

## Newsletter: **Permis unique et modifications de fond importantes pour les travailleurs étrangers**

16 janvier 2019

### **Table des matières**

1	Vue d'ensemble.....	2
2	Dispenses.....	3
3	Le Permis Unique en tant que permis de travail et de séjour combiné.....	5
4	Modifications de fond .....	8
5	À quoi les employeurs doivent-ils faire attention ? .....	10

Chers lecteurs,

En période de globalisation et de pénurie de main d'œuvre sur le marché du travail belge, la mobilité internationale des travailleurs s'accroît également. Ainsi, les employeurs font plus que jamais appel à des travailleurs qui ne sont pas des ressortissants d'un pays membre de l'EEE ou des ressortissants suisses (ci-après les 'travailleurs étrangers' ou 'ressortissants de pays tiers'). Il peut s'agir dans ce cadre d'un détachement temporaire vers la Belgique par un employeur étranger, ou d'un engagement par un employeur belge.

De tels travailleurs étrangers ne peuvent toutefois pas travailler d'emblée sur le territoire belge : l'employeur doit en principe recevoir une autorisation préalable et le travailleur doit disposer d'un titre de séjour belge. Les infractions à ces obligations sont sévèrement sanctionnées.

En ce début d'année, il y a plusieurs nouveautés en la matière dont nous voulions vous faire part. En effet, les règles relatives à l'occupation de travailleurs étrangers ont été modifiées de manière importante, tant sur le plan de la procédure que sur le plan des conditions (pour l'instant principalement en Flandre).

La réglementation n'a certainement pas été simplifiée. Avec cette newsletter, nous souhaitons vous offrir un aperçu pratique des nouvelles règles du jeu. De cette manière, vous aurez une idée des possibilités dont votre entreprise dispose pour faire appel à des travailleurs étrangers et vous pourrez continuer à regarder par-delà les frontières en 2019.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

## 1 Vue d'ensemble

### 1.1 Dispenses

La première question lorsque l'on emploie un travailleur étranger est de savoir s'il a besoin d'une autorisation de travail. Beaucoup de travailleurs étrangers sont en effet dispensés de cette obligation, et peuvent donc travailler en Belgique sans que l'employeur ne doive demander un permis unique.

Une grande partie des dispenses sont liées au statut de séjour de la personne. Autrement dit, il est ici question de personnes qui séjournent en Belgique pour une autre raison que le travail, mais qui veulent ensuite commencer à travailler. Les nouvelles règles d'application depuis 2019 apportent un certain nombre de modifications importantes à ces dispenses. Les travailleurs étrangers qui pouvaient auparavant obtenir un permis de travail C relèvent désormais également de ces catégories étant donné que le permis de travail C est supprimé.

En outre, un certain nombre de catégories de travailleurs sont automatiquement dispensés, le plus souvent en raison de la courte durée de leur emploi ou de son caractère spécifique. Bien entendu, ces travailleurs doivent séjournier légalement en Belgique, mais un permis unique n'est donc pas obligatoire pour eux. Nous précisons d'ores et déjà que ces catégories ont également été modifiées, et que les règles qui s'y appliquent diffèrent (à présent) selon les Régions.

Au **chapitre 2**, nous aborderons les principaux changements.

### 1.2 Permis Unique : 1 procédure et 1 autorisation pour travailler et séjourner en Belgique

Jusqu'en 2019, la Belgique faisait la distinction pour les travailleurs étrangers entre l'autorisation de travail (le '*permis de travail*') et le droit au séjour (le '*titre de séjour*').

Un travailleur étranger qui n'était pas dispensé devait donc disposer de deux documents distincts, qui étaient obtenus via des procédures différentes. Ce n'était toutefois pas au goût de l'Europe, qui impose aux Etats membres l'obligation de délivrer un permis unique de travail et de séjour via une procédure unique.

Ce fut un chemin semé d'embûches en raison de notre structure étatique complexe, mais la Belgique a finalement réussi à introduire le 'Permis Unique' à partir de 2019. Cela signifie qu'en tant qu'employeur, vous pouvez obtenir un permis unique de travail et de séjour pour un travailleur étranger via une demande unique auprès de la Région compétente. Le travailleur reçoit un document unique lui permettant de travailler et de séjourner en Belgique, dans les limites de l'autorisation. Cette nouvelle procédure vaut pour toute la Belgique.

