

BROȘURĂ

PENTRU SALARIAȚI/LUCRĂTORI INDEPENDENȚI

DETAȘAȚI

Prefață

Ca angajator străin, doriți să trimiteți temporar personal în Belgia sau, ca lucrător independent, doriți să desfășurați activități în Belgia?

Acest lucru presupune că trebuie să respectați anumite obligații legale europene și belgiene. În continuare, vă prezentăm pe scurt principalele obligații legale.

Cuprins

Introducere.....	2
1. Obligațiile angajatorului care trimite personal în Belgia.....	3
1.1 Depunerea unei declarații Limosa înainte de începerea activităților.....	4
1.2 Desemnarea unei persoane de legătură	4
1.3 Deținerea unui document A1	5
1.3.1 Detașare.....	5
1.3.2 Detașare și încadrare în muncă simultan	6
1.4 Respectarea nucleului dur de condiții de muncă și de remunerare din Belgia.....	7
1.5 La solicitarea inspecției muncii: posibilitatea de a prezenta documente salariale echivalente	10
1.6 Ce alte documente trebuie să prezinte angajatorii străini la solicitarea serviciilor de inspecție?	10
1.7 Solicitarea permiselor de muncă	11
1.8 Solicitarea de documente de ședere	13
1.9 Bunăstarea, securitatea și sănătatea la locul de muncă	14
1.10 Declarația pentru șantierele de construcții și înregistrarea prezenței.....	14
1.10.1 Declarația privind lucrările	14
1.10.2 Checkin@work sau înregistrarea prezenței	15
2. Obligațiile lucrătorului independent (fără sediu comercial fix în Belgia).....	16
2.1 Întocmirea unei declarații Limosa înainte de începerea activităților.....	16
2.2 Deținerea unui document A1	16

2.3	Solicitarea documentelor de ședere	18
2.4	Prezentarea dovezii privind cunoștințele de bază în materie de gestionare a întreprinderii	18
2.5	Deținerea unui card profesional.....	20
2.6	Declarația privind șantierele și înregistrarea prezenței	21
2.6.1	Declarația privind lucrările	21
2.6.2	Checkin@work sau înregistrarea prezenței	22
3.	Obligații în calitate de agent de muncă temporară.....	23
4.	Obligații fiscale	24
5.	Inspekția muncii și sancțiuni.....	24

INTRODUCERE

Uniunea Europeană (UE) prevede reguli comune care sunt menite să vă protejeze drepturile în materie de securitate socială atunci când călătoriți în Europa (UE 27 + Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Elveția și Regatul Unit).

Regulile în materie de coordonare a securității sociale nu înlocuiesc sistemele naționale cu un sistem european unic. Toate țările pot decide pentru cine se aplică legislația lor, ce prestații sunt asigurate și în ce condiții.

Aceste reguli se aplică:

- resortisanților UE, ai Islandei, ai Liechtensteinului, ai Norvegiei, ai Elveției și ai Regatului Unit, care sunt sau au fost asigurați într-una dintre aceste țări, precum și membrilor familiilor lor;
- cetățenilor britanici: Acordul privind comerțul și cooperarea din 30 decembrie 2020 dintre UE și Regatul Unit, care a intrat efectiv în vigoare la 1.5.2021, prevede coordonarea securității sociale. Acordul are drept scop garantarea unui anumit număr de drepturi pentru cetățenii Uniunii și resortisanții Regatului Unit. Acesta vizează cetățenii Uniunii care lucrează, călătoresc sau se instalează în Regatul Unit și resortisanții britanici care vor lucra, vor călători sau se vor instala în Uniune după data de 1 ianuarie 2021;
- Capitolul 2 din Acordul de retragere din 1.10.2019, care a intrat în vigoare la 1.1.2021, prevede drepturile salariaților și ale lucrătorilor independenți;

- apatrizilor sau refugiaților care locuiesc în UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Elveția sau Regatul Unit și care sunt sau au fost asigurați într-una dintre aceste țări, precum și membrilor familiilor lor;
- resortisanților țărilor din afara Uniunii, care locuiesc în mod legal pe teritoriul UE și care au călătorit între aceste țări, precum și membrilor familiilor lor.

În cadrul Brexitului, resortisanții țărilor terțe cu ședere legală sau apatrizii ori refugiații (precum și membrii familiilor și supraviețuitorii acestora), care se află într-o situație transfrontalieră ce implică în același timp un stat membru al UE și Regatul Unit, se numără printre beneficiarii Acordului de retragere în conformitate cu articolul 30 alineatul (1) litera (g) din respectivul acord. Astfel, drepturile acestora în sensul Regulamentului (CE) nr. 883/2004 sunt protejate atâta timp cât situația lor, care a început înainte de sfârșitul perioadei de tranziție, nu este întreruptă.

Cetățenii țărilor terțe trebuie să aibă un permis de ședere conform din punct de vedere al legislației statului în care sunt rezidenți.

1. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI CARE TRIMITE PERSONAL ÎN BELGIA

Următoarele site-uri oferă o prezentare generală a acestor obligații:



- portalul autorității federale:
EN | http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/ și
EN/FR/NL | http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium
- site-ul Limosa: NL/FR/DE/EN | <http://www.limoso.be/>, unde veți găsi toate informațiile utile în materie de securitate socială
- site-ul Serviciului Public Federal (SPF) al Ocupării Forței de Muncă, al Muncii și al Concertării Sociale (cu selectarea limbii):
NL/FR/DE/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6540> - sau
<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement>

Biroul de legătură belgian pentru detașare în Belgia (punct unic de contact – SPOC)

Biroul de legătură belgian constituie un prim punct de contact pentru angajatorul străin care dorește să detașeze lucrători în Belgia. Sarcina acestuia este să informeze angajatorii și lucrătorii detașați în Belgia cu privire la chestiunile generale în materie de drept al muncii, îndrumându-i eventual către serviciile competente.

Detaliile de contact ale biroului de legătură din Belgia:

Serviciul Public Federal (SPF) al Ocupării Forței de Muncă,
al Muncii și al Concertării Sociale

Direcția generală pentru dreptul muncii și studii juridice

Rue Ernest Blerot 1

1070 Bruxelles

Telefon: + 32 (0)2 233 48 22

E-mail: dej@emploi.belgique.be

1.1 Depunerea unei declarații Limosa înainte de începerea activităților

Sunteți un angajator din afara Belgiei și îi încredințați o misiune unui salariat în Belgia?

