

5^{ème} édition • Septembre 2017



B.A.BA pour les FRONTALIERS FRANCO-BELGES



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme EaSI



Avec le soutien financier de la Région Grand Est



EURES (EUROpean Employment Services) est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne.

Il a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement / placement aux travailleurs et aux employeurs.

Site : <https://ec.europa.eu/eures>

Rédaction :

CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine

Mail : contact@frontalierslorraine.eu

Site : www.frontalierslorraine.eu



Dépôt légal

ISBN : 978-2-919467-93-8

EAN : 9782919467938

Septembre 2017

• OBJECTIF ET CONTENU DE CE B.A.BA

Le B.A.BA pour les frontaliers franco-belges constitue un bref aperçu de la législation en vigueur applicable aux frontaliers travaillant en Belgique.

Pour obtenir plus d'informations sur vos droits, n'hésitez pas à vous référer à notre Guide pour les frontaliers France-Belgique consultable gratuitement sur le site : www.frontalierslorraine.eu.

Par la création de ce B.A.BA, nous espérons contribuer à l'information du frontalier et faire en sorte qu'il bénéficie d'un outil pratique, efficace, lui permettant d'avoir un aperçu de ses droits et devoirs en Belgique.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique. Vous pouvez également vous adresser aux Conseillers EURES et aux organisations cités dans ce B.A.BA.

Le CRD EURES / Frontaliers Lorraine tient à remercier l'ensemble des partenaires lorrains et belges.

La liste des points d'accueil des institutions françaises et belges citée dans ce document n'est pas exhaustive. Retrouvez la liste complète de tous les points d'accueil sur les sites respectifs de ces institutions.

Toutes les informations contenues dans ce B.A.BA ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toutes ces publications, bien que réalisées avec le soutien financier de la Commission Européenne, n'engagent pas, par leur contenu, cette dernière.

La liste des contacts utiles est donnée à titre indicatif et non exhaustif. Pour trouver le point de contact le plus proche de chez vous, nous vous invitons à consulter les sites respectifs des institutions compétentes.

SOMMAIRE

DROIT DU TRAVAIL

- p.6 Droit applicable
Contrat de travail
CDD
- p.7 Langues du contrat
Période d'essai
Salaires
- p.8 Jours fériés
Congés payés
Licenciement avec préavis
- p.9 Licenciement pour motif grave

SÉCURITÉ SOCIALE

- p.10 Qui est frontalier ?
Affiliation
- p.11 Remboursement des frais de maladie
Que faire en cas de maladie ?
- p.12 Indemnités de maladie
Accidents du travail et maladies professionnelles
- p.13 Invalidité
Chômage
- p.14 Retraite
- p.15 Prestations familiales

FISCALITÉ

- p.16 Qui est frontalier ?
Pays d'imposition
- p.17 Imposition sous le statut fiscal de frontalier
Imposition en cas d'absence du statut fiscal de frontalier
- p.18 Obligation de déclaration en France ?

DROIT DU TRAVAIL



DROIT APPLICABLE

Le contrat est établi selon la loi qui sera choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le résultat ne peut avoir cependant pour effet de priver le salarié de certains minimums, ces derniers résultant des dispositions dites impératives en Belgique (notamment en ce qui concerne le temps de travail, la rémunération, les congés etc.).

CONTRAT DE TRAVAIL

Les contrats de travail varient selon leur durée et leur contenu.

Les types de contrats existants sont les suivants : le CDI, le CDD, le contrat pour un travail nettement défini, le contrat de remplacement, le contrat de travail intérimaire.

À temps plein (40 heures/semaine) ou à temps partiel.

CDD

Peut être conclu quel que soit son objet et quelle que soit sa durée, dès lors que sont expressément fixés le début et la fin du contrat.

Limite : le contrat ne peut pas être conclu à vie.

Un écrit doit être transmis (avec signature des parties) au salarié au plus tard avant son entrée en service.

Pas de CDD successifs, à moins que cette succession ne se justifie par la nature du travail, ou lorsque des raisons légitimes existent.

Droit à aucune indemnité ni prime de précarité.

Le licenciement ou la démission avec préavis ne sont pas possibles, sauf motif grave.

