
BROCHURE

VOOR DE GEDETACHEERDE LOONTREKKENDEN/ZELFSTANDIGEN

Voorwoord

U wenst, als buitenlandse werkgever, tijdelijk personeel naar België te sturen of als zelfstandige een werk in België uit te voeren ?

Dit impliceert dat u verplicht bent om bepaalde wettelijke Europese en Belgische verplichtingen na te leven. Hierna vindt u een overzicht van de belangrijkste wettelijke verplichtingen.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Verplichtingen als werkgever die personeel naar België stuurt.....	3
1.1 Een Limosa-aangifte doen vóór het begin van de activiteiten	4
1.2 Een verbindingspersoon aanstellen	4
1.3 Beschikken over een A1-document.....	5
1.3.1 Detachering	5
1.3.2 Detachering en gelijktijdige tewerkstelling	6
1.4 Naleving van de harde kern van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden	6
1.5 Op verzoek van de arbeidsinspectie: Gelijkwaardige loondocumenten kunnen voorleggen	10
1.6 Welke andere documenten dienen de buitenlandse werkgevers op vraag van de inspectie aan de inspectie te bezorgen ?.....	10
1.7 Arbeidsvergunningen aanvragen.....	11
1.8 Verblijfsdocumenten aanvragen	12
1.9 Welzijn, veiligheid en gezondheid op de werkplaatsen	13
1.10 Aangifte van bouwwerken en aanwezigheidsregistratie	13
1.10.1 Aangifte van de werkzaamheden	13
1.10.2 Checkin@work of aanwezigheidsregistratie	14
2. Verplichtingen als zelfstandige (zonder vaste vestiging in België).....	15

2.1	Een Limosa-aangifte doen vóór het begin van de activiteiten.....	15
2.2	Beschikken over een A1-document.....	15
2.3	Verblijfsdocumenten aanvragen	17
2.4	Het bewijs verstrekken van basiskennis bedrijfsbeheer	17
2.5	Over een beroepskaart beschikken.....	19
2.6	Aangifte van werven en aanwezigheidsregistratie.....	20
2.6.1	Aangifte van de werkzaamheden	20
2.6.2	Checkin@work of aanwezigheidsregistratie	21
3.	Verplichtingen als uitzendkantoor	22
4.	Fiscale verplichtingen	22
5.	Arbeidsinspectie en sancties	23

INLEIDING

De Europese Unie (EU) bepaalt gemeenschappelijke regels om uw rechten te beschermen inzake sociale zekerheid wanneer u zich verplaatst in Europa (de 27 landen van de EU + IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk).

De regels inzake coördinatie van de sociale zekerheid vervangen de nationale systemen niet door een uniform Europees systeem. Alle landen zijn vrij om te beslissen wie gedekt is volgens hun wetgeving, welke prestaties verzekerd zijn en in welke omstandigheden.

Deze regels zijn van toepassing:

- Op de onderdanen van de EU, van IJsland, van Liechtenstein, van Noorwegen, van Zwitserland en van het Verenigd Koninkrijk die verzekerd zijn of geweest zijn in één van deze landen, alsook op hun familieleden.
- Voor de Britse onderdanen : de handels- en samenwerkingsovereenkomst van 30/12/2020 tussen de EU en het Verenigd Koninkrijk die in werking is getreden op 01/05/2021, voorziet in een coördinatie van de sociale zekerheid. De overeenkomst heeft tot doel de burgers van de Unie en de onderdanen van het Verenigd Koninkrijk een aantal rechten te waarborgen. Dit heeft betrekking op de burgers van de Unie die zullen werken, zich vestigen in of reizen naar het Verenigd Koninkrijk en de Britse onderdanen die zullen werken, zich vestigen in of reizen naar de Unie na 1 januari 2021.
- Het terugtrekkingsakkoord van 01/10/2019 dat op 01/01/2021 in werking is getreden, voorziet in hoofdstuk 2 in de rechten van de werknemers en zelfstandigen.

- Op de staatlozen of vluchtelingen die verblijven in de EU, in IJsland, in Liechtenstein, in Noorwegen, in Zwitserland of in het Verenigd Koninkrijk, die verzekerd zijn of geweest zijn in één van deze landen, alsook op hun familieleden.
- Op de onderdanen van landen buiten de EU die wettelijk verblijven op het grondgebied van de EU en die zich verplaatst hebben tussen deze landen, alsook op hun familieleden.

In het kader van de Brexit zijn de onderdanen van derde landen met een wettelijke verblijfsvergunning of de staatlozen of de vluchtelingen (alsook hun familieleden en hun nabestaanden) die zich in een grensoverschrijdende situatie bevinden waarbij zowel een lidstaat van de EU als het Verenigd Koninkrijk betrokken zijn, ook begunstigen van het terugtrekkingsakkoord, conform artikel 30(1)(g) van dit akkoord. Zodoende zijn hun rechten in het kader van het reglement 883/2004 beschermd, zolang hun situatie die aanving vóór de start van de overgangperiode, ononderbroken blijft.

De burgers van derde landen moeten een verblijfsvergunning hebben conform de wetgeving van de staat waarin ze verblijven.

1. VERPLICHTINGEN ALS WERKGEVER DIE PERSONEEL NAAR BELGIË STUURT

Op de volgende websites staat een algemene tabel van deze verplichtingen :



- het portaal van de federale overheid :
EN | http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/
NL/FR/EN | http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium
- de website van Limosa: **NL/FR/DE/EN** | <http://www.limosabe.be/> waar u alle nuttige inlichtingen met betrekking tot de sociale zekerheid vindt
- en de website van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: **NL/FR/DE/EN** | <https://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6540> - (kies uw taal) of <https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering>.

Belgisch verbindingsbureau voor de detachering in België (Single Point Of Contact- SPOC)

Het Belgisch verbindingsbureau vormt een eerste contactpunt voor de buitenlandse werkgever die werknemers naar België wenst te detacheren. Het moet de werkgevers en de gedetacheerde werknemers in België informeren over de algemene vragen inzake arbeidsrecht en stuurt hen eventueel naar de bevoegde diensten.

Gegevens van het Belgisch verbindingsbureau:

Federale overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Telefoon: + 32 (0)2 233 48 22
E-mail: ajs@werk.belgie.be

1.1 Een Limosa-aangifte doen vóór het begin van de activiteiten

U bent een niet-Belgische werkgever en u vertrouwt een taak toe aan een werknemer in België?

