FRONTALIERS GRAND EST

POUR LES FRONTALIERS DES HAUTS-DE-FRANCE

B.A-BA POUR LES FRONTALIERS FRANCE → BELGIQUE

2023

EURES eures Grande Région Großregion

La Région Grand Est

EUROMÉTROPOLE EUROMETROPOOL LILLE • KORTRIJK • TOURNAI

Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne

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://eures.europa.eu

Rédaction
CRD EURES / Frontaliers Grand Est
Mail : juridique@frontaliers-grandest.eu
Site : www.frontaliers-grandest.eu

Partenaire
EUROMÉTROPOLE LILLE-KORTRIJK-TOURNAI
Site : https://www.eurometropolis.eu/fr

Dépôt légal
ISBN : 978-2-38432-026-4
EAN : 9782384320264
Novembre 2023

Le B.A.BA pour les frontaliers France-Belgique 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.frontaliers-grandest.eu.

Afin de de tenir compte de la spécificité de son public, l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai a conclu un partenariat avec Frontaliers Grand Est. Ce B.A.BA initialement prévu au public du Grand Est est désormais orienté pour les frontaliers de l'Eurométropole.

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 à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

RETROUVEZ-NOUS SUR
www.frontaliers-grandest.eu

Restez connectés sur nos réseaux sociaux :

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

Un partenariat fructueux

Le GECT de l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai est heureux de s'associer à Frontaliers Grand Est en co-produisant ce petit guide afin de répondre aux premières questions que vous vous posez dans ce vaste territoire franco-belge en matière d'emploi. Ce B.A-BA vous permettra d'oser sans trembler... passer la frontière pour aller travailler.

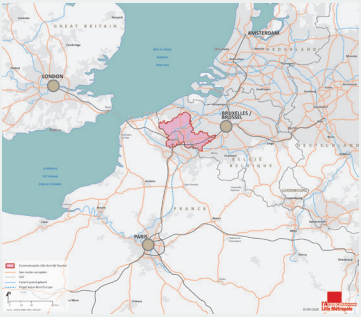
N'hésitez pas à consulter notre portail web https://www.eurometropolis.eu/fr/en-pratique/travailler : infos, relais et vidéos qui tordent le cou à vos idées reçues sur le travail transfrontalier. Vous y trouverez également des infos pratiques pour vous déplacer.

L'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai, c'est quoi ?

Un bassin de vie composé de 155 communes (3600km²) rassemblant plus de 2,1 millions d'habitants qui parlent français ou néerlandais. Près de 50.000 travailleurs passent la frontière quotidiennement entre France (Nord) et Belgique (Wallonie, Flandre). Serez-vous de ceux-là ?

Un Groupement européen de Coopération territoriale qui, avec son Agence basée à Kortrijk, met en œuvre des projets et des outils transfrontaliers au service des citoyens dans son quotidien. Il se veut le plus proche de ses habitants, de tous les êtres vivants qui composent son écosystème.
Par exemple, le Parc Bleu est né autour de l'eau, très présente, qui ne connait pas de frontière (https://www.espacebleu.eu/)

En savoir plus : https://www.eurometropolis.eu/fr
Contact : info@eurometropolis.eu



Vous voulez aller travailler en Flandre ?

Voici un petit lexique français-néerlandais qui peut vous aider dans vos déplacements/rencontres !

Le nom de quelques villes:

- Courtrai = Kortrijk
- Lille = Rijsel
- Tournai = Doornik
- Ypres=Ieper
- Roulers = Roeselare

- Bonjour = Goeiedag / Dag
- Enchanté.e (de vous rencontrer) = Aangenaam
- Je m'appelle ... = Ik heet...
- Au revoir / A bientôt = Tot ziens / Tot binnenkort
- Merci = Dank u wel
- Départ (à la gare par exemple ...) = Vertrek
- Arrivée = Aankomst
- Tout droit/ A droite/ A gauche : Rechtdoor / Rechts / Links
- Oui/Non : Ja /Nee
- S'il vous plaît = Alstublieft (a.u.b)
- Puis-je prendre RDV avec Monsieur ou Madame ... ? = Kan ik een afspraak maken met mijnheer of Mevrouw ...
- Je travaille dans une entreprise en Flandre= Ik werk voor een bedrijf in Vlaanderen

Pour tout savoir sur l'emploi transfrontalier
Hauts de France - Belgique :
https://emploi-sans-frontieres.eu/

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 Grand Est et de ses financeurs.