Trebuie să semnați acest lucru completând declarația electronică Limosa-1. Aceasta vizează orice persoană neimpozabilă în contextul securității sociale în Belgia și care vine să lucreze în Belgia cu titlu temporar și/sau parțial.

Practic, trebuie ca, **înainte de începerea lucrărilor**, să depuneți o declarație electronică privind prezența lucrătorilor dumneavoastră care, de cele mai multe ori, nu sunt stabiliți în Belgia. De îndată ce ați depus declarația, se emite o adeverință L-1. Această adeverință trebuie să fie prezentată clientului sau comanditarului din Belgia. Pentru mai multe informații, accesați:



- EN/NL/FR/DE | www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html
- EN/NL/FR/DE | www.Limosa.be

1.2 Desemnarea unei persoane de legătură

Înainte de inițierea procedurii de detașare, angajatorul străin trebuie să desemneze o persoană de legătură (prin declarația sa Limosa *sau*, dacă este scutit de la depunerea declarației Limosa, printr-un e-mail trimis la adresa SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be sau prin trimitere poștală la adresa SPF Emploi, Travail et concertation, Direction générale du CLS, Administration centrale, rue Ernest Blerot à 1070 Bruxelles).

Această persoană fizică poate să locuiască atât în Belgia, cât și în străinătate. Sarcina sa este să asigure legătura cu serviciile de inspecție din Belgia în numele angajatorului străin. Serviciile de

inspecție pot lua legătura cu această persoană pentru a-i solicita sau a-i transmite orice document sau notificare referitoare la activitatea lucrativă a lucrătorilor detașați în Belgia), cu excepția contribuțiilor la sistemele complementare de pensii ocupaționale.

1.3 Deținerea unui document A1

Certificat privind legislația referitoare la securitatea socială aplicabilă persoanei detașate (salariat sau lucrător independent)

1.3.1 Detașare

Dispozițiile europene în materie de securitate socială prevăd faptul că statul membru în care se desfășoară activitatea este competent în ceea ce privește securitatea socială (prestații și cotizații). Detașarea este exceptată de la acest principiu. În cazul detașării, se aplică în continuare normele privind securitatea socială din statul membru din care este trimisă persoana în cauză.

Pentru ca detașarea să fie posibilă, angajatorul trebuie să îndeplinească o serie de condiții:

a) În calitate de angajator, trebuie să desfășurați, de regulă, activități semnificative în țara de origine, care sunt evaluate în special în contextul criteriilor de mai jos:

- sediul legal și punctul de lucru principal al întreprinderii;
- numărul de colaboratori administrativi angajați în țara de origine;
- locul de angajare al lucrătorilor detașați;
- locul în care s-au încheiat majoritatea contractelor cu clienții;
- dreptul aplicabil contractelor încheiate cu lucrătorii și clienții;
- cifra de afaceri înregistrată în țara de origine.

b) Trebuie să se păstreze legătura naturală dintre angajator și lucrător pe întreaga durată a detașării.


c) Lucrătorul nu este detașat pentru a înlocui un alt lucrător detașat în ceea ce privește¹ afilierea la un sistem de securitate socială. Situația este diferită în ceea ce privește aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea și condițiile de muncă și de remunerare ([vezi punctul 1.4 de mai jos](#))

¹ Se face referire la aplicarea Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de punere în aplicare a acestuia.

- d) Durata estimată a încadrării în muncă în cealaltă țară nu depășește 24 de luni (sau 12 luni cu posibilitatea de reînnoire) în ceea ce privește afilierea la un sistem de securitate socială².
- e) Situația este diferită în ceea ce privește aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea și condițiile de muncă și de remunerare ([vezi punctul 1.4 de mai jos](#));
- f) Anterior datei detașării, lucrătorul trebuie să fie asigurat în sistemul de securitate socială din țara de origine pentru cel puțin o lună.

Legalitatea detașării se dovedește prin formularul A1. Acesta dovedește că lucrătorul detașat este o persoană care contribuie la sistemul de securitate socială din statul membru de origine.

Puteți obține acest formular A1 de la instituția de securitate socială din țara dumneavoastră de origine. Trebuie să vă asigurați că puteți prezenta acest formular la fiecare inspecție.

 **Atenție:** solicitați formularul la timp în țara dumneavoastră; este posibil să dureze ceva timp până când vi se înmânează documentul.

Pentru mai multe informații, accesați (cu selectarea limbii | **UE**):

Pentru întrebări frecvente:



- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=ro&intPageId=972>

Pentru documentele oficiale și deciziile adoptate de Comisia administrativă a Comisiei Europene:

- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=868>



1.3.2 Detașare și încadrare în muncă simultan

Ghid practic privind detașarea, publicat de Comisia Europeană, septembrie 2019

Pentru ghid (cu selectarea limbii | **UE**):



- <https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Pentru Decizia nr. A2 a Comisiei administrative privind interpretarea articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului privind coordonarea sistemelor de securitate socială, accesați (cu selectarea limbii | **UE**):

² Se face referire la aplicarea Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de punere în aplicare a acestuia.

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29>

1.4 Respectarea nucleului dur de condiții de muncă și de remunerare din Belgia

Directiva 96/71/CE, așa-numita Directivă privind detașarea, modificată prin Directiva (UE) 2018/957 și transpusă în dreptul belgian încadrează consecințele detașării în esență în dreptul muncii:

- ➔ Angajatorul care își detașează lucrătorii în Belgia trebuie să respecte, în ceea ce privește activitățile de muncă desfășurate în această țară, condițiile de muncă din Belgia (inclusiv condițiile de remunerare și de încadrare în muncă) prevăzute prin dispozițiile legale și de reglementare (decrete regale), care intră sub incidența legii penale, și prin dispozițiile convenționale devenite obligatorii în temeiul unui decret regal (mai exact, contractele colective de muncă care intră sub incidența legii penale, cu excepția contribuțiilor la sistemele complementare de pensii ocupaționale).
- ➔ În mod special, aceste dispoziții se referă la:
 - Durata muncii
 - Remunerarea
 - Zilele de sărbătoare legală
 - Durata minimă a concediilor anuale plătite
 - Bunăstarea lucrătorilor
 - Dispozițiile privind protecția femeilor însărcinate
 - Nediscriminarea
 - Munca prin agent de muncă temporară
 - Plasarea forței de muncă
 - Condițiile de muncă prevăzute prin contractele colective de muncă devenite obligatorii prin decret regal (sub incidența legii penale).

