



# Detachering





## »» DETACHERING: WAT ZIJN JE RECHTEN?

Door vrij verkeer van diensten in Europa kunnen werknemers of zelfstandigen uit elk ander Europees land in België werken als 'gedetacheerde'. En dit voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde prestatie.

### *Wat is een gedetacheerde werknemer?*

Een werknemer is een persoon die op basis van een contract met een werkgever arbeidsprestaties verricht en daarvoor loon ontvangt. De arbeidsprestaties gebeuren onder het gezag van de werkgever. Een gedetacheerde werknemer heeft een werkgever in een ander land dan België en wordt door die buitenlandse werkgever naar België gestuurd om te werken.

Een gedetacheerde werknemer valt onder de loon- en arbeidsvoorwaarden (arbeidsduur, verlof, veiligheidsregels, ...) van het land waar hij werkt. Tenzij de arbeidsvoorwaarden in het land van de werkgever gunstiger zijn. De werknemer behoudt de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever gedurende de hele periode van detachering. De regels rond detachering zijn zo opgesteld dat de tewerkstelling in het buitenland nooit een verslechtering van de rechten van werknemers kan inhouden. Gedetacheerde werknemers hebben minstens dezelfde rechten als in het land van oorsprong. En als werknemers in het land van tewerkstelling meer rechten hebben (bvb. een hoger minimumloon), dan moeten gedetacheerde werknemers ook dezelfde rechten hebben. Op die manier wil de wetgever oneerlijke concurrentie tussen eigen werknemers en buitenlandse werknemers vermijden.



## *Wat is een gedetacheerde zelfstandige?*



Personen die in een ander EU-land een activiteit uitoefenen als zelfstandige, kunnen tijdelijk via detachering aan de slag in België. Een zelfstandige valt niet onder het gezag van een werkgever. De zelfstandige is zijn/haar eigen baas, bepaalt zelf hoeveel hij/zij werkt of wil verdienen, en valt onder een ander belastingstelsel. Een gedetacheerde zelfstandige moet tijdens de periode van detachering de activiteiten van zijn onderneming blijven registreren in het land waar de onderneming is gevestigd.



## **VERPLICHTE FORMALITEITEN EN DOCUMENTEN BIJ DETACHERING**

Detachering houdt in dat een werknemer of zelfstandige die in zijn eigen land sociaal verzekerd is, tijdelijk in het buitenland kan gaan werken zonder in dat land sociale bijdragen te moeten betalen. De sociale bijdragen worden betaald door de werkgever in het land waar de zetel van de onderneming is gevestigd. Gedetacheerde zelfstandigen betalen zelf hun sociale bijdragen in het land waar hun onderneming is geregistreerd.

### *Detacheringdocument A1*



Iedere gedetacheerde werknemer of zelfstandige moet verplicht een document A1 hebben. Het document A1 wordt afgeleverd door een instantie van de sociale zekerheid van het land waarin de zetel van de werkgever of zelfstandige is gevestigd. Dit document is een Europees bewijs dat je sociale bijdragen worden betaald. Je moet dit document altijd op zak hebben, samen met de LIMOSA-aangifte.



### LIMOSA-aangifte



De LIMOSA-aangifte is een algemene verplichting in België om elke vorm van tewerkstelling van een buitenlandse werknemer of zelfstandige aan te geven aan de Belgische overheid. Elke buitenlandse werkgever die werknemers naar België detacheert moet een LIMOSA-aangifte doen. Dat moet gebeuren via de website [www.limosa.be](http://www.limosa.be), voordat de tewerkstelling van die werknemers in België aanvat. De werkgever is verplicht een bewijs van LIMOSA-aangifte aan de werknemer te overhandigen. En de werknemer moet dit bewijs altijd bij zich hebben. Vóór je als gedetacheerde begint te werken bij je Belgische opdrachtgever, moet je een bewijs van LIMOSA-aangifte kunnen voorleggen. Als je controle krijgt en de LIMOSA-aangifte niet kan tonen, zal de Belgische opdrachtgever of klant dit moeten melden bij de Belgische overheid.



Voor sommige werknemers is er geen verplichte LIMOSA-aangifte nodig: zoals in de transportsector, podiumkunstenars, zakenmensen.