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 règlementaires fréquentes.

Toutes ces publications, bien que réalisées avec le soutien financier de la Commission européenne et de l' Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai, *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.

DROIT DU TRAVAIL 9

PERMIS DE TRAVAIL..... 9
DROIT APPLICABLE 9
CONTRAT DE TRAVAIL..... 9
CDD..... 9
LANGUES DU CONTRAT 10
PÉRIODE D'ESSAI..... 10
SALAIRES 10
JOURS FÉRIÉS..... 11
CONGÉS PAYÉS 11
LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS 11
DÉMISSION..... 12
INDEMNITÉS 12
LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE 12

SÉCURITÉ SOCIALE..... 13

QUI EST FRONTALIER ?..... 13
AFFILIATION..... 13
REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MALADIE 14
QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE ? 14
INDEMNITÉS DE MALADIE..... 15
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.... 15
INVALIDITÉ..... 16
CHÔMAGE 17
RETRAITE..... 18
PRESTATIONS FAMILIALES 18

FISCALITÉ 19

QUI EST FRONTALIER ? 19
PAYS D'IMPOSITION 19
IMPOSITION SOUS LE STATUT FISCAL DE FRONTALIER 19
IMPOSITION EN CAS D'ABSENCE DU STATUT FISCAL DE FRONTALIER 20
OBLIGATION DE DÉCLARATION EN FRANCE ? 21

TÉLÉTRAVAIL 22

PROTECTION SOCIALE 22
FISCALITÉ 23

PERMIS DE TRAVAIL

Vous êtes ressortissant européen : pas besoin d'une autorisation spécifique pour travailler en Belgique.

Vous êtes ressortissant de pays tiers : vous devrez avoir une autorisation pour exercer en Belgique (permis de travail ou dispense). Pour plus d'information, consulter notre brochure sur les ressortissants de pays tiers sur www.frontaliers-grandest.eu.

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.). En pratique, si vous travaillez à 100% en Belgique, votre contrat sera de droit belge.

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 (38 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 ou qu'un délai de maximum 2 ans soit respecté (voir le Guide pour les frontaliers France-Belgique pour les conditions).

Droit à aucune indemnité ni prime de précarité.

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

Dérogations :

- Possibilité de rupture unilatérale des CDD conclus à partir du 1er 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.

PÉRIODE D'ESSAI

Pas de période d'essai dans un contrat de travail conclu à partir du 1er 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).

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 transformée 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 1er 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 1er 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.

DÉMISSION

Le travailleur qui démissionne est tenu de respecter un préavis lié à son ancienneté et plafonné à 13 semaines.

INDEMNITÉS

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 notifiée.

La loi ne prévoit pas d'indemnité légale de licenciement en supplément d'une indemnité compensatrice de préavis non prestée.

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.

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 permettant de vous soigner en France en utilisant votre carte vitale.

ADRESSES UTILES :

Office National de Sécurité Sociale (ONSS)
Rijksdienst Voor Sociale Zekerheid (RSZ)
Place Victor Horta /Hortaplein, 11, 1060 BRUXELLES (BE)
Tél. : 0032 / (0)25 09 59 59
https://www.onss.be
https://www.rsz.be

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
2, rue d'Iéna, 59895 LILLE (FR)
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 État membre de l'EEE) d'au moins 12 mois et d'au moins 180 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.