Le permis de travail et le titre de séjour distincts sont donc en grande partie abandonnés, bien qu'ils restent d'application pour les emplois de courte durée de maximum 90 jours.

Ceci est-il une bonne chose ? En théorie oui, mais la procédure unifiée n'est pas devenue plus simple pour autant. De plus, elle risque de durer plus longtemps que la somme des procédures 'dédoublées' antérieures.

Plus que jamais, une bonne planification ainsi qu'une bonne préparation sont donc la clé afin d'éviter les problèmes...

Au **chapitre 3** de cette newsletter, nous y reviendrons plus en détail.

### 1.3 Conditions: pour qui un Permis Unique peut-il être délivré ?

Outre la nouvelle procédure, il y a également depuis 2019 un certain nombre de changements par rapport aux conditions de fond pour occuper un ressortissant de pays tiers en Belgique.

Le point crucial étant qu'à partir de 2019, la réglementation diffère selon les Régions. En d'autres mots : d'autres règles du jeu sont d'application pour une occupation en Région flamande que pour une occupation en Région de Bruxelles-Capitale ou en Région wallonne. C'est la conséquence de la dernière réforme de l'Etat, qui a transféré aux Régions le pouvoir réglementaire en la matière.

En Région flamande en particulier, les règles ont été considérablement modifiées. Le marché du travail flamand s'ouvre ainsi davantage aux métiers en pénurie moyennement qualifiés : les employeurs belges pourront obtenir relativement facilement une autorisation de travail pour les fonctions qui figurent sur la liste dynamique des métiers en pénurie. En outre, il est désormais possible pour les profils hautement qualifiés d'obtenir une autorisation d'occupation pour maximum 3 ans, ce qui évite la procédure de renouvellement annuel. De nouvelles catégories de travailleurs entrant en ligne de compte pour un Permis Unique sont également introduites et un certain nombre de dispenses sont modifiées ou supprimées.

En Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale, les changements sur le plan des conditions restent pour l'instant limités à la suppression d'un certain nombre de dispenses qui existaient antérieurement et pour lesquelles un Permis Unique sera désormais nécessaire.

Au **chapitre 4** de cette newsletter, vous trouverez toutes les informations sur ces modifications.

### 1.4 Entrée en vigueur et régime transitoire

Les modifications dont il est question dans cette newsletter sont entrées en vigueur le 24 décembre 2018 (sauf stipulation contraire).

Pour toutes les nouvelles occupations de travailleurs étrangers (y compris les détachements) qui surviennent à partir de 2019, les nouvelles règles doivent donc être appliquées. Notez cependant que les permis de travail qui ont été délivrés antérieurement ne perdent pas leur validité. Ceux-ci restent donc valables jusqu'à la date prévue de fin de validité. Mais à partir du renouvellement suivant, les nouvelles règles doivent être appliquées et, le cas échéant, un Permis Unique devra être demandé. De même, les demandes qui ont été introduites avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles sont encore traitées selon les 'anciennes règles'.

## 2 Dispenses

### 2.1 Dispenses liées au séjour

De nombreuses personnes qui résident en Belgique sont venues ici pour une raison autre que le travail. Pensez aux réfugiés reconnus, aux membres étrangers de la famille de citoyens de l'Union ou ressortissant de pays tiers ('regroupement familial'), aux étudiants, ... Une grande partie de ces personnes peuvent travailler en Belgique sans qu'une autorisation d'occupation préalable ne doivent être obtenue, et ne sont donc pas concernées par la réglementation sur le Permis Unique.

Concrètement, un 'permis combiné' est délivré aux personnes qui résident initialement en Belgique pour une raison autre que le travail. Ce permis combiné n'est en fait rien d'autre qu'un titre de séjour indiquant s'ils sont autorisés à travailler en Belgique, et le cas échéant, dans quelles limites. Ce nouveau système ne remplace pas seulement les anciennes dispenses de permis de travail liées

au séjour, mais également le permis de travail C qui devait être demandé par les concernés eux-mêmes et qui a été abrogé.

Cela concerne, entre autres :

- les ressortissants des Etats membres de l'EEE et les ressortissants suisses ;
- les ressortissants de pays tiers porteurs :
  - d'une carte électronique B
  - d'une carte électronique C
  - d'une carte électronique D
  - d'une carte électronique F
  - d'une carte électronique F+
- les étudiants inscrits auprès d'un établissement d'enseignement belge uniquement pour le travail durant les vacances scolaires ou en dehors des vacances scolaire pour un maximum de 20h/semaine et pour autant que le travail soit compatible avec les études (auparavant un permis de travail C était exigé pour cela) ;
- les étudiants qui accomplissent un stage obligatoire en Belgique dans le cadre de leurs études au sein de l'EEE ou en Suisse ;
- les ressortissants de pays tiers durant la procédure de regroupement familial avec un citoyen de l'Union, à condition qu'ils disposent d'une annexe 19ter (auparavant une attestation d'immatriculation était également exigée) ;
- les ressortissants de pays tiers qui ont obtenu une carte A dans le cadre d'un regroupement familial avec un ressortissant de pays tiers (pas pour les membres de famille d'étudiants). Auparavant, cette catégorie devait obtenir un permis de travail B ;
- les ressortissants de pays tiers durant la procédure de regroupement familial avec un ressortissant de pays tiers (pas pour les membres de famille d'étudiants), qui obtiennent une attestation d'immatriculation ;
- les réfugiés reconnus en Belgique ;
- etc.

Les travailleurs étrangers relevant d'une des catégories susmentionnées sont eux-mêmes responsables de l'obtention du permis combiné, qui doit être demandé soit auprès de l'ambassade ou du consulat belge, soit auprès de la commune.

## 2.2 Dispenses liées à l'occupation

Un certain nombre de catégories de travailleurs sont également dispensées d'une autorisation d'occupation sur base du caractère spécifique ou de la courte durée de leur occupation en Belgique.

Il est important de noter que certaines de ces dispenses ont été supprimées depuis l'entrée en vigueur des nouvelles règles. Pour ces travailleurs, un Permis Unique devra désormais être demandé si la durée de de l'emploi excède 90 jours. Pour une occupation de maximum 90 jours, soit un permis de travail sera nécessaire (Région flamande), soit le travailleur sera encore dispensé (Région wallonne, Région de Bruxelles-Capitale et Communauté germanophone). Cela concerne entre autres :

- les personnes qui travaillent en Belgique dans le cadre de programmes d'échange approuvés par les autorités compétentes (par exemple : Leonardo, Phare et Erasmus) ;
- les journalistes étrangers qui résident en Belgique ;
- les chercheurs au sein d'établissements de recherches reconnus, dans le cadre d'une convention d'accueil ;
- les cadres ou le personnel de direction au siège central d'un groupe multinational (sous certaines conditions, parmi lesquelles un salaire annuel brut minimal) ;
- ...

Un certain nombre de dispenses subsistent.  
C'est le cas de :

- la dispense Vander Elst pour la prestation de services intracommunautaires (=la prestation de services par un travailleur ressortissant d'un pays tiers et qui est légalement employé par un employeur de l'UE pour un client de l'employeur établi en Belgique). Uniquement en Région flamande, il est ajouté comme condition supplémentaire que la prestation de services ne peut pas consister en la mise à disposition de personnel (comme par exemple le travail intérimaire ou la mise à disposition intragroupe autorisée de personnel) ;
- les réunions en cercle restreint, à condition que les réunions durent maximum 20 jours calendriers consécutifs par réunion et avec un maximum de 60 jours par année civile ;
- la participation à une formation au siège belge d'un groupe d'entreprises auquel l'employeur étranger appartient pour une durée maximale de 3 mois, dans le cadre d'une convention de formation. En Région flamande, il peut désormais également s'agir de prestations productives (mais pas en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, où s'appliquent en plus également des conditions spécifiques de nationalité concernant le travailleur et/ou l'employeur) ;
- ...

Notez qu'en Région flamande, il est expressément prévu que les dispenses ne sont d'application que si la déclaration Limosa, si requise, a été faite. Naturellement, la déclaration Limosa, si requise, doit également être faite pour un détachement vers une entreprise dans une des autres Régions (et des sanctions sévères s'appliquent en cas d'infraction), mais un manquement à cette obligation n'aura pas d'influence sur la dispense de Permis Unique.

### 3 Le Permis Unique en tant que permis de travail et de séjour combiné

#### 3.1 Champ d'application

Le Permis Unique et la procédure unique de demande y afférente ne sont d'application que dans le cadre de la migration économique de travailleurs qui travailleront plus de 90 jours en Belgique.

Les travailleurs qui travailleront maximum 90 jours en Belgique ne tombent pas sous le champ d'application du Permis Unique. Pour eux, les anciennes règles en matière de permis de travail (ou dispense) en combinaison avec un visa (ou dispense de visa sur base de leur nationalité) restent d'application. Il en va de même pour les jeunes au pair et les travailleurs frontaliers.

#### 3.2 Qui fait la demande ?

Un Permis Unique pour une durée déterminée est toujours demandé par l'employeur.

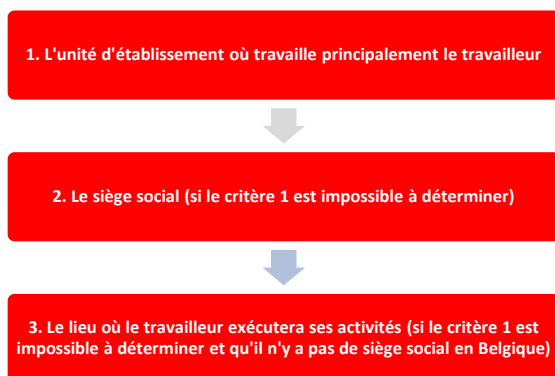
L'employeur peut lui-même signer le formulaire de demande ou faire appel à un mandataire. Pour un employeur étranger, le formulaire doit dans tous les cas être signé par une personne physique qui réside de manière régulière en Belgique.

Un Permis Unique pour durée indéterminée peut uniquement être demandé par le travailleur lui-même auprès de la Région de son lieu de résidence.

### 3.3 Où la demande doit-elle être introduite ?

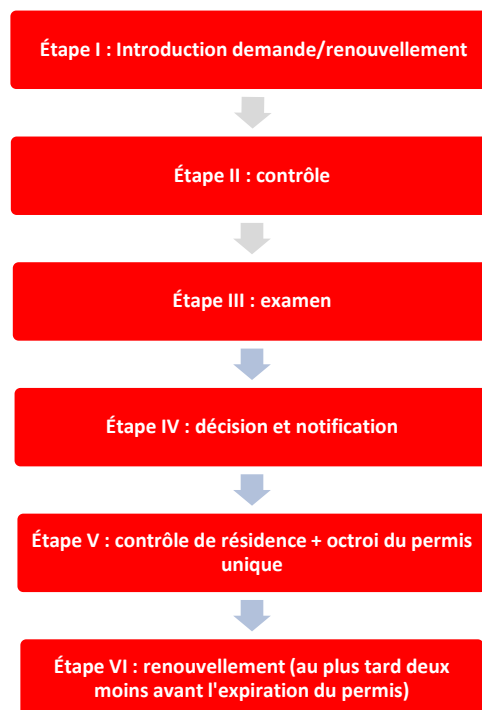
La question de savoir quelle Région est compétente n'est pas seulement importante pour le traitement rapide du dossier. En effet, les règles de fond diffèrent selon les Régions (voir **chapitre 4**). Par conséquent, la question de savoir quelle Région est compétente est particulièrement importante dans la pratique.

La nouvelle réglementation contient des règles de désignation par paliers pour déterminer l'autorité régionale compétente :



### 3.4 À quoi ressemble la procédure ?

La nouvelle procédure est composée de 6 étapes :



Vous trouverez, ci-dessous, de plus amples informations sur ces étapes :

#### – Étape 1

Tous les documents concernant l'occupation et le séjour devront être déposés **simultanément** auprès de la Région compétente. C'est un inconvénient important par rapport à l'ancienne procédure, qui prévoyait que les documents requis pour le titre de séjour - qui sont souvent plus longs à obtenir - ne devaient être remis qu'au moment de cette demande. Désormais le retard dans l'obtention d'un document risque de retarder l'ensemble de la procédure. Cela peut être le cas notamment pour les extraits de casier judiciaire étrangers qui nécessitent souvent une légalisation ou une apostille ainsi qu'une traduction par un traducteur assermenté.