U moet dit melden door de elektronische aangifte "Limosa-1" in te vullen. Deze heeft betrekking op alle personen die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid en die tijdelijk en/of deeltijds in België komen werken.

Voorafgaand aan de werkzaamheden moet u immers een elektronische aangifte invullen van de aanwezigheid van uw werknemers die meestal niet gevestigd zijn in België. Onmiddellijk na de aangifte wordt een ontvangstbewijs L-1 verstrekt. Dit ontvangstbewijs moet aan de Belgische cliënt of opdrachtgever worden voorgelegd. Meer inlichtingen vindt u op:



▪ **NL/FR/DE/EN**

| https://www.socialsecurity.be/foreign/nl/employer_limosa/home.html

▪ **NL/FR/DE/EN** | www.Limosa.be

1.2 Een verbindingspersoon aanstellen

Vóór het begin van de detachering moet de buitenlandse werkgever een verbindingspersoon aanstellen (door middel van zijn Limosa-aangifte *of* als hij vrijgesteld is van de Limosa-aangifte per mail op het elektronisch adres SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be of per post op het adres FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie van het TSW, Hoofdbestuur, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel.

Deze natuurlijke persoon kan zowel in België wonen als in het buitenland. Zijn taak bestaat erin om, voor rekening van de buitenlandse werkgever, voor het contact te zorgen met de inspecties in België. De inspectiediensten kunnen contact opnemen met deze persoon om hem om elk document of advies betreffende de tewerkstelling van gedetacheerde werknemers te vragen of dit te verstrekken), met uitsluiting van de bijdragen tot aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

1.3 Beschikken over een A1-document

(Certificaat betreffende de wetgeving inzake sociale zekerheid van toepassing op de gedetacheerde persoon (werknemer of zelfstandige)

1.3.1 Detachering

De Europese bepalingen op vlak van sociale zekerheid schrijven voor dat de lidstaat waar gewerkt wordt, bevoegd is voor de sociale zekerheid (prestaties en bijdragen). Een uitzondering op dit principe is de detachering. In geval van detachering blijft de sociale zekerheid van de lidstaat van waar de persoon wordt gestuurd van toepassing.

Om te kunnen detacheren moet u echter als werkgever voldoen aan een aantal voorwaarden :

a) Als werkgever moet u normaal substantiële activiteiten uitoefenen in het land van herkomst, wat onder meer wordt geëvalueerd in het licht van de volgende criteria:

- de plaats van de statutaire zetel en van het hoofdkantoor van de onderneming;
- het aantal administratieve medewerkers dat in het land van herkomst tewerkgesteld is;
- de plaats van aanwerving van gedetacheerde werknemers;
- de plaats waar de meerderheid van de contracten met de cliënten zijn gesloten;
- het toepasselijk recht op de contracten met werknemers en klanten;
- de omzet die behaald wordt in het land van herkomst.

b) De organische band tussen werkgever en werknemer moet behouden blijven gedurende de ganse detacheringsperiode;

c) De werknemer is niet gedetacheerd ter vervanging van een andere gedetacheerde werknemer voor wat betreft ¹ de aansluiting bij een stelsel van sociale zekerheid. Het is anders voor wat de toepassing betreft van de richtlijn "detachering" 96/71 (EG) en de loon- en arbeidsvoorwaarden ([zie infra punt 1.4](#));

d) De voorziene duur van de werkgelegenheid is niet langer dan 24 maanden (hetzij 12 hernieuwbare maanden), voor wat betreft de aansluiting bij een stelsel van sociale zekerheid ².

¹ Betreft de toepassing van de Verordening (EG) 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de sociale zekerheidstelsels en haar toepassingsverordening (EG) nr. 987/2009.


² Betreft de toepassing van de Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de sociale zekerheidstelsels en haar toepassingsverordening (EG) nr. 987/2009.

Het is anders voor wat de toepassing betreft van de richtlijn "detachering" 96/71 (EG) en de loon- en arbeidsvoorwaarden (zie [infra punt 1.4](#));

e) Voorafgaandelijk aan het ogenblik van de detachering moet de werknemer gedurende ten minste een maand sociaal verzekerd zijn in het land van herkomst

De rechtmatigheid van de detachering wordt aangetoond door middel van het formulier A1. Dit bewijst dat de gedetacheerde werknemer onderworpen is aan de sociale zekerheid van de lidstaat van herkomst.

U kan dit formulier A1 verkrijgen bij de sociale zekerheidsinstelling van uw land van herkomst. U moet erop toezien dat u dit formulier bij elke inspectie kan voorleggen.

 *Opgelet* : vraag het formulier tijdig aan in uw land; dit kan enige tijd duren alvorens het document aan u wordt bezorgd.

Meer inlichtingen vindt u op (taalkeuze | **EU**):

Voor de FAQ:

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

Voor de officiële documenten en de besluiten die de administratieve commissie van de Europese Commissie heeft aangenomen:

 ▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=868>

1.3.2 Detachering en gelijktijdige tewerkstelling

Praktische gids over de detachering van de Europese Commissie, september 2019

Voor de gids (taalkeuze | **EU**) :

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

Voor het besluit A2 van de administratieve commissie betreffende de interpretatie van artikel 12 van de Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en van de Raad van 29 april 2004 over de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, zie (taalkeuze | **EU**):

 ▪ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

1.4 Naleving van de harde kern van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden

De Richtlijn 96/71 (EG), detachering genoemd, gewijzigd door de Richtlijn (EU) 2018/957 en omgezet in Belgisch recht omkadert de gevolgen van de detachering voornamelijk in arbeidsrecht:

- De werkgever die zijn werknemers detacheert in België, moet -voor het werk dat er geleverd wordt- de Belgische arbeidsvoorwaarden naleven (ook de loon- en tewerkstellingsvoorwaarden) die zijn vastgelegd in de wettelijke en reglementaire bepalingen (koninklijke besluiten die strafrechtelijk beteugeld worden en in de conventionele bepalingen die verbindend wordt gemaakt via een koninklijk besluit (anders gezegd krachtens strafrechtelijk gesanctioneerde collectieve arbeidsovereenkomsten), met uitsluiting van de bijdragen tot aanvullende bedrijfspensioenregelingen.
- Deze bepalingen hebben onder meer betrekking op:
- De arbeidsduur
 - De bezoldiging
 - De feestdagen
 - De minimumduur van het betaald jaarlijks verlof
 - Het welzijn van de werknemers
 - De beschermende maatregelen voor zwangere vrouwen
 - De non-discriminatie
 - De uitzendarbeid
 - De terbeschikkingstelling van werknemers
 - De arbeidsvoorwaarden waarin voorzien is door (strafrechtelijke gesanctioneerde) collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn bij koninklijk besluit .


Tijdens de detachering moet de werkgever onder meer het volgende naleven:

Het minimumloon: het brutoloon van de werknemer mag niet lager zijn dan het minimumloon dat van kracht is in de betrokken sector in België. De **toeslagen** die rechtstreeks verbonden zijn aan de detachering, worden gezien als een onderdeel van de loonvoorwaarden, voor zover zij niet worden betaald ter vergoeding van werkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- of verblijfkosten (artikel 3, 7 van de richtlijn 96/71/EG).

Indien -behalve momenteel voor het vervoer- niet kan worden vastgesteld welke elementen van een toeslag die rechtstreeks in verband staat met de detachering, worden betaald als terugbetaling voor daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten of welke elementen van deze toeslag deel uitmaken van de loonvoorwaarden, wordt het volledige bedrag van de toeslag beschouwd als terugbetaling van kosten, (art. 6/1, wet van 5/03/2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan).

Voor meer informatie, raadpleeg de volgende links (taalkeuze) :




-  ▪ **NL/FR/EN** | <https://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38256>
- **NL/FR/EN** | <https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-belgie>
- **NL/FR** | <https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/minimumlonen-paritair-subcomite>

De arbeidsduur: het toegestane maximum van uren en de verplichte minimumpauzes moeten worden nageleefd. In geval van overuren moet een toeslag van 50 % (of 100% op zondagen en feestdagen) worden betaald.

De toekenning van de rust op de betaalde feestdagen die van toepassing is in België en de toekenning van de jaarlijkse verlofdagen.

In sommige sectoren zijn **bijdragen verschuldigd aan de fondsen voor bestaanszekerheid**, onder meer in **de bouwsector**; voor meer inlichtingen, zie (taalkeuze) :

-  ▪ **NL** : [Eerste keer hier pas - Working in Belgium \(socialsecurity.be\)](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html)
- **FR** : https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html
- **EN** : https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html
- **DE** : https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html

Arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn, wanneer de detachering langer duurt dan 12 maanden

Vanaf 30 juli 2020 moet de gedetacheerde werknemer, wanneer de detachering daadwerkelijk langer duurt dan 12 maanden, alle arbeidsvoorwaarden kunnen genieten die van toepassing zijn in het gastland (met inbegrip van de loon- en tewerkstellingsvoorwaarden, de rechten en plichten van de werknemer en van de werkgever, de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) met als enige uitzonderingen de procedures, formaliteiten en voorwaarden die het sluiten en het einde van de arbeidsovereenkomst regelen (met inbegrip van de niet-concurrentieclausule), alsook de aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

Dit betreft dus de arbeidsprestaties die werden uitgevoerd door deze werknemers na de eerste twaalf maanden van detachering.

Voor de detacheringen die de limiet van 12 maanden hebben bereikt vóór 30 juli 2020, zijn de nieuwe bepalingen van toepassing vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet, namelijk 30 juli 2020.

Als het gaat over een detachering ter vervanging van een andere gedetacheerde werknemer, wordt de detachering van deze laatste in aanmerking genomen om de totale duur te berekenen. Om deze cumulatieregel toe te passen moeten de twee werknemers echter "*dezelfde taak op dezelfde plaats*" hebben uitgevoerd.

Er is in geen enkele overgangsmaatregel voorzien.

Deze bijzondere regeling is tijdelijk niet van toepassing op het wegvervoer.

Uitzondering mogelijk op basis van een gemotiveerde kennisgeving in geval van detachering die langer duurt dan twaalf maanden :

Zoals hierboven toegelicht, moet de werkgever -wanneer de detachering langer duurt dan twaalf maanden- vanaf 30 juli 2020 bijkomende arbeids-, loon-, en tewerkstellingsvoorwaarden toepassen.

De wet voorziet echter in een tijdelijke uitzondering op een dergelijke verplichting bijkomende arbeidsvoorwaarden toe te passen.

De werkgever kan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be) of via de app van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg via een gemotiveerde kennisgeving, immers vragen dat de periode van 12 maanden verlengd wordt en dat hij op deze manier vrijgesteld wordt van de toepassing van bijkomende arbeidsvoorwaarden voor een periode van ten hoogste zes maanden.

Voor meer inlichtingen over het arbeidsrecht dat van toepassing is in geval van detachering, kan u terecht op (taalkeuze) :



▪ **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224>

- Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en van de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van de richtlijn 96/71/EG betreffende de detachering van werknemers uitgevoerd in het kader van een dienstprestatie;
- Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.
- Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”)
- Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon-, en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan;
- Wet van 12 juni 2020 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers.

1.5 Op verzoek van de arbeidsinspectie: Gelijkwaardige loondocumenten kunnen voorleggen

De buitenlandse werknemer moet, op verzoek van de sociale inspectiediensten, een kopie kunnen voorleggen van de **loondocumenten** waarin voorzien is in het land waar hij gevestigd is en die vergelijkbaar zijn met die waarin voorzien is in België. Het is onder deze voorwaarden dat een afwijking wordt toegepast in verband met het bijhouden van de individuele rekening van de loonberekening volgens het Belgisch model.

Meer inlichtingen vindt u op (taalkeuze) :



▪ NL/FR/EN | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAnchor4>

1.6 Welke andere documenten dienen de buitenlandse werkgevers op vraag van de inspectie aan de inspectie te bezorgen ?

- 1) Een kopie van de arbeidsovereenkomsten van de gedetacheerde werknemers of elk ander gelijkwaardig document;
- 2) De informatie met betrekking tot de vreemde valuta die dienstdoet als betaling van het loon, de voordelen in geld of in natura verbonden aan de tewerkstelling in het buitenland, de voorwaarden van de repatriëring van de gedetacheerde werknemers;
- 3) De arbeidstijdregelingen die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemers aangeven;
- 4) De betalingsbewijzen van de lonen van de gedetacheerde werknemers.

Op vraag van de inspectie moet een vertaling van deze documenten worden bezorgd (nederlands, frans, Duits of engels). De documenten kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.

De betalings- en loonfiches moeten eveneens worden voorgelegd.

Daarnaast kunnen de sociaal inspecteurs aan de contactpersoon van de werkgever alle nuttige informatie opvragen over de aard van het werk, de commerciële contracten, de arbeidsvoorwaarden, de facturatie, de activiteiten van de firma, de originele loonfiches opgesteld in het zendland enz. De inspecteurs kunnen informatie opvragen die het mogelijk maakt om na te gaan of de detachering wettig is, de firma geen postbusfirma is enz. (algemene bevoegdheid krachtens het Sociaal strafwetboek).

Deze verplichting is van toepassing vanaf het begin van de detachering tot een jaar na het einde van de detachering.

1.7 Arbeidsvergunningen aanvragen

De werknemers die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (hierna EER) of Zwitserland en die worden tewerkgesteld door een onderneming die gevestigd is in een lidstaat van de EER of Zwitserland, hebben wettelijk toelating om in België te werken, op voorwaarde dat :

- a) deze werknemers in de lidstaat van de EER of in Zwitserland waar ze verblijven, over een verblijfsrecht of verblijfsvergunning van meer dan drie maanden beschikken;
- b) deze werknemers wettelijk tewerkgesteld worden in de lidstaat waar ze verblijven en de vergunning geldig is ten minste voor de duur van de werkzaamheden die in België moeten worden uitgevoerd;
- c) deze werknemers een regelmatige arbeidsovereenkomst hebben;
- d) deze werknemers over een paspoort en een verblijfsvergunning beschikken waarvan de duur ten minste gelijk is aan de duur van de dienst die moet worden verleend om hun terugkeer naar hun land van oorsprong of het land waar ze verblijven, te waarborgen.

Als aan deze voorwaarden niet is voldaan, moet bij het Gewest waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld zal worden, een arbeidsvergunning worden aangevraagd.

- ⇒ De werkgever **moet** voor zijn niet-Belgische werknemers een arbeidsvergunning aanvragen. Zijn werknemers moeten wat hen betreft in bezit zijn van een gecombineerde vergunning voor een tewerkstelling van meer dan drie maanden en van de arbeidskaart "B"³ voor een tewerkstelling van minder dan drie maanden.

Sinds 03/01/2019 moet de niet-Europese onderdaan die meer dan 90 dagen wenst te verblijven en te werken in België een eenmalige aanvraag indienen bij het bevoegde Gewest, door toedoen van zijn werkgever. Als deze aanvraag wordt aanvaard ontvangt hij een enig document waaruit blijkt dat hij de toestemming heeft om meer dan 90 dagen in België te verblijven om er te werken (gecombineerde vergunning).

Op alle verblijfsvergunningen verstrekt door België sinds 03/01/2019 staat een vermelding betreffende de toegang tot de arbeidsmarkt : "*Arbeidsmarkt: beperkt*", of "*Arbeidsmarkt: onbeperkt*", of "*Arbeidsmarkt: neen*".

- ☞ **N.B.** De Britse onderdanen en de leden van hun naaste familie die in het bezit zijn van een geldige verblijfsvergunning op 31 december 2020, krijgen een "verblijfskaart M" ([koninklijk](#)

³ Voor de vergunning B zijn er ook de (zeldzame) gevallen van tewerkstelling van meer dan drie maanden, maar waarvoor geen verblijfsvergunning voor een Belgisch verblijf nodig is: de grensarbeiders (de verblijfstitel wordt niet aangevraagd in België..) en de personen die zijn ingeschreven in het hotel (inschrijving in hotel staat gelijk aan verblijf)

[besluit 'verblijf' van 24 december 2020](#)⁴). Deze kaart wordt hen in de loop van het jaar 2021 overhandigd door het gemeentebestuur van de plaats waar ze verblijven.

Deze personen hebben het recht te werken in België, zonder bij de Gewesten een arbeidsvergunning te moeten aanvragen. Net zoals de onderdanen van de Europese Unie blijven ze dus vrijgesteld van de arbeidsvergunning, als werknemer ([koninklijk besluit 'werkgelegenheid' van 27 januari 2021](#)⁵) en als zelfstandige.

Eenzelfde maatregel heeft betrekking op de grensarbeiders die in België waren tewerkgesteld tot 31 december 2020 (ze krijgen een "verblijfskaart van het type N").

Naast de vrijstellingen inzake arbeidsvergunningen die de Britse onderdanen kunnen genieten, net zoals elke andere buitenlandse werknemer, voorziet de handels- en samenwerkingsovereenkomst "Brexit"⁶ in gunstigere bepalingen specifiek voor de Britse werknemers in functie van de aard van het verblijf.

Voor meer inlichtingen kan u terecht op de site van het bevoegde Gewest:



- **Vlaanderen: NL/FR/EN/DE** | <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Wallonië: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>
- **Brussels Hoofdstedelijk Gewest: FR/NL/EN** | <https://economie-werk.brussels/gecombineerde-vergunning-arbeidskaart>
- **Duitstalige Gemeenschap: DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/269read-269/>

1.8 Verblijfsdocumenten aanvragen


Wanneer **niet-onderdanen van de EU** naar België willen komen om te werken, moeten zij een visum voor lang verblijf aanvragen bij de Belgische Ambassade die bevoegd is voor het land waar zij verblijven.

Meer inlichtingen over de procedure en de vereiste documenten vindt u op de website van de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) | Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken:

⁴ [Koninklijk besluit van 20 december 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 oktober 1981](#) betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen betreffende de begunstigden van het akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (Belgisch Staatsblad van 31/12/2020).

⁵ [Koninklijk besluit van 27 januari 2021 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 september 2018](#) houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfsituatie bevinden, betreffende de Brexit (Belgisch Staatsblad van 19/02/2021).

⁶ Handels- en samenwerkingsovereenkomst tussen de Europese Unie en het Verenigd en Noord-Ierland van 24 december 2020.

-  ▪ **NL/FR/EN** | https://dofi.ibz.be/language_selection_page?destination=/node/1
- **EN** | https://www.belgium.be/en/family/residence_documents_for_belgium

Als u bijkomende inlichtingen wenst, kan u contact opnemen met de infodesk van de Dienst Vreemdelingenzaken (infodesk@ibz.fgov.be –tel : 0032 2 488 80 00).

Wanneer **inwoners van de EU** naar België komen om te werken, moeten zij zich inschrijven bij de administratie van de gemeente waar zij hun tijdelijke verblijfplaats hebben. Dit is niet van toepassing voor de personen die in het hotel verblijven, in een jeugdherberg of op een camping of elk ander huis dat onderworpen is aan de reglementering over de controle op reizigers.

Zij ontvangen een Bijlage 3 ter ("Aanwezigheidsverklaring" voor een verblijf van drie maanden) of een Bijlage 19 ("Aanvraag van een verklaring van inschrijving" voor een verblijf van meer dan drie maanden)⁷.

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

1.9 Welzijn, veiligheid en gezondheid op de werkplaatsen

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan zijn van toepassing op elke werkgever die werknemers tewerkstelt op het Belgisch grondgebied. Deze wet is de omzetting in Belgisch recht van de kaderrichtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Meer inlichtingen over het welzijn op het werk vindt u op de volgende bladzijden (taalkeuze) :

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

1.10 Aangifte van bouwwerven en aanwezigheidsregistratie

1.10.1 Aangifte van de werkzaamheden

Als u als ondernemer in de bouwsector rechtstreeks met de opdrachtgever (bouwheer) een overeenkomst heeft gesloten voor onroerende werken in België, bent u potentieel verplicht om de werkzaamheden aan te geven.

⁷ cf. artikelen 40,§4, , 41 bis, 42, 42 bis van [de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen](#)

De onlinedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) waarvan de referentie hierna is vermeld maakt het voor de aannemers van bepaalde werken mogelijk om verschillende aangiften te doen. Het gaat om de volgende aangiften:

- de aangifte van de werken "30bis" die tot de immobiliënsector behoren. Het is verplicht om de volgende werken aan te geven:
 - **onroerende werken** (artikel 30 bis): de werken op tijdelijke en mobiele werven maken deel uit van deze werken, maar bepaalde activiteiten van de landbouw, tuinbouw- en bosbouwsector zijn uitgesloten. U vindt de lijst van deze werken op de portaalsite van de sociale zekerheid;
 - de **levering van stortklaar beton**.
 - **Tenslotte, bepaalde gevaarlijke onroerende werken die toegenomen risico's inhouden voor de gezondheid en de veiligheid** van de werknemers (voorbeeld: werken tijdens dewelke de werknemers kunnen worden blootgesteld aan asbest) moeten eveneens worden aangegeven.

De verplichting tot aangifte hangt af van het bedrag van de overeenkomst en van het al dan niet aanwezig zijn van een onderaannemer.

Deze werken worden aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, aan Constructiv en aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

- de aangifte van de werken "30ter" die behoren tot het paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, en van de ondernemingen die bepaalde activiteiten uitvoeren van de vleessector.

Deze werken worden aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Voor meer informatie kan u terecht op de volgende link (taalkeuze) :

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

U vindt een gedetailleerde lijst van de werken in het Bericht aan de aannemers van sommige werken en aan de opdrachtgevers.

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

1.10.2 Checkin@work of aanwezigheidsregistratie

Via Checkin@work geven **de werkgevers en de aannemers die onroerende werken uitvoeren** de personen aan die aanwezig zijn op bepaalde werkplaatsen. Het systeem registreert wie aanwezig is op welke plaats op welk moment.

Deze verplichting is gekoppeld aan de verplichting tot aangifte van werken. Zij heeft betrekking op dezelfde sectoren.

Checkinetwork biedt aan de werkgevers en aan de aannemers een middel om de aanwezigheid te registreren van hun werknemers, onderaannemer en van de zelfstandige onderaannemers. De **werknemers en zelfstandige onderaannemers** kunnen zich zelf identificeren in het systeem. De registratie moet dagelijks gebeuren voordat de persoon die de werken uitvoert begint te werken.

Voor de onroerende werken, is de registratie van de aanwezigheden **verplicht** voor de plaatsen waar werken worden uitgevoerd waarvan het totale bedrag exclusief BTW gelijk is of hoger is dan **500.000 euro**. U moet de aanwezigheden registreren zodra dit bedrag is bereikt:

- ofwel bij het begin van de werken
- ofwel tijdens de werken.

Raadpleeg de onderstaande link voor meer informatie: (taalkeuze) :



- **NL/FR/DE** | https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/checkinetwork/index.htm

2. VERPLICHTINGEN ALS ZELFSTANDIGE (ZONDER VASTE VESTIGING IN BELGIË)

2.1 Een Limosa-aangifte doen vóór het begin van de activiteiten

Wanneer u tijdelijk of deeltijds taken uitvoert in België als niet-Belgische zelfstandige in een risicosector (*bouw, vlees en schoonmaak*), moet u op voorhand een elektronische aangifte van uw aanwezigheid doen, meer bepaald van uw identiteitsgegevens, van de Belgische gebruiker. Onmiddellijk na de aangifte wordt een ontvangstbewijs L-1 verstrekt. Dit ontvangstbewijs moet worden voorgelegd aan de Belgische cliënt (of opdrachtgever) en aan de inspectiedienst.

Voor meer inlichtingen, en om toegang te hebben tot de onlinedienst Limosa, zie (taalkeuze):



- **NL/FR/DE/EN** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/limosa.html

2.2 Beschikken over een A1-document

(Certificaat betreffende de wetgeving inzake sociale zekerheid van toepassing op de houder)

De Europese bepalingen op vlak van sociale zekerheid bepalen dat de lidstaat waar gewerkt wordt, bevoegd is voor de toe te passen sociale zekerheid (prestaties en bijdragen).

De uitzonderingen op dit principe zijn de detachering en de gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van twee of verscheidene lidstaten. In geval van detachering of gelijktijdige tewerkstelling (als de persoon er een groot deel van zijn activiteit uitvoert) op het grondgebied van twee of verscheidene lidstaten, blijft de sociale zekerheid van de lidstaat van waar de persoon wordt uitgestuurd, van toepassing.

Inzake detachering, moet men bepalen :

- of de persoon normaliter een zelfstandige werknemer in het uitzendland is, meer bepaald in het licht van de volgende criteria :
 - een arbeidsplaats bewaren,
 - een beroepskaart bezitten in het land van herkomst;
 - een BTW-nummer bezitten en belastingen betalen in het land van herkomst;
 - ingeschreven zijn bij de Kamer van Koophandel of bij een beroepsorganisatie.
- of de persoon een gelijkaardige activiteit uitoefent in het uitzendland en in het land waar hij wordt tewerkgesteld.
- dat de voorziene duur van de detachering niet meer bedraagt dan 24 maanden.

Wat de gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van twee of verscheidene lidstaten betreft, is de persoon die normaal een zelfstandige activiteit uitoefent in twee of meer lidstaten, onderworpen aan:

- a) de wetgeving van de lidstaat van verblijf, als de persoon een groot deel van zijn activiteit uitoefent in deze lidstaat;
- b) de wetgeving van de lidstaat waarin zich het grootste deel van zijn activiteiten bevindt, als de persoon niet verblijft in één van de lidstaten waar hij een groot deel van zijn activiteiten uitvoert.



- [EUR-Lex - 32010D0424\(02\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#) (taalkeuze | **EU**)
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=849> (taalkeuze | **EU**)


De detachering of de gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van twee of verscheidene lidstaten wordt bevestigd aan de hand van het formulier A1. Dit bewijst dat de gedetacheerde werknemer onderworpen is aan de sociale zekerheid van de lidstaat van herkomst.

U kan dit formulier verkrijgen bij de bevoegde sociale zekerheidsinstelling van uw land. Zie er echter op toe dat het detacheringsformulier bij elke inspectie kan worden voorgelegd.

- ☞ **Opgelet** : vraag het formulier tijdig aan in uw land; dit kan enige tijd duren alvorens het document aan u wordt bezorgd.



Meer inlichtingen vindt u op (taalkeuze | **EU**) :

-  ▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857 & langId=nl&intPageld=972catId=857&langId=en&pubId=857>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=868>

2.3 Verblijfsdocumenten aanvragen

Een niet-Belgische zelfstandige moet verblijfsdocumenten vragen in zijn verblijfsgemeente als hij naar België komt in het kader van economische activiteiten.

Wanneer **niet-onderdanen van de EU** -ook Britse onderdanen- naar België willen komen om te werken, moeten zij een visum voor lang verblijf aanvragen bij de Belgische Ambassade die bevoegd is voor het land waar zij verblijven.


Meer inlichtingen betreffende de procedure en de vereiste documenten vindt u op de website van de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) | Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken (taalkeuze) :

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

Als u bijkomende inlichtingen wenst, kan u contact opnemen met de infodesk van de Dienst Vreemdelingenzaken (infodesk@ibz.fgov.be –tel : 032 2 488 80 00)

Wanneer **inwoners van de EU** naar België komen om te werken, moeten zij zich inschrijven bij de administratie van de gemeente waar zij hun tijdelijke verblijfplaats hebben. Dit is niet van toepassing voor de personen die in het hotel verblijven, in een jeugdherberg of op een camping of elk ander huis dat onderworpen is aan de reglementering over de controle op reizigers.

Zij ontvangen een Bijlage 3 ter ("Aanwezigheidsverklaring" voor een verblijf van drie maanden) of een Bijlage 19 ("Aanvraag van een verklaring van inschrijving" voor een verblijf van meer dan drie maanden).

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

2.4 Het bewijs verstrekken van basiskennis bedrijfsbeheer

Alle handels- of ambachtsondernemingen (zowel natuurlijke als rechtspersoon) moeten hun basiskennis bedrijfsbeheer kunnen aantonen bij hun inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO), ongeacht of het gaat om een hoofdactiviteit of een nevenactiviteit. Voor een groot aantal gereguleerde beroepen, zoals aannemer van bouwwerken, schilderwerken, elektriciteitswerken ..., moeten eveneens specifieke beroepsbekwaamheden worden bewezen.

Sinds 1 januari 2015 is deze bevoegdheid gewestelijk geworden. Zo zijn de bekwaamheden inzake bedrijfsbeheer en beroepsbekwaamheden niet van toepassing in het Vlaams Gewest.

Het Waals en Brussels Gewest eisen daarentegen dat elke zelfstandige (Belg, EU of derde) zowel een bewijs levert van zijn basiskennis bedrijfsbeheer als van zijn sectorale beroepsbekwaamheden.

De buitenlandse ondernemingen van de Europese Economische Ruimte (EER) ²moeten, op basis van artikel 5 van de richtlijn 2005/36 van het Europees Parlement en van de Raad van 7 september 2005 de ondernemersvaardigheden echter niet bewijzen als zij tijdelijk en occasioneel werkzaamheden komen uitvoeren in België zonder zich te vestigen in België en als :

1) ze wettelijk in hun land van herkomst gevestigd zijn om er hetzelfde beroep uit te oefenen;

en

2) als zij het beroep gedurende ten minste twee jaar hebben uitgeoefend in de loop van de tien jaar die aan de werkzaamheden voorafgaan.

De voorwaarde van twee jaar uitoefening van het beroep wordt geschrapt wanneer het beroep gereguleerd is in het land van herkomst.

Gegevens van de bevoegde instanties:

1. **Vlaanderen**

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. **Brussel**

Brussel Economie en Werk | Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Dienst Economie

Kruidtuinlaan, 20

1035 Brussel

Tel.: 02 800 35 93 Tel.: 02 800 33 61

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

3. **Wallonie**

Service public de Wallonie DGO 6

Département du développement économique

Direction des projets thématiques

Place de Wallonie 1 (RW-DC)

5100 Jambes

Tel.:081 33 31 55

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

2.5 Over een beroepskaart beschikken

Een zelfstandige die geen onderdaan is van de EER en die een beroepsactiviteit wenst uit te voeren in België, moet ook over het algemeen beschikken over een beroepskaart, tenzij hij voldoet aan de vrijstellingsvoorwaarden⁸. Deze bevoegdheid werd overgeheveld naar de Gewesten op 1 januari 2015.

Er zijn vrijstellingen mogelijk in het kader van de detachering.

De zelfstandige dienstverleners die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de EER of Zwitserland en die gevestigd zijn in een lidstaat van de EER of Zwitserland en die zich tijdelijk in België vestigen om diensten te verlenen, zijn vrijgesteld van de beroepskaart, als ze voldoen aan al de volgende voorwaarden :

- a) ze beschikken over een verblijfsrecht of verblijfsvergunning van meer dan drie maanden in de lidstaat van de EER of in Zwitserland waar ze verblijven;
- b) ze oefenen wettelijk een zelfstandige activiteit uit in de lidstaat waar ze verblijven en de vergunning is geldig ten minste voor de duur van de werkzaamheden die in België moeten worden uitgevoerd.
- c) ze beschikken over een paspoort en een verblijfsvergunning waarvan de duur ten minste gelijk is aan de duur van de dienst die moet worden verleend om hun terugkeer naar hun land van oorsprong of het land waar ze verblijven te waarborgen.

Als aan deze voorwaarden niet voldaan is, moet een beroepskaart worden aangevraagd bij het Gewest waar de zelfstandige activiteit wordt uitgevoerd.

Er is meer informatie beschikbaar op de website van het bevoegde Gewest.



- **Vlaanderen** : NL/FR/EN/DE | <https://www.vlaanderen.be/beroepskaart-voor-buitenlandse-ondernemers>
- **Brussel** : FR/NL/EN | <https://economie-werk.brussels/beroepskaart>

⁸ [Koninklijk besluit van 3 februari 2003 tot vrijstelling van bepaalde categorieën van vreemdelingen van de verplichting houder te zijn van een beroepskaart voor de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit](#)

- **Wallonië : FR/DE/EN** | <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangeurs/carte-professionnelle.html>

Sinds 1/11/2020 moeten de onderdanen van het Verenigd Koninkrijk die een zelfstandige activiteit willen uitoefenen in Wallonië, een beroepskaart aanvragen.

- **Duitstalige Gemeenschap**

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 | www.ostbelgienlive.be

☛ Onderdanen van het Verenigd Koninkrijk worden sinds de Brexit en het einde van de overgangmaatregelen beschouwd als onderdanen van derde landen en moeten in het bezit zijn van een beroepskaart om een zelfstandige activiteit te kunnen uitoefenen.

2.6 Aangifte van werven en aanwezigheidsregistratie

2.6.1 Aangifte van de werkzaamheden

Als u als ondernemer rechtstreeks met de opdrachtgever (bouwheer) een overeenkomst heeft gesloten voor onroerende werken in België, bent u potentieel verplicht om de werken aan te geven.

De onlinedienst van de RSZ waarvan de referentie hierna is vermeld, maakt het voor de aannemers van bepaalde werken mogelijk om verscheidene aangiften te doen. Het gaat om de volgende aangiften:

1. De aangifte van de werken "30bis" die tot de immobiliënssector behoren.

Het is verplicht om de volgende werken aan te geven :

- **onroerende werken** (artikel 30 bis): de werken op tijdelijke en mobiele werven maken deel uit van deze werken, maar bepaalde activiteiten van de landbouw, tuinbouw- en bosbouwsector zijn uitgesloten. U vindt de lijst van deze werken op de portaalsite van de sociale zekerheid;
- **de levering van stortklaar beton.**
- **Tenslotte, bepaalde gevaarlijke onroerende werken die toegenomen risico's inhouden voor de gezondheid en de veiligheid** van de werknemers (voorbeeld: werken tijdens dewelke de werknemers kunnen worden blootgesteld aan asbest) moeten eveneens worden aangegeven.

De verplichting tot aangifte hangt af van het bedrag van de overeenkomst en van het al dan niet aanwezig zijn van een onderaannemer.

Deze werken worden aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), aan Constructiv en aan de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; en

2. De aangifte van de werken "30ter" die behoren tot het paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, en van de ondernemingen die bepaalde activiteiten uitvoeren van de vleessector.

Deze werken worden aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Voor meer informatie kan u terecht op de volgende link (taalkeuze) :



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

U vindt een gedetailleerde lijst van de werken in het Bericht aan de aannemers van sommige werken en aan de opdrachtgevers

2.6.2 Checkin@work of aanwezigheidsregistratie

Via Checkin@work geven **de werkgevers en de aannemers die onroerende werken uitvoeren** de personen aan die aanwezig zijn op bepaalde werkplaatsen. Het systeem registreert wie aanwezig is op welke plaats op welk moment.

Deze verplichting is gekoppeld aan de verplichting tot aangifte van werken. Zij heeft betrekking op dezelfde sectoren.

Checkin@work biedt aan de werkgevers en aan de aannemers een middel om de aanwezigheid te registreren van hun werknemers, onderaannemer en van de zelfstandige onderaannemers. De **werknemers en zelfstandige onderaannemers** kunnen zich zelf identificeren in het systeem. De registratie moet dagelijks gebeuren voordat de persoon die de werken uitvoert begint te werken.

Voor de onroerende werken, is de registratie van de aanwezigheden **verplicht** voor de plaatsen waar werken worden uitgevoerd waarvan het totale bedrag exclusief BTW gelijk is of hoger is dan **500.000 euro**. U moet de aanwezigheden registreren zodra dit bedrag is bereikt:

- ofwel bij het begin van de werken
- ofwel tijdens de werken.

Raadpleeg de onderstaande link voor meer informatie (taalkeuze) :



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

3. VERPLICHTINGEN ALS UITZENDKANTOOR

1) De buitenlandse uitzendkantoren zijn verplicht om, ten aanzien van de uitzendkrachten die naar België worden gedetacheerd, dezelfde verplichtingen na te leven als de werkgevers die werknemers naar België detacheren (zie [supra punt 1](#)).

2) Vooraf een erkenning als uitzendkantoor verkrijgen:

De terbeschikkingstelling (uitlenen) van personeel is in principe verboden in België, behalve voor een erkend uitzendkantoor. De activiteit van een uitzendkantoor in België impliceert ook een voorafgaande erkenning door de bevoegde autoriteiten (Waals Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Duitstalige Gemeenschap) volgens het gewest waar de uitzendkracht tewerkgesteld wordt.

3) Als de gebruiker een beroep doet op een buitenlandse werknemer door middel van uitzendkrachten, heeft hij de verplichting om de werkgever van deze werknemers (uitzendkantoor) te informeren over de arbeidsvoorwaarden in zijn onderneming en om hem te waarschuwen wanneer de werknemer in een andere Staat van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland zal werken.

Meer inlichtingen vindt u op (taalkeuze) :



- **Vlaanderen** : NL/FR/DE/EN | <https://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzendbureaus>
- **Wallonië** : FR/DE/EN | <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement.html>
- **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** : FR/NL | <https://economie-werk.brussels/tewerstellingsagentschap>
- **Duitstalige Gemeenschap** :
DE | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-274/5241read-34546/>

4. FISCALE VERPLICHTINGEN

België heeft met talloze landen een verdrag gesloten dat de betalingsmodaliteiten van de belastingen regelt. U kan deze verdragen raadplegen op www.fisconet.fgov.be Voor meer inlichtingen over uw specifieke situatie, kan u contact opnemen met:

Federale overheidsdienst (FOD) Financiën

Algemene Administratie van de Fiscaliteit
Internationale Betrekkingen - Belintax

North Galaxy, Toren A - 15
Koning Albert II-laan 33, bus 26
1030 Brussel
Tel. 0032 257 634 70
belintax@minfin.fed.be

5. ARBEIDSINSPECTIE EN SANCTIES

1. Verschillende sociale inspectiediensten, waaronder de bevoegde federale en gewestelijke sociale inspectiediensten, oefenen de controles van de sociale wetten uit waarvoor zij bevoegd zijn verklaard door de wetgever.

Voor meer inlichtingen over hun identificatie, bevoegdheden, actiemiddelen, zie:



NL/FR | <https://www.siod.belgie.be/nl/siod/inspectiediensten>

2. De niet-naleving van de verplichtingen beschreven in de rubrieken 1, 2 en 3 kan worden gesanctioneerd door straffen die, volgens de ernst van de overtreding, tot 48.000 euro per betrokken werknemer kunnen bedragen. Bij gebreke van strafrechtelijke vervolgingen kunnen administratieve geldboetes worden opgelegd.
3. De sanctieniveaus en de bedragen bevinden zich in het Sociaal Strafwetboek van 2 juni 2010, artikelen 101, 102 en artikel 52 van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op de strafrechtelijke geldboetes;

Sanctieniveau	Gevangenisstraf	Strafrechtelijke geldboete	Administratieve geldboete
Niveau 1			80€ tot 800€
Niveau 2		Ofwel een strafrechtelijke geldboete van 400 € tot 4.000 €	Ofwel een administratieve geldboete van 200 € tot 2.000 €
Niveau 3		Ofwel een strafrechtelijke geldboete van 800 € tot 8.000 €	Ofwel een administratieve geldboete van 400 € tot 4.000 €
Niveau 4	Ofwel een gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar	En/of een strafrechtelijke geldboete van 4.800 € tot 48.000 €	Ofwel een administratieve geldboete van 2.400 € tot 24.000 €

Bij een beperkt aantal inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal werknemers die betrokken zijn bij de inbreuk.

Wat de gewestelijke inbreuken betreft, hebben de gewesten en de gemeenschappen de bevoegdheid verkregen om een administratieve geldboete op te leggen. Wat de dienst van de administratieve geldboeten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg betreft, deze blijft bevoegd inzake federale inbreuken.

Voor meer inlichtingen zie:

- Vlaams Gewest** - Departement Arbeid en Sociale Economie - Afdeling beleid, juridische dienst, cel administratieve geldboeten
 Koning Albert II-laan 35 bus 20, 1030 Brussel (Ellipsgebouw)
 Tel. 02 553 09 62
 e-mail : administratievegeldboeten@vlaanderen.be
 [NL/FR/EN/DE | www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie](http://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie)
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest- Brussel** Economie en Werk – Cel administratieve geldboeten
 Directie Coördinatie en Financiën
 Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel
 [FR/NL/EN | werk-economie-emploi.brussels](http://werk-economie-emploi.brussels)
- Waals Gewest** – Service des amendes administratives
 Service public de Wallonie Économie, Emploi, Recherche

Département de l'Inspection
Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Jambes

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

- **Duitstalige Gemeenschap** - Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Gospertstraße 1, 4700 Eupen

 **DE** | www.ostbelgienlive.be

- **Voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg,
Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën
Directie van de Administratieve Geldboeten
Ernest Blerotstraat, 1, 1070 Brussel

 **NL/FR** | <https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/inbreuken/het-verloop-van-een-proces-verbaal/administratieve-procedure>

4. De niet-naleving van bepaalde verplichtingen kan ook andere gevolgen hebben. Voor sommige ervan kan uw cliënt, Belgische gebruiker, eveneens strafrechtelijk worden vervolgd.

- De illegale "terbeschikkingstelling" van personeel. Meer inlichtingen vindt u op (taalkeuze) :

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

- De hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen. Meer inlichtingen vindt u op:

 ▪ **NL/FR** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=442#AutoAncher4>

- De sancties voor illegale tewerkstelling van werknemers buiten de EER :

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

▪ **NL/FR** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2004/04/30/2004036200/justel> (art 13/5 en 13/6)

- de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige. Meer inlichtingen vindt u op:

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

5. De arbeidsinspectie onderhoudt nauwe contacten met haar collega's in het buitenland, zowel wat de verificatie van de documenten A1 via de SPOC betreft, als voor andere inlichtingen via het Internal Marketinformation system (IMI), het platform van de Europese Commissie van de bevoegde toezichtautoriteiten.

 ▪ https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_nl.htm (taalkeuze | **EU**).

Deze uitwisseling van inlichtingen maakt het mogelijk om degelijke bewijzen te verzamelen over de inbreuken die werden gepleegd in België door een buitenlandse onderneming alsook informatie over haar statuut en haar activiteiten in het land van herkomst.

De huidige uitgave werd volledig bijgewerkt in november 2021

De originele redactie van deze brochure dateert van augustus 2017

Verantwoordelijke uitgever: Sociale inlichtingen-en opsporingsdienst (SIOD)
Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel – België
Info@siod.belgie.be

Deze publicatie is vrij raadpleegbaar en downloadbaar op de website van de Sociale inlichtingen-en opsporingsdienst (SIOD) : <https://www.siod.belgie.be/nl/siod>

- Cette publication est également disponible en français.
- This publication is also available in English.