Pour les salariés, il n'existe pas de jour de carence - ou jour non payé.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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 / Sterrenkundelaan 1
1210 BRUXELLES (BE)
Tél. : 0032 / (0)2 272 20 00
(lun-mar-jeu : 9h à 16h / mer-ven : 9h à 13h)
https://www.fedris.be

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 pour la communauté francophone/RIZIV(Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering-) pour la communauté flamande)) sur la base d'un rapport qui est dressé par le médecin– conseil de l'organisme assureur du salarié.

Si vous avez également travaillé dans votre pays de résidence une année minimum, vous pouvez introduire une demande de pension d'invalidité.

Attention : il n'existe pas de reconnaissance automatique de l'invalidité d'un pays à l'autre.

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)
Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV)
Avenue Galilée/Galileelaan, 1150 BRUXELLES (BE)
Tél. : +32(0)2 524 97 97
https://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 communauté francophone et RVA pour la communauté néerlandophone). La demande de U1 peut se faire via le formulaire de contact sur internet https://www.onem.be/contact/formulaire-de-contact

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 24 ou 36 mois civils qui ont précédé le dernier jour travaillé et payé.

Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 6 mois (=130 jours de travail soit 910 heures) au cours des 24 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).

ADRESSE UTILE :

Office national de l'emploi (ONEM)
De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) - administration centrale
Boulevard de l'Empereur/Avenue Keizers, 7, 1060 Bruxelles (BE)
Tél.: 00 32/ (0)25 15 41 11
https://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 :

www.pole-emploi.fr

Tél. : **39 49**

RETRAITE

Âge minimum légal en Belgique : de 65 à 67 ans en fonction de votre date de naissance.

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 :

Service fédéral des Pensions /Federale Pensioendienst
Tour du Midi/Zuidertoren
Esplanade de l'Europe/Europaesplanade, 1
1060 Bruxelles/Brussel (BE)
Tél. : 00 32 / 78 15 17 65
www.sfpd.fgov.be/fr

Effectuez votre démarche en ligne en France sur le site:
https://www.lassuranceretraite.fr

PRESTATIONS FAMILIALES

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

Si l'autre parent 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)
82 rue Brûle Maison 59000 LILLE (FR)
Tél. : 32 30
www.caf.fr

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 leur pays de résidence, en France.

Les revenus des personnes embauchées au 1er janvier 2012 ou ne remplissant plus les conditions du statut fiscal, 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 État 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.

Le prélèvement à la source en France

Un employeur belge ne peut pas être contraint de prélever, pour le compte et à décharge du travailleur frontalier, l'impôt français.

Il ne sera donc pas possible d'opérer directement un prélèvement sur la fiche de paie du salarié belge.

Le montant sera prélevé le 15 de chaque mois sur le compte bancaire déclaré par le frontalier dans son espace personnel sur www.impots.gouv.fr.

Le montant de cet acompte sera revu lors de la prochaine déclaration de revenus qui tiendra compte des éventuels changements de salaires.

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 :

SPF Finances - Service Déclaration Non-résidents

FR: Avenue Prince de Liège (JB), 133, Boîte 516, 5100 Jambes (BE)
NL: Gaston Crommenlaan 6 Bus 516, 9050 Ledeberg (BE)

Tél. : 00 32 / (0) 2 576 84 50
belgium.tax@minfin.fed.be (FR) / tax.belgium@minfin.fed.be (NL)

Site : **https://finances.belgium.be/fr**

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 belge 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 - Nord
https://lannuaire.service-public.fr/navigation/hauts-de-france/nord/sip

https://www.impots.gouv.fr

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail en France pour un frontalier est possible si l'employeur belge l'autorise. Le télétravail frontalier peut avoir un impact sur votre situation sociale et/ou fiscale.

PROTECTION SOCIALE

Le principe posé par la législation européenne est qu'un travailleur ne peut être affilié que dans un seul pays. En cas de présence pour le travail dans plusieurs pays, une seule affiliation est alors possible.