### Europese ziekteverzekeringskaart

De Europese ziekteverzekeringskaart (EZVK) is enkel bruikbaar als je **tijdelijk in het buitenland** vertoeft. De reden van je verblijf (vakantie, studies, werk, ...) speelt geen rol. De kaart bewijst dat je **in orde** bent met de ziekteverzekering. Als je medisch noodzakelijke zorg geniet, geeft ze recht op de terugbetaling door een buitenlands ziekenfonds. De kaart is **persoonsgebonden**. De EZVK geldt niet voor geplande verzorging in het buitenland.

*Opgeliet!* Gedetacheerde zelfstandigen moeten naast deze formulieren, ook nog een attest van inschrijving bij de Kamer van Koophandel en een attest van een Europees BTW- nummer van hun land bij zich hebben!



Gedetacheerde werknemer	Gedetacheerde zelfstandige
Detacheringsdocument A1	Detacheringsdocument A1
Bewijs LIMOSA-aangifte	Bewijs LIMOSA-aangifte
Identiteitskaart/paspoort	Identiteitskaart/paspoort
Europese ziekteverzekeringskaart (Blauwe kaart)	Europese ziekteverzekeringskaart (Blauwe kaart)
	Inschrijving Kamer van koophandel
	Europees BTW nummer

## CONTRACT EN VERLONING

Een gedetacheerde werknemer moet reeds vóór hij komt werken als gedetacheerde werknemer in België een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever die hem detacheert. Dit arbeidscontract moet tijdens de duur van de detachering blijven doorlopen!

De gedetacheerde werknemer werkt onder het gezag van de werkgever. De werkgever maakt hierover afspraken met de Belgische opdrachtgever.

Het loon van een arbeider in België wordt berekend op basis van het aantal uren dat die werkt. Voor bedienden op basis van een afgesproken dagloon. Hoeveel het loon precies bedraagt, wordt bepaald door een Belgische Collectieve ArbeidsOvereenkomst (CAO). Dat is een afspraak die geldt voor iedereen die binnen een bepaalde sector of binnen een bepaalde onderneming werkt. Als er geen CAO bestaat in de sector of het bedrijf waar je werkt, moet je minstens het minimumloon krijgen waarop elke werknemer in België recht heeft. Dat is 1472,40 euro bruto per maand (vanaf 21 jaar) of 1511,48 euro (21,5 jaar + 6 maanden anciënniteit) of 1528,84 euro (22 jaar + 12 maanden anciënniteit). Dit zijn de minimumlonen na de indexering van 1 februari 2012.

Iemand die werkt als zelfstandige aanvaardt zelf opdrachten, uit eigen keuze. Hij of zij valt niet onder het gezag van een werkgever en beslist zelf welke prijs hij of zij hiervoor vraagt.



## » BELASTINGEN

Elke gedetacheerde werknemer betaalt een personenbelasting op zijn of haar inkomen. Als je minder dan 183 dagen in België werkt, betaal je als gedetacheerde werknemer belastingen in het land waar je werkgever is gevestigd. Werk je meer dan 183 dagen in België dan ben je als gedetacheerde werknemer verplicht om je personenbelasting te betalen in België. En dit vanaf de eerste dag van je werkzaamheden in België. De personenbelasting van gedetacheerde werknemers wordt maandelijks betaald door hun werkgever (bedrijfsvoorheffing). De werknemer is zelf verantwoordelijk voor een jaarlijkse belastingaangifte.

*Opgelet:* Als je meer dan 183 dagen werkt in België, moet je jaarlijks je belastingaangifte doen in België. Dit geldt zowel voor gedetacheerde werknemers als zelfstandigen. Voor meer informatie over belastingen kan je terecht bij het contactcenter van de Federale overheidsdienst Financiën: tel 02/572 57 57.

## » MATERIAAL/WERKTIJDEN/ENZ

Als gedetacheerde werknemer moet je je hierover geen zorgen maken. De werkgever of opdrachtgever is verplicht het juiste en voldoende materiaal te voorzien om een opdracht uit te voeren, ook veiligheidsmateriaal. Als werknemer ben je ook gebonden aan wettelijk bepaalde arbeidsuren. Je mag bijvoorbeeld niet meer dan 38 uur per week werken, tenzij je hiervoor extra loon ontvangt. De werkgever/opdrachtgever beslist over de periodes wanneer je verlof mag opnemen.