Dérogations :

- Possibilité de rupture unilatérale des CDD conclus à partir du 1^{er} janvier 2014. Le délai pendant lequel il est possible de le rompre unilatéralement prend fin à l'échéance de la première moitié du contrat, avec un maximum de 6 mois. Respect d'un préavis obligatoire.
- L'employeur peut rompre le CDD si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sous certaines conditions.

LANGUES DU CONTRAT

L'usage des langues employées dans des documents tels que le contrat, le règlement de travail, etc., est règlementé en Belgique.

La langue varie en fonction du siège d'exploitation.

Vous pouvez exiger que la proposition de contrat de travail qui vous est faite soit également rédigée dans une langue qui vous est compréhensible.

PÉRIODE D'ESSAI

Pas de période d'essai dans un contrat de travail conclu à partir du 1^{er} janvier 2014.

SALAIRES

Aucun salaire minimum n'est fixé par la loi en Belgique. Le salaire est fixé librement par les parties lors de la conclusion du contrat.

Les minimas sont stipulés dans les conventions collectives de travail (CTT).

Le Revenu Minimum Mensuel garanti pour les travailleurs de 21 ans et plus est fixé par la CCT n° 43, et par la CCT n° 50 pour les travailleurs de moins de 21 ans.

JOURS FÉRIÉS

Interdiction d'occuper des travailleurs un jour férié.

Possibilité de travailler un jour férié lorsque le travail est autorisé le dimanche.

En cas de travail un jour férié, le travailleur doit bénéficier dans les 6 semaines d'un repos compensatoire rémunéré.

Si un jour férié légal tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, ce jour doit être remplacé au cours de la même année civile par un jour d'activité transformé en jour férié.

CONGÉS PAYÉS

La durée des vacances est proportionnelle aux jours de travail effectivement prestés au cours de l'année qui précède la prise de vacances.

Pour une année complète travaillée :

- 20 jours pour un régime de 5 jours/semaine ;
- 24 jours pour un régime de 6 jours/semaine.

Les congés doivent être pris dans l'année civile (entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre) ; à défaut, ils sont perdus.

LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

Pas d'obligation d'entretien préalable.

Le licenciement doit être notifié au salarié par un écrit daté et signé.

La notification doit indiquer le début et la durée du préavis.

Pour un contrat ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis est établi en additionnant les deux résultats suivants : Partie I et Partie II.

La Partie I, calculée en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013.

La Partie II, calculée en fonction de l'ancienneté acquise au 1er janvier 2014.

Pour un contrat ayant débuté à partir du 1er janvier 2014, les nouveaux délais de préavis sont déterminés sur la base de l'ancienneté acquise par le travailleur au sein de l'entreprise.

D'après la CCT n° 109, le travailleur a le droit de connaître les raisons concrètes de son licenciement.

Introduire une demande auprès de son employeur dans les 2 mois suivant la fin du contrat.

Le travailleur qui démissionne est tenu de respecter un préavis correspondant à la moitié du délai de préavis qui aurait dû être respecté en cas de licenciement.

Le délai de préavis est plafonné à 13 semaines.

La partie qui rompt le contrat sans respecter le délai de préavis ou moyennant un délai de préavis insuffisant, doit payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être notifié.

LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité.

Motif grave : « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Absence d'entretien préalable.

Notification de rupture dans un délai de 3 jours ouvrables, qui commence à courir le lendemain du jour où les faits incriminés sont connus.

Notification du motif grave par écrit dans un délai de 3 jours ouvrables suivant la rupture du contrat.

Droit à aucune indemnité de rupture.

Droit au pécule de sortie lorsque le salarié n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels.

SÉCURITÉ SOCIALE



QUI EST FRONTALIER ?

La personne, salariée ou indépendante, qui exerce son activité en Belgique et réside en France où elle rentre en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

AFFILIATION

Le frontalier salarié belge et résident français dépend de la sécurité sociale belge.

L'employeur belge doit procéder à l'affiliation du salarié à l'Office National de Sécurité Sociale en Belgique.

Chaque frontalier exerçant une activité salariée doit choisir, avant d'exercer son activité, son organisme d'assurance maladie-invalidité appelé « mutualité ».

La mutualité fait parvenir au frontalier une carte d'identité sociale (carte isi+) et des formulaires à compléter et à remettre à la CPAM, cela pour pouvoir obtenir le remboursement des soins de santé dans les deux pays.

Il est nécessaire de vous affilier également auprès de la CPAM, au moyen du formulaire S1.

● Adresses utiles :

Office National
de Sécurité Sociale (ONSS)
Place Victor Horta, 11
B - 1060 BRUXELLES
Tél. : 0032 / (0)25 09 31 11
www.onssrszls.fgov.be

Caisse Primaire
d'Assurance Maladie (CPAM)
18, Rue Haute-Seille
B.P. 21 001
F - 57751 METZ Cedex 9
Tél. : 36 46
www.ameli.fr

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MALADIE

Les prestations en nature correspondent aux soins dentaires, médicaux, hospitalisation, médicaments, etc.

Le frontalier et les membres de sa famille (co-assurés) peuvent se faire soigner en France ou en Belgique. L'assuré obtiendra les prestations selon la législation du pays où les soins sont dispensés.

Les prestations en espèces correspondent à des indemnités pécuniaires versées en cas d'incapacité de travail (maladie ou accident non professionnel). Elles sont versées par la mutualité du frontalier.

QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE ?

Avertir votre employeur dès le premier jour d'incapacité de travail.

Votre employeur doit être en possession de votre certificat médical d'interruption d'activité au plus tard le deuxième jour ouvrable, sous peine de perdre son droit au salaire garanti jusqu'à ce que soit transmis ledit certificat médical.

Le certificat médical doit également être transmis au médecin conseil de l'organisme assureur.

Lorsqu'il reprend le travail, le travailleur frontalier doit en aviser son organisme assureur belge.

INDEMNITÉS DE MALADIE

Pour bénéficier des prestations en espèces, il faut justifier d'une affiliation à une assurance maladie (belge ou française ou d'un autre Etat membre de l'EEE) d'au moins 6 mois et d'au moins 120 jours de travail.

Maintien de tout ou partie du salaire durant 30 jours : « salaire garanti ».

À l'issue de cette première période, les indemnités versées par la mutualité pour incapacité primaire se substituent au salaire garanti, pendant une période maximale d'un an, et ce à compter de la date de début d'incapacité.

Depuis le 1er janvier 2014, il n'existe plus de jour de carence - ou jour non payé - lorsque la maladie n'atteint pas 14 jours.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Le 1er janvier 2017, le Fonds des maladies professionnelles (FMP) et le Fonds des accidents du travail (FAT) ont fusionné pour donner naissance à FEDRIS, l'Agence fédérale des risques professionnels.

L'employeur belge est légalement tenu de s'assurer contre les accidents du travail et les maladies professionnelles auprès du FEDRIS.

Pour bénéficier des prestations en nature et être ainsi remboursé à 100 %, vous devrez présenter le formulaire DA1 à la CPAM de votre lieu de résidence.

Les prestations en espèces sont servies selon la législation belge, et à la charge de l'organisme assureur belge de l'employeur (en cas d'accident du travail) ou de FEDRIS (en cas de maladie professionnelle)

🕒 Adresse utile :

FEDRIS
Avenue de l'Astronomie 1
B - 1210 BRUXELLES
Tél. : 0032 / (0)2 226 64 00
www.fedris.be/fr

INVALIDITÉ

Est considérée comme invalide la personne dont l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période de l'incapacité primaire.

L'incapacité primaire est la première année au cours de laquelle l'incapacité de travail est d'au moins 66 %. L'organisme assureur belge du travailleur vous fournira au 6ème mois de votre incapacité primaire un document dénommé « Déclaration pour invalidité » que vous devrez remplir.

L'invalidité est constatée par le Conseil médical de l'invalidité de l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI en région wallonne) sur la base d'un rapport qui est dressé par le médecin-conseil de l'organisme assureur du salarié.

L'examen médical constatant l'invalidité peut avoir lieu en France ou en Belgique, et la décision de la CPAM de reconnaître le statut d'invalide au travailleur s'impose à l'institution belge.

Les montants minimum et maximum de l'indemnité invalidité varient selon qu'est reconnu ou non le statut de travailleur régulier.

🕒 Adresse utile :

Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI)
Avenue de Tervueren, 211
B - 1150 BRUXELLES
Tél. : 00 32 / (0)27 39 71 11
www.inami.fgov.be

CHÔMAGE

Le frontalier au chômage complet bénéficiera du chômage en France et non en Belgique.

Pour justifier les périodes d'activité salariées effectuées en Belgique, vous devrez vous procurer le formulaire U1 auprès d'un bureau de chômage belge (l'ONEM pour la région wallonne).

Inscrivez-vous dès le 1er jour de chômage auprès de Pôle emploi.

Si vous tardez à faire cette inscription, le point de départ des indemnités ne pourra être antérieur à la date d'inscription.

L'allocation journalière est déterminée en fonction du Salaire Journalier de référence établi à partir des 12 mois civils qui ont précédé le dernier jour travaillé et payé.

La nouvelle convention d'Assurance chômage, signée le 14 avril 2017, entrera en vigueur au 1er octobre 2017.

Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 4 mois (=88 jours de travail soit 610 heures) au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail (36 mois pour les 53 ans et plus). La limite maximale de la durée d'indemnisation est fixée à 24 mois (de 30 à 36 mois pour les personnes entre 53 ans et plus).

La convention d'Assurance chômage permet, sous conditions, pour un mois donné, de cumuler le salaire d'une activité avec une partie des allocations chômage.

● Adresse utile :

Office national de l'emploi (ONEM)
Boulevard de l'Empereur, 7
B - 1000 BRUXELLES
Tél. : 00 32 / (0)25 15 41 11
www.onem.be

Concernant les modalités d'octroi, le montant et la durée du versement de votre allocation chômage, nous vous invitons à entrer en contact avec un conseiller Pôle emploi :

Pôle emploi
www.pole-emploi.fr
Tél. : 39 49

RETRAITE

Âge minimum légal en Belgique : 65 ans.

En cas de carrière professionnelle effectuée en Belgique : pension de retraite belge.

En cas de carrière professionnelle dans différents pays : pension de la part de chaque pays à condition d'y avoir été assuré au minimum une année (un trimestre pour la France).

Prise en compte pour le calcul des années de cotisations : les périodes d'affiliation dans les autres pays membres (= totalisation des périodes d'assurance).

Le montant de chacune des pensions sera proportionnel au nombre d'années de cotisations effectuées dans chacun des pays.

● Adresses utiles :

Office National des Pensions (ONP)
Tour du Midi
B - 1060 BRUXELLES
Tél. : 00 32 / 78 15 17 65
www.onprvp.fgov.be

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)
36, Rue du Doubs
F - 67011 STRASBOURG
Tél. : 39 60
www.carsat-alsacemoselle.fr

PRESTATIONS FAMILIALES

Un travailleur résidant en France et travaillant en Belgique percevra des prestations familiales de la Belgique.

Si le conjoint du salarié frontalier travaille en France ou y perçoit des allocations, les prestations sont alors versées prioritairement par la France.

La Caisse belge versera un complément si les prestations belges sont plus élevées que les françaises.

● Adresse utile :

Caisse d'Allocations Familiales (CAF)
4, Boulevard du Pontiffroy
F - 57774 METZ Cedex 9
Tél. : 0 810 25 57 10
www.caf.fr

FISCALITÉ



QUI EST FRONTALIER ?

Le régime fiscal frontalier s'applique aux travailleurs résidant en zone frontalière en France et exerçant leur activité dans la zone frontalière belge au 31 décembre 2011, à condition de maintenir, de manière ininterrompue jusqu'en 2033, leur foyer d'habitation permanent dans la zone frontalière française, l'exercice de leur activité dans la zone frontalière belge et de ne pas sortir plus de 30 jours par année civile de la zone frontalière belge pour l'exercice de leur activité.

Les nouveaux travailleurs français en Belgique ne remplissant pas ces conditions ne bénéficient plus du statut de frontalier.

PAYS D'IMPOSITION

Les personnes bénéficiant du statut fiscal des frontaliers sont imposables dans le pays où ils résident, en France.

Les revenus des personnes embauchées au 1er janvier 2012 sont imposables dans l'État d'exercice, en Belgique.

IMPOSITION SOUS LE STATUT FISCAL DE FRONTALIER

L'employeur belge retient chaque mois un précompte professionnel sur les rémunérations, à titre d'avance sur l'impôt belge des personnes physiques.

Le travailleur frontalier est exonéré de précompte professionnel puisqu'il est imposable dans son Etat de résidence, la France.

Afin de bénéficier de cette exonération, le travailleur doit demander à son employeur qu'il se procure une déclaration de travailleur frontalier auprès du « Centre de Documentation Précompte Professionnel » (formulaire 276 FG : « Travailleurs frontaliers résidents en France »).

Le travailleur frontalier et son employeur doivent remplir les parties qui leurs sont destinées.

Le travailleur frontalier présentera les deux exemplaires du formulaire aux services fiscaux dont il relève en France.

L'inspecteur des impôts français remplit la partie qui lui est dédiée et remet un exemplaire au salarié afin qu'il le transmette à son employeur belge.

Dès lors, l'employeur belge peut s'abstenir de retenir et de verser au Trésor belge le précompte professionnel.

IMPOSITION EN CAS D'ABSENCE DU STATUT FISCAL DE FRONTALIER

En Belgique, l'impôt sur le revenu des personnes physiques est perçu provisoirement par voie de précompte professionnel ; ce précompte constitue un acompte sous forme de retenue à la source, à valoir sur l'impôt final qui devra être payé après déclaration fiscale en Belgique. Il est établi forfaitairement par l'employeur.

Le travailleur qui ne réside pas en Belgique doit déclarer ses revenus de source belge à l'aide du formulaire n° 276.2 « DÉCLARATION À L'IMPÔT DES NON-RÉSIDENTS / PERSONNES PHYSIQUES ».

Cette déclaration est en principe envoyée automatiquement au domicile du non-résident. Le calcul définitif de l'impôt par les services fiscaux belges se fait sur la base de la déclaration à l'INR/p.p. (formulaire n° 276.2).

● Adresse utile :

Contrôle Bruxelles Etranger
FINTO
Boulevard du Jardin Botanique, 50
Boîte 3424
B - 1000 BRUXELLES
Tél. : 00 32 / (0) 257 684 50
Mail : contr.cd.bruxelles.etr@minfin.fed.be

OBLIGATION DE DÉCLARATION EN FRANCE ?

Le frontalier n'est pas dispensé d'effectuer une déclaration en France bien qu'il soit imposable en Belgique.

Le frontalier doit déclarer chaque année aux services fiscaux français ses revenus au moyen de 2 formulaires :

- le formulaire 2042 « Déclaration des revenus »
- le formulaire 2042 C «Déclaration complémentaire des revenus»:

Les revenus de source belges devront être portés au cadre 1 lignes AC à DC (salaires) ou lignes 1 AH à 1 DH (pensions) de la déclaration 2042 C.

Dans le cas où le contribuable dispose d'autres revenus de source étrangère (exemple : revenu foncier d'un bien situé à l'étranger), il conviendra de souscrire la déclaration n° 2047.

Si le conjoint du travailleur frontalier exerce son activité professionnelle en France, et perçoit de ce fait des revenus de source française, la règle du taux effectif sera appliquée.

Les revenus de source française seront additionnés aux revenus « exonérés » du frontalier, pour déterminer le taux d'imposition.

Ce taux sera ensuite appliqué aux seuls revenus français du conjoint du travailleur frontalier.

● Adresse utile :

Service Impôts des Particuliers
4, Rue des Clercs
F - 57035 METZ Cedex 1
Tél. : 03 87 55 88 55
www.impots.gouv.fr

Pour un complément d'informations, vous pouvez consulter gratuitement le « Guide pour les frontaliers France-Belgique » sur le site www.frontalierslorraine.eu, rubrique « Publications » ou le recevoir sur simple demande à contact@frontalierslorraine.eu.

CRD EURES - Frontaliers Lorraine



Guide pour les frontaliers FRANCE - BELGIQUE

4^e ÉDITION
Octobre 2016



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme EaSI





www.frontalierslorraine.eu

LE SITE RESSOURCE DU TRAVAIL FRONTALIER

