfin, il est à noter que les éléments de rémunération ou les remboursements de frais prévus par accord d'entreprise ne s'appliquent pas aux salariés détachés.

## 4. Les congés payés

La durée des congés payés doit être de 24 jours (soit 4 semaines) au moins pour 12 mois de travail, y compris les jours d'inactivité qui sont assimilés par arrêté royal à des jours de travail effectif normal.

De plus, les conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal peuvent prévoir l'octroi de jours de congés supplémentaires. Il convient donc de vérifier les dispositions de la convention collective applicable.

### Exception

Il est à noter que l'employeur qui détache des salariés en Belgique ne doit pas appliquer les dispositions relatives aux congés payés lorsque les travaux à effectuer en Belgique sont des travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien. Les conditions à remplir pour bénéficier de cette exception sont les mêmes que celles fixées pour l'exception applicable en matière de rémunération (cf. 2. La rémunération).

## 5. Les jours fériés

Les salariés ne peuvent, en principe, être occupés pendant les 10 jours fériés légaux et ce, quelles que soient la nature de leurs fonctions, de leur ancienneté et la durée de leurs prestations. Ces jours fériés sont :

- le 1<sup>er</sup> janvier;
- le lundi de Pâques;
- la Fête du travail (le 1<sup>er</sup> mai);
- l'Ascension (le 15 août);
- le lundi de Pentecôte;
- la Fête Nationale (le 21 juillet);
- l'Assomption (le 15 août);
- la Toussaint (le 1<sup>er</sup> novembre);
- l'Armistice (le 11 novembre);
- la Noël (le 25 décembre).

Dans certaines branches d'activité ou pour certaines catégories de salariés, des jours de substitution peuvent remplacer des jours fériés. C'est le cas, par exemple, dans la sidérurgie où la « Saint-Eloi » (le 1<sup>er</sup> décembre) remplace l'Armistice (le 11 novembre).

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise (généralement le samedi), il doit être remplacé, avant ou après, par un autre jour de repos (jour de remplacement) qui sera nécessairement fixé sur un jour habituel de travail. Dans ce cas, le jour férié perd son caractère de jour férié et le jour de remplacement devient le véritable jour férié.

Le jour de remplacement est fixé :

- par la commission paritaire ;
- à défaut, par accord avec la délégation syndicale ;
- à défaut, par accord collectif entre l'employeur et l'ensemble des salariés ;
- à défaut, d'un commun accord, entre l'employeur et chaque salarié.

Cependant, en l'absence d'accord à ces différents niveaux, le jour férié sera remplacé par le premier jour d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

Les salariés peuvent travailler un jour férié ou un jour de remplacement dans les cas de dérogations où le travail du dimanche est autorisé. Dans ce cas, le salarié a droit à un repos compensatoire :

- d'un jour complet lorsqu'il a travaillé plus de 4 heures ;
- d'une demi-journée si ses prestations de travail n'ont pas excédé 4 heures.

Ce repos compensatoire doit être octroyé dans les 6 semaines qui suivent le jour férié ou le jour de remplacement.

## 6. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

### • La mise à disposition de salariés

Par mise à disposition, est visée la situation dans laquelle un salarié est prêté par son employeur à un utilisateur qui met ce salarié au travail dans son entreprise et qui exerce sur lui une partie de « l'autorité patronale » qui revient en principe au véritable employeur.

En principe, en Belgique, une telle mise à disposition est interdite par la [loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs](#).

**Toutefois, l'utilisateur de salariés mis à disposition n'est pas considéré comme exerçant une autorité patronale sur eux dans les deux cas suivants:**

1. lorsque les instructions données par l'utilisateur concernent le respect de ses obligations en matière de santé et sécurité au travail, et
2. les autres instructions données par l'utilisateur aux salariés mis à sa disposition remplissant les conditions cumulatives suivantes :
  - les instructions doivent être prévues par un contrat écrit conclu par l'utilisateur et l'employeur des salariés mis à disposition ;
  - un tel contrat doit contenir une description explicite et détaillée de ces instructions ;
  - la mise en œuvre effective de ce contrat doit correspondre entièrement à ses dispositions ;
  - les instructions ne doivent pas porter atteinte à l'autorité patronale de l'employeur de ces salariés.

Enfin, même en cas d'interdiction d'une mise à disposition, **deux dérogations** à cette interdiction sont cependant permises :

1. moyennant une information préalable du [Contrôle des lois sociales](#) par l'utilisateur : soit en cas de collaboration entre deux entreprises d'une même entité économique et financière, soit en cas d'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière;  
**ou**
2. moyennant autorisation donnée à l'employeur par le [Contrôle des lois sociales](#) sur base de l'accord des partenaires sociaux.

Pour plus d'informations, se reporter au [site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

### • Le travail temporaire

En Belgique, le travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'un travail temporaire autorisé par la loi. Les principales circonstances dans lesquelles il est autorisé sont :

- assurer le remplacement temporaire d'un salarié permanent;
- répondre à un surcroît temporaire de travail;
- assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Des règles particulières s'appliquent aux travailleurs temporaires détachés auprès d'une entreprise en Belgique par une entreprise de travail temporaire étrangère.

Lorsqu'il est occupé en qualité de salarié temporaire auprès d'un utilisateur, la rémunération du travailleur intérimaire ne peut pas être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé par l'utilisateur en qualité de travailleur permanent.

Le travailleur temporaire bénéficiera des mêmes droits qu'un travailleur temporaire belge et des conditions de travail de l'entreprise d'accueil. En conséquence, l'entreprise utilisatrice belge devra informer, par écrit ou par voie électronique, l'entreprise de travail temporaire étrangère des conditions légales et conventionnelles de salaire et de travail applicables. De plus, si celle-ci détache à son tour des travailleurs temporaires dans un Etat membre autre que la Belgique, elle devra également fournir à l'entreprise temporaire de travail des informations sur le lieu du détachement. Le non-respect de ces obligations d'informations est puni d'une amende pénale ou administrative.

Pour plus d'informations sur les règles encadrant le recours au travail temporaire en Belgique, se reporter au [site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

## 7. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

La [loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail](#) et ses arrêtés d'exécution sont applicables à tout employeur occupant des travailleurs sur le territoire belge. Cette loi est la transposition en droit belge de la directive cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Les dispositions applicables en matière de santé et sécurité en Belgique sont détaillées sur le [site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

## 8. Réglementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

En Belgique, les femmes enceintes ont droit à 15 semaines de congé de maternité. Ce congé est composé de deux périodes :

- un congé prénatal de 6 semaines (les cinq premières semaines de ce congés sont toutefois facultatives et peuvent être reportées après la naissance);
- un congé postnatal de 9 semaines.

Le droit belge applique un repos obligatoire d'une semaine avant la data présumée pour l'accouchement.

Outre le congé de maternité, une salariée enceinte ou qui allaite son enfant peut se voir interdire temporairement l'exécution de certains travaux qui sont reconnus comme étant intrinsèquement dangereux. Un arrêté royal dresse la liste de ces travaux (consulter le [site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#)).

Il est également interdit aux employeurs de faire ou de laisser une femme enceinte effectuer des heures supplémentaires.

## 9. Congé de naissance applicable en cas de détachement

Il est important de noter également que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, chaque salarié, quel que soit son régime de travail, a droit à 20 jours d'absence dans la période de quatre mois qui suit le jour de l'accouchement. Est titulaire de ce droit :

- le père ou le coparent de l'enfant ;
- le coparent sans lien d'affiliation. Autrement dit la personne qui habite ou qui a habité pendant trois ans précédant la naissance avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie.

Pendant les trois premiers jours du congé naissance, le salarié conserve sa rémunération complète et celle-ci est prise en charge par l'employeur.

## 10. Égalité et non-discrimination

La législation belge pose un principe général interdisant la discrimination directe et indirecte des personnes sur la base, entre autres, du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique ou nationale, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'orientation sexuelle, du handicap, etc. Pour plus d'informations, se reporter au [site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

## B. Noyau dur élargi

Lorsque le détachement dure plus de 12 mois, les travailleurs détachés doivent se voir garantir – à partir du treizième mois – l'application d'un « noyau dur élargi » de droit du travail en complément du « noyau dur restreint ». Cela signifie que les salariés détachés bénéficieront de l'ensemble des conditions de travail, d'emploi et de rémunération belges qui sont prévues par des dispositions légales et réglementaires ainsi que conventionnelles étendues. En revanche, les accords d'entreprise ne s'appliquent pas à ces derniers.

Parmi les dispositions s'appliquant dans le cadre du noyau dur élargi, on peut citer :

- **maladie et accident non professionnels** : le salarié a une obligation d'information envers son employeur (certificat médical, etc.). L'employeur peut soumettre le salarié à un contrôle par un « médecin contrôleur » pour vérifier la véracité de l'incapacité de travail. En effet, les salariés ont droit à un maintien de leur salaire à la charge de l'employeur. La durée et le montant de ce droit diffèrent selon le statut du salarié (employé ou ouvrier) ainsi que de son ancienneté dans l'entreprise ;
- **congés pour événements familiaux (« petit chômage »)** : le salarié a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale à l'occasion de certains événements tels que son mariage, le décès d'un proche (conjoint, enfant, parents, etc.), etc. La durée autorisée de l'absence dépend de l'événement.

Afin de prévenir les abus, lorsque l'employeur remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché, effectuant la même tâche au même endroit, la durée de détachement du travailleur remplaçant est additionnée avec celle de son prédécesseur pour calculer le délai de 12 mois.

Pour des informations plus détaillées sur le « noyau dur élargi », se reporter au [site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

### Exceptions

L'employeur n'est pas tenu d'appliquer les dispositions relatives :

- aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence
- aux régimes complémentaires de retraite professionnelle.

## II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

Avant de détacher des salariés en Belgique et quel que soit la durée du détachement, l'employeur étranger est tenu de respecter un certain nombre de formalités (A). Par ailleurs, plus spécifiquement, lorsque le détachement dépasse 12 mois, il peut demander le prolongement de l'application du noyau dur restreint pendant six mois supplémentaires via une notification motivée (B).

### A. Formalités pour détacher des salariés

#### 1. Obligation de déclaration du détachement

L'employeur étranger qui détache des travailleurs salariés en Belgique doit faire **une déclaration de détachement via la plateforme électronique [Limosa](#)** et ce, préalablement au début des travaux en Belgique.

Un [accusé de réception LIMOSA-1](#) est alors immédiatement délivré. Le salarié détaché doit présenter ce document à son client ou commanditaire belge avant de commencer ses activités. A défaut, le commanditaire ou le client belge est tenu d'en avertir les autorités nationales.

Il est à noter que le fait d'effectuer la déclaration Limosa ou d'en être exempté permet à l'employeur étranger d'être dispensé pendant 12 mois d'établir un règlement de travail et un registre du personnel pour son activité en Belgique.

Pour pouvoir déclarer les salariés détachés, il faut d'abord créer un compte utilisateur. Une déclaration est à effectuer pour chaque mission. Sont nécessaires à l'établissement de la déclaration :

- le numéro de TVA du pays d'établissement de l'employeur ;
- les données d'identification du salarié ;
- les dates de début et de fin du détachement en Belgique ;
- savoir si la personne détachée est intérimaire ou travaille dans le secteur de la construction (il existe dans ce cas des dispositions particulières) ;
- le lieu de travail en Belgique où les prestations seront effectuées ;
- les données d'identification du client ou donneur d'ordre belge.
- les données d'identification de l'employeur ;
- les horaires du salarié.

## 2. Dispense de déclaration

Il existe toutefois des cas dans lesquels les entreprises détachantes sont dispensées d'effectuer une déclaration de détachement :

- **transport international** : les salariés et indépendants du secteur du transport international de personnes et de marchandises sont exemptés, excepté en cas d'**activités de cabotage** en Belgique ;
- **congrès scientifique** : les salariés et indépendants qui assistent à des congrès scientifiques en Belgique sont exemptés ;
- **réunions en cercle restreint** : les salariés et indépendants qui assistent à des réunions en cercle restreint (pour parler en matière de stratégie, négociations de contrats avec un client, entretiens d'évaluation...) sont dispensés. Pour bénéficier de cette exemption, ils ne peuvent être présents à ce type de réunions **plus de 60 jours par an** en Belgique. Chaque réunion ne peut s'étendre sur **plus de 20 jours** civils successifs ;
- **installation et assemblage de biens** : les salariés et indépendants envoyés en Belgique pour l'assemblage initial et/ou la première installation d'un bien sont exemptés. Il doit s'agir de salariés qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise qui fournit le bien en question ou de l'indépendant qui le fournit. La durée des travaux visés ne peut dépasser **huit jours**. Cette exemption ne s'applique pas aux activités du secteur de la construction ;
- **travaux urgents de réparation et d'entretien** : les techniciens spécialisés d'entreprises étrangères et les indépendants sont exemptés s'ils viennent en Belgique pour exécuter des travaux urgents d'entretien ou des travaux urgents de réparation sur des machines ou équipements. Les machines ou équipements doivent avoir été livrés par leur employeur ou par les indépendants eux-mêmes à l'entreprise où la réparation/l'entretien a lieu. Ces techniciens ne peuvent rester **plus de cinq jours par mois** sur le territoire belge ;
- **hommes d'affaires indépendants** : les hommes d'affaires indépendants sont exemptés s'ils ne séjournent **pas plus de cinq jours par mois** sur le territoire belge pour leurs activités. Les **gestionnaires et mandataires d'entreprise indépendants** sont également exemptés de déclaration s'ils participent à des comités d'entreprise et à des assemblées générales d'entreprise en Belgique. Ils ne peuvent, eux non plus, séjournier plus de 5 jours par mois en Belgique pour ces activités ;
- **scientifiques** : ils sont exemptés s'ils participent sur le territoire belge à un programme scientifique dans une université d'accueil ou une institution scientifique. Leur séjour ne peut pas dépasser **trois mois** par année civile.

Il existe également des exemptions pour les sportifs, les artistes, le personnel d'administrations publiques ou d'institutions internationales ainsi que pour les diplomates.

## 3. Désignation d'une personne de liaison

Les employeurs étrangers doivent préalablement au détachement désigner une personne de liaison, et communiquer cette nomination aux autorités belges.

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. Cette personne ne doit pas nécessairement être domiciliée en Belgique ou être présente dans le pays pendant la durée du détachement. Il peut donc s'agir de l'employeur, d'un salarié de l'entreprise ou d'une personne physique extérieure à celle-ci.

L'obligation de communication des données d'identification et de contact de la personne de liaison est mise en œuvre :

- pour toutes les activités soumises à l'obligation d'effectuer la déclaration de détachement Limosa : via cette déclaration ;
- pour certaines activités exemptées de déclaration de détachement Limosa dont certaines activités de transport routier ou d'assemblage initial et/ou de première installation d'un bien n'excédant pas huit jours (sous réserve du respect de certaines conditions – voir supra) : la communication se fait soit par

courrier postal envoyé à SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Contrôle des Lois sociales, Administration centrale, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles ; soit par email envoyé à [SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be](mailto:SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be)

Il est à noter qu'aussi longtemps que la personne de liaison déjà désignée par l'employeur reste la même et que les données d'identification et de contact la concernant restent inchangées, l'employeur n'est pas obligé de communiquer de nouveau de telles données d'identification à l'Inspection du travail belge.

#### 4. Fourniture de certains documents

Les employeurs étrangers doivent également être en mesure de fournir certaines informations et documents relatifs à l'emploi du travailleur détaché à l'administration belge en cas de demande. Il s'agit d'une copie du contrat de travail du salarié détaché ou de tout document équivalent contenant les informations demandées à propos de la relation de travail, des informations concernant la devise de paiement du salaire, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et aux conditions de rapatriement du salarié détaché, les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journaliers, ainsi que les preuves de paiement du salaire.

Ces documents doivent être traduits dans une des langues nationales du pays (néerlandais, français ou allemand) ou en anglais. Ils doivent pouvoir être fournis à tout moment et jusqu'à une année après le détachement, et ce à la demande des services d'inspection du travail belge. Ces documents peuvent être transmis sous format papier ou électronique.

Certaines catégories de salariés qui sont dispensées de déclaration Limosa (voir supra) sont également dispensées de l'obligation de fournir ces documents.

#### **Formalités spécifiques en cas de travaux de construction : déclarations de travaux et enregistrement des présences (checkinetwork)**

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.

## B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

L'employeur ou son agent a la possibilité de prolonger de six mois l'application du « noyau dur restreint » via une notification motivée aux autorités belges. Celle-ci doit être envoyée avant la fin du douzième mois de détachement. Le noyau dur élargi s'applique alors à compter du 19<sup>e</sup> mois de détachement. L'administration belge précise que les notifications faites hors délai ne sont pas valables.

La procédure de notification dépend de la façon dont le détachement a été déclaré en Belgique :

- si l'employeur a déclaré le détachement via la plateforme Limosa, la notification de prolongation doit être faite via un [formulaire internet](#) spécifique disponible sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- si l'employeur était dispensé de faire la déclaration Limosa, la notification de prolongation doit être effectuée par email adressé à [SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be](mailto:SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be).

Dans cet email, l'employeur ou son mandataire doit communiquer les données suivantes :

- les données d'identification de l'employeur concerné par la notification, et les données d'identification du mandataire effectuant la notification le cas échéant ;
- les nom, prénom et date de naissance du travailleur détaché pour lequel la notification de prolongation est effectuée ;
- la date, exprimée en jour, mois et année à laquelle le détachement du travailleur concerné, excède douze mois ;
- les raisons pour lesquelles l'employeur (ou son mandataire) notifie la prolongation lorsque le détachement excède douze mois. Il peut s'agir, par exemple, du non-achèvement de la mission pour laquelle le salarié est détaché.

Pour plus d'information concernant la demande de prolongement du noyau dur restreint, un courriel peut être envoyé à l'adresse [SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be](mailto:SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be).