Le pays d'affiliation est déterminé selon le principe suivant : le pays de résidence (France) est compétent si au moins 25% du temps de travail y est effectué ou si au moins 25% de la rémunération y est perçue (également appelée activité substantielle – la bascule de l'affiliation se fait dès que les 25% sont atteints et non dépassés).

=> Par exemple une personne travaille du lundi au vendredi le même nombre d'heures en Belgique et décide d'effectuer chaque semaine 3 jours de télétravail en France. Le quota est atteint.

Un nouvel accord-cadre est venu récemment rehausser ce seuil à 49,9% et est applicable depuis le 01/07/2023. Cet accord a une durée de validité de 5 ans mais la France a prévu de réaliser un bilan des conséquences après 6 mois et pourrait éventuellement revoir sa position en 2024. Ainsi, ce seuil de 49,9% est en vigueur de manière certaine jusqu'au 31/12/2023.

Attention : l'accord-cadre précité fixant le seuil de 49,9% ne concerne pas tous les travailleurs frontaliers, des conditions doivent être remplies. Vous trouverez la liste des conditions sur notre site internet : https://frontaliers-grandest.eu/accueil/salaries/france-belgique/le-teletravail-en-belgique/possibilites-et-limites-du-teletravail-en-france-pour-le-frontalier/

Conséquences en cas de dépassement du quota

L'employeur belge doit s'inscrire à l'URSSAF, au service URSSAF Service Firmes Etrangères – SFE et y verser les cotisations patronales et salariales françaises au taux français incluant les cotisations retraite.

Concernant vos soins, vous pourrez vous faire soigner et rembourser normalement en France. Pour les soins envisagés en Belgique : vous avez la possibilité d'y effectuer des soins courants, mais vous ne serez pas pris en charge financièrement en Belgique et vous devrez donc avancer les frais. La CPAM vous remboursera les soins et arrêts maladie.

Pour les soins coûteux qui nécessitent une hospitalisation, vous devrez au préalable obtenir la validation de la CPAM. Une carte européenne d'assurance maladie valide vous sera indispensable si vous devez vous rendre aux urgences en Belgique.

De plus, vous cotiserez pour votre retraite en France.

Vous n'aurez pas le droit aux allocations familiales belges mais aux allocations françaises.

FISCALITÉ

Les revenus professionnels sont imposables dans le pays de travail. Ainsi, si la personne télétravaille depuis son domicile en France elle sera imposée :

- en France pour les jours télétravaillés en France ;
- en Belgique pour les jours travaillés en Belgique.

Il n'y a donc pas de double imposition en France et en Belgique de la même journée de travail. L'imposition se fera au prorata entre le temps de travail dans chaque pays.

Il est recommandé de tenir un calendrier conjointement avec votre employeur pour déterminer à l'avance quels jours du mois vous travaillerez en France et quels jours vous pourriez travailler en Belgique.

Pour les jours travaillés en France, l'employeur belge ne peut pas être tenu de prélever les impôts français au compte et décharge du travailleur, il n'y a donc pas de prélèvement à la source.

Vous devrez actualiser votre situation fiscale sur votre espace en ligne. Vous serez ensuite prélevé de l'impôt français de manière mensuelle directement sur votre compte bancaire (celui renseigné sur le site des impôts) le 15 de chaque mois.

Pour les jours travaillés en France, vos revenus devront être déclarés chaque année à l'administration fiscale française via votre déclaration fiscale française.

Attention : pour les personnes ayant le statut de frontalier fiscal, le télétravail en France constitue une sortie de zone devant être comptabilisée.

FRONTALIERS GRAND EST

CRD EURES / FRONTALIERS GRAND EST

11, rue Claude Chappe
F - 57070 METZ Technopôle
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu

Ne pas jeter sur la voie publique. Création Idée Ad pour Frontaliers Grand Est.

Cofinancé par l'Union européenne

Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne