



FEDIL



Nouvelles sur le détachement et la prestation de services

Cycle de Conférences organisé par la FEDIL
Deuxième conférence - 11 mai 2017
Magalie LYSIAK - Conseillère



LABOUR LAW

Deuxième conférence : ***Aller prêter des services à l'étranger***

1/ Introduction

2/Règles en matière de sécurité sociale

3/ Règles en matière fiscale

**4/ Nouveautés concernant le détachement dans les pays
limitrophes**

1.

Introduction

Clarification des notions utilisées

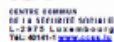
Le détachement

- Textes : directives 96/71/CE, 2014/67/UE, articles L. 141-1 et s du code du travail
- Le détachement : Tout travailleur qui pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre (EM) autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement
- Critères :
 - Prestation de service transnationale
 - Caractère temporaire (max 24 mois sauf exception)

- Hypothèse de base : le contrat de travail est maintenu avec l'entreprise d'envoi pendant la durée de la prestation de service :
 - *Prestation de services* : contrat entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet état
 - *Prestation de services intragroupe* : détachement dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe
 - *Entreprise de travail intérimaire*: Détachement vers une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un EM

Le détachement hors Europe

- Le terme de détachement couvre normalement le cas de figure prévu par la directive détachement : cadre UE
- Par extension, possibilité de faire un détachement hors UE
 - Via également le formulaire A1
 - Avec indication du lieu de travail
- Possibilité de le faire en cours de contrat via le même formalisme
- Pas de carence d'un mois comme pour le détachement classique
- Possibilité d'aller jusqu'à 5 ans sur demande motivée

Déclaration rectificative ☐

1) Données concernant l'employeur

2) Données concernant l'assuré

3) Données concernant la période de travail à l'étranger

3 a) Détachement dans un État

3) b) *Activité exercée normalement dans deux ou plusieurs États*

Code Archive
C121 (V2014)

Régimen de explotación		

La pluriactivité

- Prévues par l'article 13 du Règlement 883/2004 telle que modifié et l'article 14 du Règlement 987/2009
- Salarié exerçant son activité habituellement dans plusieurs EM
- Salarié exerçant plusieurs activités salariées ou non dans plusieurs EM
- Caractère habituel de la prestation de travail sur plusieurs pays

- Les règles relatives à la coordination de la sécurité sociale et le détachement sont toutes deux en rapport avec la mobilité des travailleurs mais ont des objets différents :
 - La directive régit les conditions d'emploi des travailleurs détachés
 - Le règlement permet de déterminer la législation applicable en matière de prestations sociales
- Les règles de sécurité sociale, concernant l'affiliation sont indépendantes des règles fiscales applicables
 - Possible de payer des impôts dans un pays sans y être affilié et inversement

- **Ex 1 : Un résident allemand est détaché en Allemagne pour une mission de 10 mois.**
 - **Du fait du détachement (et si les autres conditions sont remplies), ce dernier restera affilié au Luxembourg mais sera fiscalement imposable en Allemagne puisqu'il aura dépassé le seuil de 20 jours dans son Etat de résidence**
- **Ex 2 : Un résident français est détaché pour 3 mois en France sitôt son embauche et sans avoir été affilié 1 mois au préalable au Luxembourg (condition d'octroi du A1)**
 - **Affiliation se fera en France mais l'imposition restera au Luxembourg**

2.

Règles de sécurité sociale

Principe posé par le règlement (CE) 883/2004

La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat même si elle réside sur le territoire d'un autre Etat membre ou si l'employeur qui l'occupe a son siège sur le territoire d'un autre Etat membre.

Cette règle vaut également pour le non salarié.

Situations particulières

- Le détachement qui permet de maintenir une personne à son régime habituel de protection sociale lorsqu'elle accomplit une mission temporaire sur le territoire d'un autre Etat membre. (article 12)
- La pluriactivité visant à déterminer une seule législation applicable à des personnes travaillant sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres (article 13)

Le détachement

L'affiliation en cas de détachement

- Dès lors que salarié et employeur remplissent les conditions du détachement alors l'affiliation se maintient dans le pays où le salarié accomplit habituellement sa prestation de travail
- Mais :
 - l'employeur doit avoir une présence effective (activité substantielle) au Luxembourg
 - Le lien de subordination doit demeurer
 - Le salarié détaché ne doit pas remplacer un autre salarié détaché
 - le salarié doit être affilié plus d'un mois dans le pays de l'employeur
 - Carence de deux mois entre deux détachements

- Pour le CCSS : une demande de détachement doit être opérée dès lors que le détachement à l'étranger se fait dans le cadre de la relation de travail
 - Interprétation large du règlement
- Problématique du détachement se pose surtout avec les déclarations à effectuer dans les pays limitrophes
 - Captation de l'affiliation par l'autre pays si oubli de déclarer au Luxembourg
 - Preuves doivent être rapportées au Luxembourg et dans les autres pays
 - CCSS vérifie la réalité de l'emploi et le signale à l'autorité étrangère
 - Risque d'amende

Ce qu'il faut savoir...

- Les autorités du pays de résidence sont les seules compétentes d'après les textes pour déterminer l'affiliation
- Le CCSS ne valide l' affiliation qu'a priori sur base des déclarations de l'entreprise
 - Les transmet à l'autorité compétente
 - Cela évite que le salarié ne se retrouve sans affiliation
 - Via le formulaire A1

Arrêt CJUE du 27/04/2017

- Affaire C-620/15
- Faits: Question préjudicielle de la Ccass française sous l'empire de l'ancien règlement 1408/71 sur le caractère contraignant du formulaire E 101 (actuellement A1) pour les autorités du pays d'accueil
- « L'article 12 bis, point 1 bis, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, [...] doit être interprété en ce sens qu'un certificat E 101 délivré par l'institution désignée par l'autorité compétente d'un État membre, [...], lie tant les institutions de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet État membre, même lorsqu'il est constaté par celles-ci que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de cette disposition du règlement n° 1408/71. »
- Ce qui *in fine* veut dire qu'une institution étrangère ne peut capter l'affiliation d'un salarié tant que le certificat E 101 n'a pas été retiré par l'institution du pays d'accueil
 - Doit épuiser l'ensemble des procédures administratives en place (commission administrative)
 - Sinon recours en manquement contre l'Etat
 - Et même lorsque l'affiliation est manifestement erronée

Discussions en cours sur la révision du règlement 883/2004

- Proposition de révision du règlement 883/2004 en cours de discussion ([file:///C:/Users/maglys/Downloads/COM-2016-815-F1-EN-MAIN%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/maglys/Downloads/COM-2016-815-F1-EN-MAIN%20(1).pdf))
- Points essentiels concernant la sécurité sociale des travailleurs détachés :
 - Uniformisation de la terminologie avec la directive 96/71 (Travailleurs détachés / travailleurs envoyés)
 - Renforcement des outils administratifs pour un meilleur contrôle
 - Renforcement des obligations de vérification des institutions lors de la délivrance du A1
 - Mise en place de procédures et délais clairs

La pluriactivité

L'affiliation en cas de pluriactivité

- Principe d'unicité de législation et d'affiliation
- Textes : Règlements 883/2004 tel que modifié et 987/2009
- Le règlement d'application 987/2009 précise que la pluriactivité vise les situations d'activités simultanées et d'activités alternantes permanentes dans plusieurs Etats quelle que soit la fréquence et la régularité de l'alternance. (article 14§5)

Cas pratiques : article 13§1 a)

- Règle : la personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs EM et qui exerce une partie substantielle de ses activités dans son EM de résidence est :
 - Affiliée dans son EM de résidence
 - Si y génère 25% de son temps de travail ou de ses revenus
- Exceptions prévues lorsque l'activité n'est pas substantielle

Exemples

- Un salarié, résident luxembourgeois, travaille 2 jours au Luxembourg et 3 jours en France
 - Il travaille plus de 25% du temps au Luxembourg donc il sera affilié... au Luxembourg
- Une salariée, résidente française, est commerciale pour la France et le Benelux. Elle travaille 3 jours au Luxembourg, 1 jour en France et 1 jour en Belgique.
 - Affiliation au Luxembourg
 - Par contre, si elle avait travaillé 2 jours en France, l'affiliation devrait être effectuée... en France (plus de 25%)

Cas pratique : article 13§1 b)

La personne, qui n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'EM de résidence est soumise :

- **Article 13§1 b)i)** à la législation de l'EM dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, si cette personne est salariée par une entreprise ou un employeur.

Ex: Un salarié résident belge travaille exclusivement au Luxembourg...

- Affiliation au Luxembourg

- **Article 13 § 1) ii) :** à la législation de l'EM dans lequel les entreprises ou les employeurs ont leur siège social ou leur siège d'exploitation si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui n'ont leur siège social ou leur siège d'exploitation que dans un seul Etat membre.

Ex : Un salarié résident luxembourgeois, exerce son activité pour le compte de deux employeurs néerlandais. Il est au Luxembourg 1 jour par semaine et le reste du temps aux Pays Bas.

- Moins de 25% de son temps de travail dans son pays de résidence
- Activité pour deux employeurs néerlandais = affiliation aux Pays-Bas

Ex 2 : Un salarié italien travaille pour deux entreprises luxembourgeoises...

- Affiliation au Luxembourg

- *Article 13 § 1 b) iii)* : à la législation de l'EM autre que l'Etat de résidence, dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans deux EM dont un est l'EM de résidence
- Ex: Un salarié résident allemand travaille dans un snack en Allemagne pour aider son frère et travaille en journée dans une banque au Luxembourg.
 - Travaille moins de 25% de son temps dans son pays de résidence
 - Activité prépondérante au Luxembourg = affiliation au Luxembourg

- Article 13§ 1 b.iv) : à la législation de l'EM de résidence si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs, dont deux au moins ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents Etats membres autres que l'Etat membre de résidence

Ex : Un salarié résident français, travaille 2 jours par semaine pour un employeur allemand, 1 jour pour un employeur belge et 2 jours par semaine pour un employeur luxembourgeois.

**Affiliation...en France même si il n'exerce aucune activité en France.
Principe de la prépondérance de l'Etat de résidence.**

3

La fiscalité du détachement et de la pluriactivité

Le salarié résident luxembourgeois

- Le salarié résident luxembourgeois reste en principe fiscalement assujetti à Luxembourg
- SAUF si ce dernier est envoyé dans un pays avec lequel il existe une convention de non double imposition :
 - Application de la règle des 183 jours

La règle des 183 jours

- Postulat d'application de la Convention OCDE: Le salarié ET l'entreprise se trouvent établis dans le MÊME Etat membre (même coté de la frontière)
- Imposition dans l'Etat de résidence (donc au Luxembourg) si:
 - Le séjour à l'étranger ne dépasse pas 183 jours
 - Les rémunérations sont payées par ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas résident de l'Etat des prestations
 - La charge de la rémunération n'est pas supportée par un établissement stable de l'employeur dans l'Etat des prestations
- La notion d'établissement stable est une notion très souvent discutée dans les pays limitrophes et certains pays n'hésitent pas à le reconnaître de manière parfois un peu hâtive.

Le salarié résident belge

- Convention du 17 septembre 1970 telle que modifiée entre la Belgique et le Luxembourg

« Article 15 §1 : Sous réserve des dispositions des articles 16, 18, 19 et 20, les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un Etat contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet Etat, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre Etat contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre Etat.

§2 : Par dérogation au § 1^{er} et sous la réserve y mentionnée, les rémunérations qu'un résident d'un Etat contractant reçoit au titre d'un emploi salarié exercé dans l'autre Etat contractant ne sont imposables que dans le premier Etat si:

- 1. elles rétribuent l'activité exercée dans l'autre Etat pendant une période ou des périodes æ y compris la durée des interruptions normales du travail n'excédant pas au total 183 jours au cours de l'année civile;*
- 2. les rémunérations sont payées par un employeur ou au nom d'un employeur qui n'est pas un résident de l'autre Etat, et*
- 3. la charge des rémunérations n'est pas supportée directement par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur a dans l'autre Etat. »*

- Seuil de 24 jours
 - Toute fraction de journée compte pour une journée entière
 - Journées non productives incluses (Formations, permanences, astreintes...)
 - Réduction prorata temporis pour les temps partiel
 - https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/accord_amiable_16032015.pdf
- Salarié doit démontrer sa présence sur le territoire luxembourgeois avec des éléments concrets
- Vademecum -
http://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/Vademecum_BE_LUX_FR.pdf

Le salarié résident allemand

- Article 10 de la convention de non-double imposition : « (1) Bezieht eine natürliche Person mit Wohnsitz in einem der Vertragstaaten Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit, so hat der andere Staat das Besteuerungsrecht für diese Einkünfte, wenn die Arbeit in dem anderen Staat ausgeübt wird oder worden ist. Artikel 12 bleibt unberührt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 können Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nur in dem Vertragstaate besteuert werden, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, wenn dieser Arbeitnehmer
 1. sich vorübergehend, zusammen nicht mehr als 183 Tage im Lauf eines Kalenderjahres, in dem anderen Staat aufhält,
 2. für seine während dieser Zeit ausgeübte Tätigkeit von einem Arbeitgeber entlohnt wird, der seinen Wohnsitz nicht in dem anderen Staat hat, und
 3. für seine Tätigkeit nicht zu Lasten einer in dem anderen Staate befindlichen Betriebsstätte oder ständigen Einrichtung des Arbeitgebers entlohnt wird.
- (3) Wenn eine natürliche Person ständig oder vorwiegend an Bord von Schiffen oder Luftfahrzeugen Dienste leistet, so gilt die Arbeit als in dem Vertragstaat ausgeübt, in dem sich der Ort der Leitung des Unternehmens befindet, das Arbeitgeber ist. Solange dieser Staat die Einkünfte aus derartiger Arbeit nicht besteuert, hat der Wohnsitzstaat das Besteuerungsrecht für diese Einkünfte.“

- Seuil de 19 jours resp. le salarié doit avoir travaillé moins de 20 jours à l'étranger par année fiscale
- L'employeur n'effectue plus de retenue à la source à partir du jour 20
 - Régularisation lors de la prochaine déclaration au RTS
- La présence physique même de quelques heures en Allemagne compte pour une journée entière
- Si détachement sur toute l'année fiscale: pas d'imposition au Luxembourg
- http://www.impotsdirects.public.lu/content/dam/acd/fr/archive/newsletter/2011/nl_26052011/Verstaendigungsvereinbarung.pdf
- http://www.impotsdirects.public.lu/content/dam/acd/fr/legislation/legi12/Circulaire_LG_ConvDI_57_du_26_mars_2012.pdf
- http://www.impotsdirects.public.lu/fr/archive/newsletter/2012/nl_26032012.html

Le salarié résident français

- Article 14 § 2 de la convention de non double imposition
« Pour l'application du paragraphe précédent, n'est pas considéré comme l'exercice d'une activité personnelle dans l'un des deux Etats le fait pour un salarié d'un établissement situé dans l'autre Etat d'accomplir sur le territoire du premier Etat une mission temporaire ne comportant qu'un séjour inférieur à 183 jours à la condition toutefois que sa rémunération continue à être supportée et payée par ledit établissement. Dans le cas où la mission excède une durée totale de 183 jours, l'impôt est applicable dans l'Etat sur le territoire duquel la mission est accomplie et porte sur l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié du chef de l'activité qu'il a exercée sur ledit territoire depuis le début de la mission »

- Terminologie différente dans laquelle il n'est pas question de notion de résidence contrairement aux autres conventions fiscales basées sur le modèle OCDE
- Cela permet donc de faire jouer la règle des 183 jours
 - Interprétation qu'en fait également le Grand Duché
- Il convient cependant d'être vigilant alors que les différents centres des finances publiques ne s'entendent pas sur une définition harmonisée.
- La prestation par télétravail (1 jour / semaine) reste imposée au Luxembourg (réponse ministérielle apportée à la question de M. Eckert n°124412 – JO 24/04/2012, p, 3171)

4

Les nouveautés en matière de détachement

Coté français

- A partir du 1^{er} avril 2017 : obligation de présenter le certificat A1 en cas de contrôle
 - par le travailleur,
 - ou, si le travailleur est salarié, par son employeur ou par le représentant en France de celui-ci,
 - ou par le donneur d'ordres établi en France au profit duquel la prestation de services est effectuée.
- En cas d'absence = pénalités
- Vrai renforcement de l'arsenal de sanctions

Suspension temporaire de la prestation de services

- Base légale :
 - Article L.1263-3 du code du travail (créé par la loi Macron)
 - Articles R. 1263-11-1 à -17 du code du travail
- En cas de manquement grave aux dispositions du droit français dans les matières suivantes :
 - SSM
 - Temps de repos quotidien et hebdomadaire
 - Durée maximale du travail quotidienne et hebdomadaire
 - Conditions de travail et d'hébergement indignes

- **Modalités de la suspension administrative :**
 - Constatation d'une infraction par un agent de contrôle
 - Injonction de régularisation (délai max de 3 jours)
 - Information du MO ou DO par l'agent de contrôle
- **A défaut de régularisation dans le délai imparti**
 - Rédaction d'un rapport transmis à la Direccte (Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi)
 - Le représentant de l'employeur est invité à présenter ses observations dans un délai de max. 3 jours
 - Décision motivée de suspension prononcée par la Direccte
- **Suspension :**
 - Info MO ou DO sans délai par la Direccte
 - 1 mois maximum
 - Si non-respect / non mise en conformité : jusqu'à 10.000€/salarié
 - Fin de la mesure si régularisation
 - Contrat de travail perdure et aucun préjudice pécuniaire pour les salariés

Responsabilité solidaire en matière de salaire

- Loi « Macron » du 6 août 2015
- Non paiement total ou partiel du SSM légal ou conventionnel
- Infraction constatée par un agent habilité
- Responsabilité solidaire à défaut d'injonction et d'information
 - Injonction à l'employeur des salariés détachés de régulariser la situation (dès l'information)
 - Information de l'agent de contrôle de la régularisation ou de l'absence de régularisation
- Délai de régularisation de 7 jours et information à l'agent de contrôle endéans les 7 jours
- A terme : obligation de dénoncer le contrat commercial dans un délai qui sera précisé par décret (non encore publié)

La carte d'identification professionnelle

- Bases légales :
 - Loi n°2015-990 du 6 août 2015 dite « loi Macron » et décrets d'application
 - www.cartebtp.fr
- En vigueur depuis le 22 mars 2017 pour les entreprises étrangères
- Tout employeur dont les salariés accomplissent, dirigent ou organisent (conducteurs de travaux...), même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire, des travaux de bâtiment ou de travaux publics, est tenu de demander la Carte BTP pour les salariés concernés.
 - Y compris entreprises de travail temporaire

- Obligatoire pour les salariés qui accomplissent à titre professionnel des travaux figurant sur la liste mentionnée à l'**article R.8291-1 du Code du travail** : « *travaux d'excavation, de terrassement, d'assainissement, de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, d'aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs, de réhabilitation ou de rénovation, de démolition ou de transformation, de curage, de maintenance ou d'entretien des ouvrages, de réfection ou de réparation ainsi que de peinture et de nettoyage afférents à ces travaux et de toutes opérations annexes qui y sont directement liées* »
- Dispense pour les fonctions de support : architectes, métreurs, commerciaux, stagiaires, nettoyage post travaux...Etc.

- La Carte BTP comporte, dans tous les cas, les informations suivantes :
 - les nom, prénoms et sexe du salarié,
 - la photo du salarié,
 - la raison sociale ou le nom de l'employeur,
 - le numéro SIREN,
 - le logo de l'entreprise, si elle le souhaite,
 - un numéro de carte et sa date de délivrance,
 - les coordonnées de l'UCF CIBTP.



La Carte BTP comporte des informations sur le salarié, sur son employeur ainsi que des éléments de sécurité et des références pour en faciliter la gestion et le contrôle.

- Durée de la carte = durée du détachement
- Doit se demander avant le début du détachement
- Via les sites SIPSI
 - <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/SipsiCasFo/login?service=https%3A%2F%2Fwww.sipsi.travail.gouv.fr%2FSipsiFO>
 - www.cartebtp.fr
- La déclaration de détachement vaut déclaration en vue d'une demande de carte d'identification professionnelle
 - Union des Caisses va demander à l'employeur de lui fournir un ensemble de documents par voie dématérialisée (photo du salarié, nature du contrat...)
 - Délivrance de la carte ou attestation provisoire après transmission et paiement de la redevance (10.80€)
 - Transmission à l'employeur ou son représentant qui doit la remettre au salarié
- Sanction administrative et financière (2000€ max par salarié, 4000€ en cas de récidive)
- Obligation de retransmettre la carte à l'issue du détachement à l'UCF pour destruction

Coté allemand

- Depuis le 1^{er} janvier 2017 déclaration obligatoire des travailleurs détachés et notamment pour le SSM
 - Via www.zoll.de ou www.meldeportal-mindestlohn.de
- Les formulaires sont disponibles en allemand, anglais et français
- Reprennent : branche d'activité, lieu de travail, durée du contrat, données de la personne, données de la personne de contact, données sur l'employeur, lieu où sont conservés en Allemagne les documents sociaux.

- Une garantie (déclaration) est par ailleurs obligatoire dans les branches suivantes:
 - Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst / *gestion des déchets, propreté, service hivernal*
 - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, / *activités de formation*
 - Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe, / *construction et métiers connexes*
 - Briefdienstleistungen, / *service postal*
 - Gebäudereinigungsleistungen, / *Nettoyage de bâtiments*
 - Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau, / *agriculture, sylviculture et horticulture*
 - Pflegedienstleistungen, / *services de soins de santé*
 - Schlachten und Fleischverarbeitung, / *Industrie d'abattage et transformation de la viande*
 - Sicherheitsdienstleistungen, / *service de sécurité privée*
 - Textil- und Bekleidungsindustrie oder / *industrie du textile et de l'habillement*
 - Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft / *services de blanchisserie*

Coté Belge

- **Loi du 11 décembre 2016 transposant la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE**
- **Applicable depuis le 30 décembre 2016**
- **Ce qu'il faut savoir :**
 - L'enregistrement « check-in at work » repose sur l'employeur comme le salarié
 - Doit se faire avant le commencement du travail

Responsabilité solidaire dans le cadre des activités du secteur de la construction

- Introduction d'un régime de responsabilité solidaire spécifique au secteur de la construction
 - dans le domaine de compétences de la commission paritaire de la construction (CP 124);
 - dans le domaine de compétences d'une des commissions paritaires mentionnées ci-dessous, et qui sont également considérés comme des travaux immobiliers au sens de l'article 20, paragraphe 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatifs aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée :
 - la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111);
 - la commission paritaire pour le nettoyage (CP 121)
 - la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126);
 - la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01)

- **Applicable au contractant direct : DO et entrepreneur qui fait appel à des sous-traitant**
 - **Risque de se voir demander des garanties**
- **Exclusion du DO particulier**
- **Pas uniquement pour les cas de détachements**
- **Responsabilité solidaire pour les rémunérations dûes**
 - **Contractant direct solidaire de l'entrepreneur et des sous-traitants pour les activités du secteur de la construction**
 - **Exonération si :**
 - En possession d'une déclaration écrite signée par lui et son entrepreneur dans laquelle :
 - le contractant direct communique à son entrepreneur (ou à son sous-traitant) les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due, et ;
 - l'entrepreneur (ou le sous-traitant) du contractant direct certifie qu'il paie et paiera la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.
 - Possibilité d'insérer cette clause dans la convention initiale et pas forcément dans un document séparé

- **Attention : il faut naturellement être de bonne foi**
 - Si connaissance du non-paiement : clause non valable
 - Si connaissance du non-paiement : délai de 14 jours pour prendre des mesures nécessaires
 - Injonction, clause de résiliation...etc
- **Signalement de la part des inspecteurs sociaux au contractant direct du manquement au paiement des salaires :**
 - le nombre et l'identité des travailleurs dont les inspecteurs sociaux ont constaté qu'ils ont fourni des prestations dans le cadre d'activités dans le domaine de la construction que le contractant direct fait effectuer par le biais de son entrepreneur (ou son sous-traitant), qui est lui-même employeur desdits travailleurs ;
 - l'identité et l'adresse de l'entrepreneur employeur ou du sous-traitant employeur qui ont manqué à leur obligation de payer la rémunération due à leurs travailleurs ;
 - la rémunération à laquelle les travailleurs concernés ont droit à charge de leur employeur, mais qui n'a pas été payée par cet employeur ;
 - le ou les lieux où sont exécutées les activités dans le domaine de la construction par les travailleurs concernés ;
 - l'identité et l'adresse du donneur d'ordres, de l'entrepreneur ou de l'entrepreneur intermédiaire, destinataires de la notification.
- Copie est transmise à l'entrepreneur ou au sous-traitant
- Affichage de la notification sur le lieu de travail

Désignation d'une personne de liaison

- Toujours la déclaration Limosa à effectuer
- Préalablement au détachement, l'employeur doit désigner une personne de liaison aux services d'inspection
- La personne de liaison doit :
 - Être une personne physique (employeur, salarié, tiers)
 - Pas nécessairement domiciliée en Belgique
 - Assurer le contact avec les services de l'inspection
 - Employeur encourt une amende si ne communique pas de personne de liaison (entre 400 et 4000€)

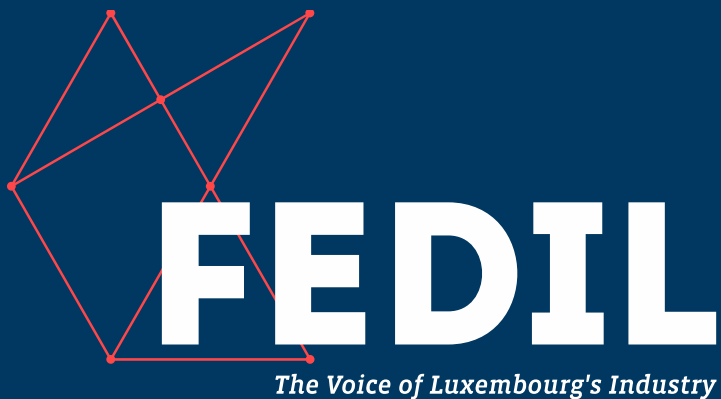
Check in at work : diminution des seuils

- Obligations spécifiques pour le secteur de la construction (timbres fidelités...etc)
- Check in at work : enregistrement des présences sur les chantiers
 - travaux immobiliers
 - activités relevant du secteur de la viande.
- **Travaux immobiliers** dont le montant total est égal ou supérieur à un **montant seuil spécifique**
 - Du 01/04/2014 jusqu'au 29/02/2016 inclus : 800.000 euros
 - Après 29/02/2016 : 500.000 euros
- **Travaux du secteur de la viande** : activités liées aux **préparations de viandes** ou aux produits à base de viandes ainsi qu'à l'**abattage** ou à la **découpe** d'ongulés, de volailles et de lapins dans des établissements soumis à la reconnaissance (agréments, autorisations et enregistrements) préalable délivrée par l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA).

Merci de votre attention

5.

Questions - réponses



Personne de contact:

Magalie LYSIAK

magalie.lysiak@fedil.lu

Tel : 43 53 66 - 609

7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg

fedil@fedil.lu
tel: +352 43 53 66-1
fax: +352 43 23 28
www.fedil.lu