Als gedetacheerde zelfstandige kan je zelf beslissen over alles wat met het werk heeft te maken: waar en wanneer je werkt, de aankoop van werkmateriaal, afspraken met klanten en opdrachtgevers,...



## » HUISVESTING

De werkgever moet voor gedetacheerde werknemers huisvesting regelen. De Belgische opdrachtgever moet zorgen dat deze afspraak wordt nagekomen. De huisvesting moet voldoen aan de Belgische woonnormen. Slapen op de werkvloer, in de garage of in barakken of caravans op de werfplaats, of met te veel mensen in een kleine ruimte is wettelijk verboden. Ook moeten er deftige sanitaire voorzieningen aanwezig zijn. De huisvesting wordt betaald door de werkgever. Tenzij werknemers van hun werkgever een extra vergoeding (in bepaalde sectoren) krijgen, dan moeten ze de huisvesting zelf betalen.



### LET OP!

- Ga na of je betaald wordt volgens de Belgische loonvoorwaarden!
- Controleer af en toe of je sociale bijdragen zijn betaald. Als dat niet gebeurt ben je bijvoorbeeld niet verzekerd als je ziek wordt.
- Let op dat je altijd de wettelijke detacheringsdocumenten bij hebt!
- Ook het bewijs van LIMOSA-aangifte is verplicht en moet je steeds op zak te hebben.
- Op zon- en feestdagen wordt er niet gewerkt. Als je toch werkt, moet je daarvoor extra loon krijgen.
- Als je meer werkt dan wettelijk toegestaan, controleer dan of jouw overuren correct worden betaald.
- Je kan nooit mondeling worden ontslagen. Informeer je altijd over jouw rechten voor je iets tekent.
- Je werkgever is verplicht om te zorgen voor een goede huisvesting. Slapen op de werkvloer en in onhygiënische omstandigheden is bij wet verboden! Kijk goed na hoe je huisvesting wordt geregeld (staat de regeling van jouw huisvesting beschreven in je contract?).

Laat daarom steeds je contract nalezen! Leer jouw rechten kennen. Als je meer informatie wil of hulp nodig hebt, contacteer dan het ACV! Deze folder is opgemaakt in jouw taal. De dienstverleners van het ACV helpen jou in het Nederlands of in het Frans. Als je iemand kent die goed Nederlands of Frans spreekt, is het altijd goed om die mee te nemen naar het ACV-dienstencentrum.

**Je kan ook hulp en informatie vragen bij de sociale – of arbeidsinspectie in jouw land.**

## CONTACT

### ANTWERPEN KEMPEN

03/222 71 55 • 03/222 71 59  
diversiteit.antwerpen@acv-csc.be

### MECHELEN-RUPEL LEUVEN

015/45 46 73  
diversiteit.mechelen@acv-csc.be

### BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE BRUXELLES

02/557 85 42  
diversiteit.brussel@acv-csc.be

### WAAS EN DENDER AALST-ODENAARDE

03/765 21 71  
diversiteit.dendermonde@acv-csc.be

### GENT-EEKLO

09/265 42 78  
diversiteit.gent@acv-csc.be

### BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

059/55 25 65  
diversiteit.oostende@acv-csc.be

### ZUID WEST-VLAANDEREN MIDDEN WEST-VLAANDEREN

056/23 55 07  
diversiteit.kortrijk@acv-csc.be

### LIMBURG

011/30 61 66  
diversiteit.limburg@acv-csc.be

### CENTRALE LBC-NVK

03/220 89 54  
diversiteit.lbc-nvk@acv-csc.be

Coördinatie / Coordination: Stefaan Peirman • 02/246 32 28 • [diversiteit@acv-csc.be](mailto:diversiteit@acv-csc.be)

Contacteer / Contactez



IL EXISTE AUSSI UNE PUBLICATION DE LA CSC CONCERNANT LES  
CONSÉQUENCES ET LES RISQUES POUR LES FAUX INDÉPENDANTS.

ER IS OOK EEN ACV-PUBLICATIE OVER DE GEVOLGEN  
EN DE GEVAREN VOOR SCHIJNZELFSTANDIGEN.