Pe durata detașării, angajatorul trebuie așadar să respecte în special următoarele:

Salariul minim: salariul brut al lucrătorului nu poate fi mai mic decât salariul minim aflat în vigoare în sectorul vizat în Belgia. Alocațiile asociate în mod direct detașării sunt considerate parte din remunerație cu condiția să nu fie plătite cu titlu de rambursare a cheltuielilor reale

suportate pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă. (articolul 3 și 7 din Directiva 96/71/CE).

Cu excepția cazurilor efective de cheltuieli pentru transport, atunci când nu se pot stabili acele elemente ale unei alocații asociate în mod direct detașării, care sunt plătite cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, sau acele elemente ale aceleiași alocații, care fac parte din condițiile de remunerare, alocația este considerată a fi plătită integral cu titlu de rambursare a cheltuielilor (articolul 6/1 din Legea din data de 5 martie 2002 privind condițiile de muncă, de remunerare și de încadrare în muncă în cazul detașării lucrătorilor în Belgia și respectarea acestora).

Pentru mai multe informații, consultați linkurile următoare (cu selectarea limbii)



- **NL/FR/EN** | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38256>
- **NL/FR/EN** | <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-belgique>
- **NL/FR** | <https://www.salairesminimums.be/index.html>.

Durata muncii: se va respecta numărul maxim admis de ore de lucru și pauzele minime obligatorii. În cazul orelor suplimentare, trebuie să se plătească un supliment de 50 % (sau 100 % pentru zilele de duminică și zilele de sărbătoare legală).

Asigurarea odihnei în zilele de sărbătoare legală aplicabile în Belgia și acordarea de zile de concediu anual.

În anumite sectoare, **se datorează cotizații la fonduri de securitate pentru subzistență**, în special în **sectorul construcțiilor**; pentru mai multe informații, accesați (cu selectarea limbii):



- **NL** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/eerste-keer-hier.html
- **FR** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/premierevisite.html
- **EN** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/firstvisit.html
- **DE** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/ersterbesuch.html

Condiții de muncă aplicabile atunci când detașarea depășește perioada de 12 luni

Începând cu data de 30 iulie 2020, în cazul detașărilor a căror durată depășește efectiv 12 luni, lucrătorul detașat trebuie să aibă posibilitatea de a beneficia de toate condițiile de muncă aplicabile în statul de primire (inclusiv condițiile de remunerare și de încadrare în muncă, drepturile și obligațiile lucrătorului și ale angajatorului, suspendarea executării contractului de muncă), fiind exceptate doar procedurile, formalitățile și condițiile care impun încheierea și rezilierea contractului de muncă (inclusiv clauza de neconcurență), precum și sistemele complementare de pensii ocupaționale.

Așadar, acestea vizează activitățile de muncă desfășurate de către acești lucrători după primele douăsprezece luni de la detașare.

Pentru cazurile de detașare în care s-a atins limita de 12 luni înainte de 30 iulie 2020, noile dispoziții sunt aplicabile începând cu data intrării în vigoare a legii sau de la data de 30 iulie 2020.

Dacă este vorba despre o detașare pentru a înlocui un alt lucrător detașat, detașarea acestuia din urmă este luată în considerare la calcularea duratei totale. Totuși, pentru a aplica această regulă a cumulării, cei doi lucrători trebuie să fi efectuat „*aceeași sarcină în același loc*”.

Nu este prevăzută nicio măsură tranzitorie.

Temporar, acest regim specific nu este aplicabil transportului rutier.

Se poate face o excepție în baza unei notificări motivate în cazul în care detașarea depășește perioada de douăsprezece luni:

Așa cum s-a explicat anterior, atunci când detașarea are o durată mai mare de douăsprezece luni, angajatorul trebuie, începând din data de 30 iulie 2020, să aplice condițiile de muncă, de remunerare și de încadrare în muncă suplimentare.

Cu toate acestea, legea prevede o excepție temporară de la o astfel de obligație de aplicare a unor condiții de muncă suplimentare.

Într-adevăr, angajatorul poate solicita la SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be) sau prin aplicația SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, printr-o notificare motivată, prelungirea perioadei de 12 luni și, astfel scutirea de la aplicarea condițiilor de muncă suplimentare pentru o perioadă de cel mult șase luni.

Pentru mai multe informații legate de [dreptul muncii aplicabil în cazul detașării](#), putem să vă



îndrumăm către linkul următor (cu selectarea limbii):

- **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224>
- Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii
- Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”)
- Legea din 5 martie 2002 privind condițiile de muncă, de remunerare și de încadrare în muncă în cazul detașării lucrătorilor în Belgia și respectarea acestora;
- Legea din 12 iunie 2020 privind diverse dispoziții referitoare la detașarea lucrătorilor.

1.5 La solicitarea inspecției muncii: posibilitatea de a prezenta documente salariale echivalente

La solicitarea serviciilor de inspecție socială, angajatorul străin poate să prezinte o copie a **documentelor salariale** prevăzute în țara în care este stabilit, care sunt comparabile cu cele prevăzute în Belgia. Doar în aceste condiții se aplică o derogare în ceea ce privește evidența personală și situația de plată conform modelului belgian.

Pentru mai multe informații, accesați (cu selectarea limbii):



- **FR/NL/EN** : | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAncher4>

1.6 Ce alte documente trebuie să prezinte angajatorii străini la solicitarea serviciilor de inspecție?

- 1) o copie a contractelor de muncă ale lucrătorilor detașați sau orice alt document echivalent;
- 2) informațiile referitoare la moneda străină în care este efectuată plata remunerației, a beneficiilor acordate în numerar și în natură în legătură cu expatrierea și a costurilor asociate condițiilor de repatriere a lucrătorilor detașați;
- 3) registrele de evidență a orelor de începere și de încheiere a lucrului zilnic, precum și a duratei de lucru, în cazul lucrătorilor detașați;
- 4) dovada efectuării plății salariilor lucrătorilor detașați.

La solicitarea serviciilor de inspecție, va trebui să se pună la dispoziție o traducere a acestor documente (în limba neerlandeză, franceză, germană sau engleză). Documentele pot fi puse la dispoziție pe hârtie sau în format electronic.

De asemenea, trebuie să se prezinte statele de plată și de remunerare.

În plus, inspectorii sociali îi pot cere persoanei de contact a angajatorului toate informațiile utile despre natura muncii, contractele comerciale, condițiile de muncă, facturare, activitățile societății, statele salariale inițiale stabilite în țara de trimitere, etc. Inspectorii pot solicita informații care să le permită să verifice dacă detașarea este legală, dacă nu este vorba despre o entitate de tip „cutie poștală”, etc.

Această obligație se aplică de la începutul perioadei de detașare până la împlinirea unui an de la sfârșitul perioadei de detașare.

1.7 Solicitarea permiselor de muncă

Salariații care nu sunt resortisanți ai unui stat membru al Spațiului Economic European (denumit în continuare „SEE”) sau ai Elveției și care sunt angajați de o întreprindere stabilită într-un stat membru al SEE sau în Elveția sunt autorizați în mod legal să lucreze în Belgia cu condiția ca:

- a) acești lucrători să dispună, în statul membru al SEE sau în Elveția, unde sunt rezidenți, de un drept de ședere sau de un permis de ședere pentru o perioadă mai mare de trei luni;
- b) acești lucrători să fie angajați legal în statul membru în care sunt rezidenți și ca permisul să fie valabil cel puțin pe durata activității de muncă care urmează a fi desfășurată în Belgia;
- c) acești angajați să aibă un contract de muncă legal;
- d) acești lucrători să dețină un pașaport și un permis de ședere pentru o perioadă cel puțin echivalentă cu durata serviciului prestat pentru a asigura întoarcerea acestora în țara lor de origine sau de reședință.

Dacă nu sunt îndeplinite aceste condiții, trebuie să se solicite un permis de muncă în regiunea în care salariatul va fi angajat cu titlu principal.

- ⇒ Angajatorul **va trebui** să solicite o autorizație de angajare pentru lucrătorii săi care nu sunt cetățeni belgieni. Lucrătorii săi trebuie să dețină un permis unic pentru o activitate

lucrativă de o durată mai mare de trei luni și un permis de muncă de tip „B”³ pentru o activitate lucrativă de o durată mai mică de trei luni.

Începând cu data de 3 ianuarie 2019, resortisantul din afara Europei care dorește să rămână și să lucreze în Belgia pentru o perioadă mai mare de 90 de zile trebuie să depună o cerere unică în regiunea competentă, prin intermediul angajatorului său. Dacă cererea este acceptată, acesta primește un document unic care atestă faptul că este autorizat să rămână în Belgia pentru o perioadă mai mare de 90 de zile pentru a lucra (permis unic).

Toate permisele de ședere eliberate în Belgia începând cu data de 3 ianuarie 2019 cuprind o mențiune referitoare la accesul la piața muncii: „*Piață a muncii limitată*” sau „*Piață a muncii nelimitată*” sau „*Piața muncii: nu*”.

👉 Notă: Resortisanții britanici, precum și membrii familiilor lor nucleare, care dețin un permis de ședere valabil la data de 31 decembrie 2020, vor primi un „permis de ședere de tip M” ([Decretul regal privind șederea din 24 decembrie 2020](#)⁴). Acest permis le va fi eliberat de către administrația comunală de la locul lor de reședință în cursul anului 2021.

Aceste persoane au dreptul de a lucra în Belgia fără a fi necesar să solicite un permis de muncă în regiuni. Așadar, ele rămân, asemenea resortisanților din Uniunea Europeană, scutite de obligația de a deține un permis de muncă atât ca lucrător salariat ([Decretul regal privind încadrarea în muncă din 27 ianuarie 2021](#)⁵), cât și ca lucrător independent.

Aceeași măsură vizează lucrătorii frontaliери care au fost încadrați în muncă în Belgia până la data de 31 decembrie 2020 (aceștia primesc un „permis de ședere de tip N”).

De altfel, pe lângă scutițiile de la obligația de a deține un permis de muncă, de care resortisanții britanici pot beneficia în aceleași condiții ca orice alt lucrător străin, acordul „Brexit” privind

³ Pentru permisul de tip „B”, există și cazuri (rare) de activități lucrative de o durată mai mare de trei luni, dar care nu necesită un permis de ședere belgian: lucrătorii frontaliери (permisul de ședere nu este solicitat în Belgia...) și persoanele înregistrate la hotel (înregistrarea la hotel constituie ședere)

⁴ [Decretul regal din 24 decembrie de modificare a Decretului regal din 8 octombrie 1981](#) privind accesul în teritoriu, șederea, stabilirea și expulzarea străinilor în ceea ce privește beneficiarii Acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (Monitorul Belgiei din 31 decembrie 2020)

⁵ [Decretul regal din 27 ianuarie 2021 de modificare a Decretului regal din 2 septembrie 2018 privind punerea în aplicare a Legii din 9 mai 2018 referitoare la activitatea lucrativă a resortisanților străini care se află într-o situație specială de ședere, referitor la Brexit](#) Monitorul din Belgia din 19 februarie 2021)

comerțul și cooperarea⁶ prevede dispoziții mai favorabile în mod specific pentru lucrătorii britanici în funcție de natura șederii.

Pentru mai multe informații, accesați site-ul regiunii competente:



- **Flandra: NL/FR/EN/DE** | <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Valonia: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/en/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>
- **Regiunea Bruxelles-Capitală FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>
- **Comunitatea germanofonă - Deutschsprachige Gemeinschaft: DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>

1.8 Solicitarea de documente de ședere

Nerezidenții UE care doresc să vină în Belgia pentru a lucra trebuie să solicite o viză de lungă ședere de la Ambasada Belgiei competentă pentru țara în care sunt rezidenți.

Mai multe informații privind procedura și documentele solicitate se găsesc pe site-ul Oficiului pentru Străini (OE) | Serviciul Public Federal al Afacerilor Interne:



- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be>
- **EN** | https://www.belgium.be/en/family/residence_documents_for_belgium

Dacă doriți informații suplimentare, puteți lua legătura cu biroul de informații al Oficiului pentru Străini (infodesk@ibz.fgov.be – tel. +32 24888000).

Locuitorii din UE care vin în Belgia pentru a lucra trebuie să se înregistreze la administrația comunei în care își au reședința temporară. Acest lucru nu este valabil pentru persoanele care locuiesc într-un hotel, într-o pensiune pentru tineret sau într-un camping ori în orice altă unitate locativă supusă reglementărilor privind controlul călătorilor.

Acestea vor primi documentul Anexa 3b („Declarație de prezentă” în cazul șederii pentru o perioadă mai mică de trei luni) sau documentul Anexa 19 („Cerere de atestare a înregistrării” în cazul șederii pentru o perioadă mai mare de trei luni)⁷.

⁶ Acordul privind comerțul și cooperarea dintre Uniunea Europeană și Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord din 24 decembrie 2020.

⁷ Vezi articolele 40 alineatul (4), 41a, 42 și 42a din [Legea din 15 decembrie 1980 privind accesul în teritoriu, șederea, stabilirea și expulzarea străinilor](#)



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

1.9 Bunăstarea, securitatea și sănătatea la locul de muncă

Legea din 4 august 1996 privind bunăstarea lucrătorilor în exercitarea activității lor și ordinele de punere în aplicare a acesteia se aplică tuturor angajatorilor care angajează lucrători pe teritoriul Belgiei. Această lege constituie transpunerea în dreptul belgian a Directivei 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Veți găsi mai multe informații cu privire la bunăstarea la locul de muncă pe paginile următoare (cu selectarea limbii):



- **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38260>

1.10 Declarația pentru șantierele de construcții și înregistrarea prezenței

1.10.1 Declarația privind lucrările

Dacă, în calitate de antreprenor în construcții, ați încheiat un contract direct cu ordonatorul (beneficiarul) pentru lucrări de construcții în Belgia, este posibil să aveți obligația de a declara lucrările.

Serviciul online al Oficiului Național de Securitate Socială (ONSS), la care se face din nou trimitere în continuare, permite antreprenorilor de anumite lucrări să depună diverse declarații. Este vorba despre declarațiile următoare:

- declarația de lucrări „30a” specifică sectorului imobiliar.
- Obligativitatea declarării vizează următoarele lucrări:
 - **lucrările de construcții** (Articolul 30a): din aceste lucrări fac parte lucrările desfășurate pe șantiere temporare și mobile, însă sunt excluse anumite activități din sectorul agriculturii, al horticulturii și al silviculturii. Găsiți lista acestor lucrări pe site-ul portal al securității sociale;
 - **furnizarea de beton gata de utilizare;**
 - **în final, anumite lucrări periculoase din afara domeniului construcțiilor**, care comportă **riscuri pentru sănătatea și securitatea** lucrătorilor (de exemplu, lucrări în cursul cărora lucrătorii riscă să se expună la azbest), trebuie să fie, de asemenea, declarate.

Obligativitatea declarării depinde de valoarea contractului și de prezența subcontractantului.

Aceste lucrări sunt declarate la Office national de Sécurité sociale, à Constructiv et au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Oficiul Național de Securitate Socială, la Constructiv și la Serviciul Public Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Concertare Socială);

- declarația de lucrări „30b” specifică comisiei paritare de securitate și/sau supraveghere și întreprinderilor care desfășoară anumite activități în sectorul cărnii.

Aceste lucrări sunt declarate la Office national de Sécurité sociale (Oficiul Național de Securitate Socială) (ONSS).

Pentru mai multe informații, consultați linkul de mai jos (cu selectarea limbii):



▪ **FR/NL/DE** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Veți găsi o listă detaliată a lucrărilor în [Avizul către antreprenorii de anumite lucrări și executanți](#)



▪ **FR/NL/DE/EN** | https://international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html

1.10.2 Checkin@work sau înregistrarea prezenței

Prin intermediul Checkin@work, **angajatorii și antreprenorii care execută lucrări de construcții declară** persoanele prezente la anumite locuri de muncă. Sistemul înregistrează cine e prezent, în ce loc și în ce moment.

Această obligație este legată de obligația de declarare a lucrărilor. Aceasta vizează aceleași sectoare.

Checkin@work oferă angajatorilor și antreprenorilor un mijloc de înregistrare a prezenței lucrătorilor, subcontractanților și subcontractanților lor independenți.

Lucrătorii și subcontractanții independenți pot să se identifice personal în sistem. Înregistrarea trebuie să fie efectuată zilnic înainte ca persoana care execută lucrările să înceapă lucrul.

Pentru lucrările de construcții, înregistrarea prezenței este **obligatorie** pentru locurile în care se execută lucrări a căror valoare totală fără TVA este mai mare sau egală cu **500 000 EUR**. Trebuie să înregistrați prezența din momentul în care s-a atins această valoare:

- fie la începutul lucrărilor,

- fie în timpul lucrărilor.

Pentru informații mai detaliate, consultați linkul de mai jos (cu selectarea limbii):



▪ **FR/NL/DE**

| https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkinetwork/index.htm

2. OBLIGAȚIILE LUCRĂTORULUI INDEPENDENT (FĂRĂ SEDIU COMERCIAL FIX ÎN BELGIA)

2.1 Întocmirea unei declarații Limosa înainte de începerea activităților

Atunci când desfășurați misiuni în Belgia, cu titlu temporar sau parțial, ca lucrător independent din afara Belgiei într-un sector cu risc (*construcții, carne și curățenie*), trebuie să depuneți, în prealabil, o declarație electronică privind prezența dumneavoastră, în special datele dumneavoastră de identitate și cele ale utilizatorului belgian. De îndată ce ați depus declarația, se va emite o adeverință L-1. Această adeverință trebuie să fie prezentată clientului (sau comanditarului) din Belgia și serviciului de inspecție.

Pentru mai multe informații și pentru a avea acces la serviciul online Limosa, accesați (cu selectarea limbii):



▪ **FR/NL/DE/EN:**

| https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

2.2 Deținerea unui document A1

(Certificat privind legislația referitoare la securitatea socială aplicabilă titularului)

Dispozițiile europene în materie de securitate socială prevăd faptul că statul membru în care se desfășoară activitatea de muncă este competent în ceea ce privește securitatea socială (prestații și cotizații).

Excepțiile de la acest principiu sunt detașarea și angajarea simultan pe teritoriul a două sau mai multe state membre. În cazul detașării sau al angajării simultan (dacă persoana desfășoară acolo o parte semnificativă din activitatea sa) pe teritoriul a două sau mai multe state membre, se aplică în continuare normele privind securitatea socială din statul membru din care este trimisă persoana respectivă.

În materie de detașare, trebuie să se stabilească:

- ↳ dacă persoana în cauză este, în mod normal, lucrător independent în statul de trimitere, în special în contextul criteriilor următoare:
 - păstrarea unui loc de muncă,
 - deținerea unui card profesional în țara de origine,
 - deținerea unui cod de TVA și plata impozitelor în țara de origine,
 - este înregistrată la Camera de Comerț sau în cadrul unei organizații profesionale;
- ↳ dacă persoana desfășoară o activitate similară în țara de trimitere și în țara de angajare;
- ↳ ca durata previzibilă a detașării să nu depășească 24 de luni.

În ceea ce privește angajarea în mod simultan pe teritoriul a două sau mai multe state membre, persoana care desfășoară, în mod normal, o activitate independentă în două sau mai multe state membre este supusă:

- a) legislației din statul membru de reședință dacă desfășoară o parte esențială a activității sale în acest stat membru;
- b) legislației din statul membru în care se află centrul de interes al activităților sale dacă persoana în cauză nu locuiește într-unul dintre statele membre în care își desfășoară o parte semnificativă a activității sale.



- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29> (cu selectarea limbii | **UE**)
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=849> (cu selectarea limbii | **UE**)

Detașarea sau angajarea în mod simultan pe teritoriul a două sau mai multe state membre se atestă prin formularul A1. Acesta dovedește faptul că lucrătorul detașat este o persoană impozabilă care contribuie la sistemul de securitate socială din statul membru de origine.

Puteți obține acest formular de la instituția de securitate socială competentă din țara dumneavoastră. Vă rugăm însă să vă asigurați că puteți prezenta formularul privind detașarea la fiecare inspecție.

- ↳ **Atenție:** solicitați formularul din timp în țara dumneavoastră; este posibil să treacă ceva timp până când vi se înmânează documentul.

Pentru mai multe informații, accesați (cu selectarea limbii | **UE**):



- <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=ro>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=868>

2.3 Solicitarea documentelor de ședere

Un lucrător independent din afara Belgiei trebuie să solicite documente de ședere în localitatea sa de ședere dacă vine în Belgia pentru activități economice.

Nerezidenți UE, inclusiv resortisanți britanici, care doresc să vină în Belgia pentru a lucra, trebuie să solicite o viză de lungă ședere de la Ambasada Belgiei competentă pentru țara în care sunt rezidenți.

Mai multe informații privind procedura și documentele solicitate se găsesc pe site-ul Oficiului pentru Străini (OE) | Serviciul Public Federal al Afacerilor Interne (cu selectarea limbii):

- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be/fr>



Dacă doriți informații suplimentare, puteți lua legătura cu biroul de informații al Oficiului pentru Străini (infodesk@ibz.fgov.be – tel. +32 24888000).

Locuitorii UE care vin în Belgia pentru a lucra trebuie să se înregistreze la administrația comunei în care își au reședința temporară. Acest lucru nu este valabil pentru persoanele care locuiesc într-un hotel, într-o pensiune pentru tineret sau într-un camping ori în orice altă unitate locativă supusă reglementărilor privind controlul călătorilor.

Acestea vor primi un document Anexa 3b („Declarație de prezentă” în cazul șederii pentru o perioadă mai mică de trei luni) sau un document Anexa 19 („Cerere de atestare a înregistrării” în cazul șederii pentru o perioadă mai mare de trei luni).



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

2.4 Prezentarea dovezii privind cunoștințele de bază în materie de gestionare a întreprinderii

Orice întreprindere comercială sau artizanală (atât ca persoană fizică, cât și ca persoană juridică) trebuie să facă dovada cunoștințelor sale de bază în materie de gestionare la înregistrarea în Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), fie că este vorba despre o activitate principală sau una complementară. În cazul unui număr mare de profesii reglementate, cum ar fi antreprenorii de lucrări de construcții, de pictură, de electricitate..., trebuie să se facă, de asemenea, dovada competențelor profesionale specifice.

Începând cu data de 1 ianuarie 2015, această competență a devenit una regională. Astfel, competențele în materie de gestionare a întreprinderii și competențele profesionale nu sunt valabile în Regiunea Flandra.

Din contră, Regiunea valonă și Regiunea Bruxelles impun tuturor lucrătorilor independenți (din Belgia, UE sau țări terțe) să facă dovada atât a cunoștințelor elementare în materie de gestionare, cât și a competențelor profesionale sectoriale.

Cu toate acestea, întreprinderile străine din Spațiul Economic European (SEE) nu trebuie să facă dovada competențelor de antreprenor, în temeiul articolului 5 din Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005, dacă vin în Belgia să desfășoare lucrări cu titlu temporar și ocazional fără a se stabili în Belgia și dacă:

- 1) sunt stabilite legal în țara lor de origine pentru a exercita acolo aceeași profesie;
și
- 2) dacă au exercitat profesia timp de cel puțin doi ani în perioada de zece ani anterioară lucrărilor.

Condiția exercitării profesiei timp de doi ani este eliminată atunci când profesia este reglementată în țara de origine.

Coordonatele instanțelor competente:

1. **Flandra:**

Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO)

Info over basiskennis bedrijfsbeheer:

 **NL/EN** | <https://www.vlaio.be/nl/begeleiding-advies/start/kennis-en-bekwaamheden-bewijzen/basiskennis-bedrijfsbeheer>

Contact: <https://www.vlaio.be/nl/over-ons/hoe-neem-je-contact-op-met-vlaio>

2. **Bruxelles**

Bruxelles Economie et Emploi | Service Public Régional de Bruxelles

Service Economie

Boulevard du Jardin Botanique, 20

1035 Bruxelles

Tel. 02 800 35 93 Tél.: 02 800 33 61

 **FR/NL/EN** | http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/home

3. **Valonia:**

Service public de Wallonie DGO 6

Département du développement économique

Direction des projets thématiques

Place de Wallonie 1 (RW-DC)

5100 Jambes

Tél. :081 33 31 55

FR | https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Projets_thematiques/Regionalisation/Starter/gestion_base.html

2.5 Deținerea unui card profesional

Un lucrător independent care nu este resortisant al SEE și care dorește să desfășoare o activitate profesională în Belgia trebuie să dețină, în general, un card profesional cel puțin pentru a îndeplini condițiile de scutire⁸. Această competență a fost cedată regiunilor la data de 1 ianuarie 2015.

În cadrul detașării, există posibilitatea excepției.

Prestatorii de servicii independenți care nu sunt resortisanți ai unui stat membru sau ai SEE ori ai Elveției și care sunt stabiliți într-un stat membru al SEE sau în Elveția, și care se instalează temporar în Belgia pentru a presta servicii, sunt scutiți de cardul profesional dacă îndeplinesc toate condițiile următoare:

- a) dețin un drept de ședere sau un permis de ședere pentru o perioadă mai mare de trei luni în statul membru al SEE sau al Confederației Elvețiene în care aceștia își au rezidența;
- b) desfășoară în mod legal o activitate independentă în statul membru în care își au reședința și permisul este valabil cel puțin pe durata prestării de servicii în Belgia;
- c) dețin un pașaport și un permis de ședere pentru o perioadă cel puțin echivalentă cu durata serviciului pentru a-și asigura întoarcerea în țara lor de origine sau de reședință.

Dacă nu sunt îndeplinite aceste condiții, trebuie să se solicite un card profesional în regiunea în care sunt desfășurate activitățile independente.

Informații mai detaliate sunt disponibile pe site-ul regiunii competente.



- **Flandra:** NL/FR/EN/DE | <https://www.vlaanderen.be/beroepskaart-voor-buitenlandse-ondernemers>
- **Bruxelles:** FR/NL/EN | <https://economie-emploi.brussels/carte-professionnelle>
- **Valonia:** FR/DE/EN | <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/carte-professionnelle.html>

Începând cu data de 1 noiembrie 2020, resortisanții Regatului Unit, care doresc să dezvolte o activitate independentă în Valonia, trebuie să solicite un card profesional.

⁸ - [Decretul regal din 3 februarie 2003 de scutire a anumitor categorii de străini de obligația de a fi titulari ai unui card profesional pentru exercitarea unei activități profesionale independente](#)

▪ **Comunitatea germanofonă**

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Beschäftigung, Gesundheit und Soziales

Gospertstraße 1

4700 Eupen

Tel. +32 (0)87 59 64 86, fax +32 (0)87 55 64 73

 DE | <http://www.ostbelgienlive.be>

☛ De la data Brexitului și de la sfârșitul măsurilor tranzitorii, resortisanții Regatului Unit sunt considerați a fi resortisanți ai unei țări terțe și trebuie să dețină un card profesional pentru a desfășura o activitate independentă.

2.6 Declarația privind șantierele și înregistrarea prezenței

2.6.1 Declarația privind lucrările

Dacă, în calitate de antreprenor, ați încheiat un contract direct cu ordonatorul (beneficiarul) pentru lucrări de construcții în Belgia, este posibil să aveți obligația de a declara lucrările.

Serviciul online al ONSS, la care se face din nou trimitere în continuare, permite antreprenorilor de anumite lucrări să depună diverse declarații.

Este vorba despre declarațiile următoare:

1. Declarația de lucrări „30a” specifică sectorului imobiliar.

Obligativitatea declarării vizează următoarele lucrări:

- **lucrările de construcții** (Articolul 30a): din aceste lucrări fac parte lucrările desfășurate pe șantiere temporare și mobile, însă sunt excluse anumite activități din sectorul agriculturii, al horticulturii și al silviculturii. Găsiți lista acestor lucrări pe site-ul portal al securității sociale;
- **furnizarea de beton gata de utilizare;**
- în final, **anumite lucrări periculoase din afara domeniului construcțiilor**, care comportă **riscuri pentru sănătatea și securitatea** lucrătorilor (de exemplu: lucrări în cursul cărora lucrătorii riscă să se expună la azbest), trebuie să fie, de asemenea, declarate.

Obligativitatea declarării depinde de valoarea contractului și de prezența subcontractantului.

Aceste lucrări sunt declarate la Office national de Sécurité sociale (Oficiul Național de Securitate Socială) (ONSS), la Constructiv și la Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Serviciul Public Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Concertare Socială);

2. declarația de lucrări „30b” specifică comisiei paritare de securitate și/sau supraveghere și întreprinderilor care desfășoară anumite activități în sectorul cărnii.

Aceste lucrări sunt declarate la Office national de Sécurité sociale (Oficiul Național de Securitate Socială) (ONSS).

Pentru mai multe informații, consultați linkul următor: (cu selectarea limbii)



▪ **FR/NL/EN** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Veți găsi o listă detaliată a lucrărilor în [Avizul către antreprenorii de anumite lucrări și executanți](#).

2.6.2 Checkin@work sau înregistrarea prezenței

Prin intermediul Checkin@work, **angajatorii și antreprenorii care execută lucrări de construcții declară** persoanele prezente la anumite locuri de muncă. Sistemul înregistrează cine e prezent, în ce loc și în ce moment.

Această obligație este legată de obligația de declarare a lucrărilor. Aceasta vizează aceleași sectoare.

Checkin@work oferă angajatorilor și antreprenorilor un mijloc de înregistrare a prezenței lucrătorilor, subcontractanților și subcontractanților lor independenți.

Lucrătorii și subcontractanții independenți pot să se identifice personal în sistem. Înregistrarea trebuie să fie efectuată zilnic înainte ca persoana care execută lucrările să înceapă lucrul.

Pentru lucrările de construcții, înregistrarea prezenței este **obligatorie** pentru locurile în care se execută lucrări a căror valoare totală fără TVA este mai mare sau egală cu **500 000 EUR**. Trebuie să înregistrați prezența din momentul în care s-a atins această valoare:

- fie la începutul lucrărilor,
- fie în timpul lucrărilor.

Pentru informații mai detaliate, consultați linkul de mai jos:



▪ **FR/NL/DE**
| https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkin@work/index.htm

3. OBLIGAȚII ÎN CALITATE DE AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

- 1) În ceea ce privește lucrătorii temporari detașați în Belgia, agențiile străine au obligația de a respecta aceleași obligații ca și angajatorii care detașează lucrători în Belgia (vezi [punctul 1 de mai sus](#)).
- 2) Obținerea, în prealabil, a unei acreditări în calitate de agent de muncă temporară:

Plasarea (darea cu împrumut) de personal este interzisă, în principiu, în Belgia, exceptând situația unui agent de muncă temporară acreditat. Activitatea unui agent de muncă temporară în Belgia implică, de asemenea, acreditarea prealabilă de către autoritățile competente (Regiunea valonă, Regiunea Bruxelles-Capitală, Comunitatea germanofonă) în funcție de regiunea în care este angajat lucrătorul temporar.
- 3) Dacă utilizatorul face apel la un lucrător prin intermediul lucrătorilor temporari, acesta este obligat să informeze angajatorul acestor lucrători (agentul de muncă temporară) cu privire la condițiile de lucru din întreprinderea sa și să aducă la cunoștința acestuia situația în care lucrătorul va lucra într-un alt stat din Spațiul Economic European sau în Elveția.

Pentru mai multe informații, accesați (cu selectarea limbii):



- **Flandra: NL/FR/DE/EN** | <http://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzenbureaus>
- **Valonia: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement.html>
- **Regiunea Bruxelles-Capitală: FR/NL** | <https://economie-emploi.brussels/agence-emploi>
- **Comunitatea germanofonă**
DE | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-274/5241read-34546/>

4. OBLIGAȚII FISCALE

Belgia a încheiat cu numeroase țări un tratat care reglementează modalitățile de plată a impozitelor. Puteți consulta aceste tratate la adresa www.fisconet.fgov.be Pentru mai multe informații legate de situația dumneavoastră specifică, puteți lua legătura cu:

Service public fédéral (SPF) Finances
Administration générale de la Fiscalité
Internationale – Belintax
North Galaxy, Tour A - 15
Boulevard du Roi Albert II 33, bte 26
1030 Bruxelles - Belgique
Tél. 0032 257 634 70
belintax@minfin.fed.be

5. INSPECȚIA MUNCII ȘI SANȚIUNI

1. Diverse servicii de inspecție socială, dintre care serviciile de inspecție socială federale și regionale competente, exercită controlul asupra legilor din domeniul social care sunt declarate de către legiuitor a intra în aria lor de competență.

Pentru mai multe informații cu privire la identificarea acestora, la competențele lor și la modalitățile lor de acțiune, accesați (cu selectarea limbii):



▪ **FR/NL** | <https://www.siod.belgie.be/fr/sirs/les-services-dinspection>

2. Nerespectarea obligațiilor descrise la rubricile 1, 2 și 3 poate atrage după sine sancționarea prin aplicarea de penalități care, în funcție de gravitatea infracțiunii, pot ajunge la valoarea de 48 000 EUR per lucrător vizat. În absența urmăririi penale, se pot impune amenzi administrative.
3. Nivelurile sancțiunilor și sumele aferente sunt prevăzute la articolele 101 și 102 din Codul penal social din 2 iunie 2010 și la articolul 52 din Legea din 5 martie 1952 referitoare la factorii multiplicatori aplicabili amenzilor penale;

Nivelul sancțiunii	Pedeapsa cu închisoarea	Amenda penală	Amenda administrativă
Nivelul 1			de la 80 EUR la 800 EUR
Nivelul 2		Fie o amendă penală de la 400 EUR la 4 000 EUR	Fie o amendă administrativă de la 200 EUR la 2 000 EUR
Nivelul 3		Fie o amendă penală de la 800 EUR la 8 000 EUR	Fie o amendă administrativă de la 400 EUR la 4 000 EUR
Nivelul 4	Fie o pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani	Și/sau o amendă penală de la 4 800 EUR la 48 000 EUR	Fie o amendă administrativă de la 2 400 EUR la 24 000 EUR

Pentru anumite infracțiuni, amenda se înmulțește cu numărul lucrătorilor vizați pentru o infracțiune.

În ceea ce privește infracțiunile de la nivel regional, regiunile și comunitățile au dobândit competența de a impune o amendă administrativă. În ceea ce privește serviciul însărcinat cu aplicarea de amenzi administrative din cadrul SPF pentru Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Concertare Socială, acesta își păstrează competența în materie de infracțiuni federale.

Pentru mai multe informații accesați:

- Regiunea Flandra** - Departamentul pentru Muncă și Economie Socială – Secția de politică, Serviciul juridic, Unitatea de amenzi administrative
 Boulevard du Roi Albert II 35 boîte 20, 1030 Bruxelles (Bâtiment Ellips)
 Tel. +32 (0)25530962
 E-mail: administratievegeldboeten@vlaanderen.be
 [NL/FR/EN/DE | www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie](https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie)
- Regiunea Bruxelles-Capitală - Bruxelles** Economie și Ocuparea Forței de Muncă – Unitatea de amenzi administrative
 Direcția de coordonare și finanțe
 Boulevard du Jardin Botanique 20, 1035 Bruxelles
 [FR/NL/EN | https://economie-emploi.brussels/](https://economie-emploi.brussels/)
- Regiunea valonă** – Serviciul de Amenzi Administrative

Serviciul public al Valoniei pentru economie, ocuparea forței de muncă și cercetare
Departamentul de inspecții

Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Jambes

 **FR/NL/EN** | www.wallonie.be

- **Comunitatea germanofonă** - Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- Gospertstraße 1, 4700 Eupen

 **DE** | www.ostbelgienlive.be


- **Pentru SPF Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Concertare Socială:**

SPF Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Concertare Socială,

Direcția generală privind dreptul muncii și studii juridice

Direcția de amenzi administrative

Rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles

 **FR/NL** | [Procédure administrative - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](http://www.belgium.be/fr/emploi)

4. Nerespectarea anumitor obligații poate atrage după sine și alte consecințe. Pentru unele dintre aceste obligații, clientul dumneavoastră, și anume utilizatorul belgian, poate fi, de asemenea, supus urmării penale.

- „Plasarea” ilicită de personal. Pentru mai multe informații, accesați (cu selectarea limbii):

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3470>

- Răspunderea solidară pentru salariați. Pentru mai multe informații, accesați:

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442>

- Sancțiunile pentru angajarea ilicită de lucrători în afara SEE:

- **FR/NL** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2013/02/11/2013200528/justel>

- **NL/FR** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2004/04/30/2004036200/iustel> (Articolele 13/5 și 13/6)

- Calitatea de lucrător salariat sau independent. Pentru mai multe informații, accesați:

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>

5. Inspecția muncii ține strâns legătura cu omologii din străinătate, atât în ceea ce privește verificarea documentelor A1 prin intermediul SPOC, cât și pentru alte informații prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI), care este platforma Comisiei Europene a autorităților de control competente.



- https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm (cu selectarea limbii | **UE**).

Acest schimb de informații permite colectarea de dovezi pertinente în ceea ce privește infracțiunile comise în Belgia de către o întreprindere străină, precum și de informații privind statutul și activitățile acesteia în țara de origine.

Prezenta ediție a fost actualizată integral în noiembrie 2021

Această broșură a fost redactată inițial în august 2017

Editor responsabil: Serviciul de informații și cercetare în domeniul social (SIRS)

rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles – Belgia

Info@sirs.belgique.be

Această publicație este accesibilă și se poate descărca în mod liber de pe site-ul Serviciului de informații și cercetare în domeniul social: <https://www.sirs.belgique.be>

- Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
- Această publicație este disponibilă și în limba engleză.