Il y a également des changements concernant les documents qui doivent être déposés :

- En premier lieu, le **formulaire de demande**, pour lequel la Région compétente prévoit un modèle, sera nécessaire. Mais pour ce formulaire, plusieurs modalités sont d'application selon les Régions. Par exemple : en Wallonie et à Bruxelles, l'employeur et le travailleur devront signer conjointement ce document. En Flandre ce n'est pas le cas et l'employeur peut signer le document seul, mais dans cette Région, le code-ISCO (CITP) de la fonction doit maintenant également être mentionné. Dans toutes les régions, l'ambassade ou le consulat belge compétent doit être mentionné sur le formulaire si le travailleur se trouve à l'étranger ;
- le **CV** du travailleur ne doit plus être transmis ;
- En cas de détachement, l'employeur doit soumettre la preuve de la **déclaration Limosa** lors de la demande de renouvellement ;
- ...

#### – Étape 2

La Région remettra un accusé de réception à l'employeur et examinera ensuite si le dossier est complet (et donc recevable).

Lorsque le dossier semble complet (et donc recevable), la Région transmettra le dossier dans les 15 jours à l'Office des étrangers (OE).

Si toutefois le dossier ne semble pas complet, les documents complémentaires devront être fournis à la Région dans les 15 jours de la notification de la décision de recevabilité. Si cela n'est pas fait, le dossier deviendra irrecevable et la procédure s'arrêtera là.

#### – Étape 3

Les deux autorités devront simultanément examiner s'il est satisfait aux conditions d'octroi, chacune pour leur domaine de compétence.

L'OE mènera une enquête de sécurité et la Région examinera s'il est satisfait aux conditions pour l'autorisation de travail.

#### – Étape 4

À partir du moment où la Région déclare le dossier recevable, un **délai de (en principe) 4 mois** endéans lequel la décision doit être prise, commence à courir. Si aucune décision n'est prise durant ce délai, le Permis Unique est accordé.

Étant donné que l'OE et la Région décident de manière indépendante sur leur propre volet, il existe différentes issues :



### 3.5 À partir de quand le travailleur peut-il travailler ?

Le travailleur ne peut commencer à travailler qu'à partir du moment où il est en possession d'un titre de séjour provisoire (annexe 49), après qu'une décision positive ait été prise (par l'OE et la Région compétente) et que celle-ci lui ait été notifiée. Le simple dépôt de la demande ne suffit naturellement pas.

Si le travailleur réside encore à l'étranger, un visa lui sera délivré afin de voyager jusqu'en Belgique

Après un contrôle de résidence effectué par la police, le Permis Unique sera effectivement

délivré, mais dans l'intervalle, le travailleur peut déjà commencer à travailler à partir de la délivrance du titre de séjour provisoire (annexe 49).

### 3.6 Prolongation du droit de séjour à la fin de l'autorisation d'occupation

Si le travailleur n'est plus autorisé à travailler, son droit de séjour prend automatiquement fin 90 jours après la fin de son autorisation de travailler (le cas échéant, un document de séjour provisoire est délivré). Lors de cette période, le travailleur peut chercher un nouvel employeur. Dans certains cas, l'OE peut néanmoins déjà mettre fin au séjour avant la fin de cette période.

Si le travailleur perd son droit de séjour à un moment donné, l'autorisation d'occupation est automatiquement retirée.

## 4 Modifications de fond

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la compétence en matière de migration économique a été régionalisée. Depuis lors, chaque Région peut adopter sa propre réglementation en la matière. Il aura fallu attendre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour que l'une des Régions, en l'occurrence la Région flamande, fasse usage de cette possibilité et décide d'apporter des modifications importantes au régime existant.

Nous rappelons que de par l'introduction du Permis Unique dans chacune des Régions, un certain nombre de dispenses qui existaient auparavant ont été supprimées. Pour celles-ci, un Permis Unique est désormais également nécessaire (voir **chapitre 2.2**).

### 4.1 Région flamande

Le 7 décembre 2018, le Gouvernement flamand a définitivement approuvé un nouvel arrêté qui réforme en profondeur l'emploi des travailleurs étrangers qui ne sont pas

ressortissants de l'Espace économique européen ou de nationalité suisse.

Cet arrêté concrétise la mise en place d'un nouveau modèle de migration économique en Flandre. Ce modèle identifie 3 profils distincts : les profils hautement qualifiés et spécifiques, les profils moyennement qualifiés (uniquement pour les 'métiers en pénurie' repris sur une liste dynamique desdits métiers) et les profils résiduels, qui sont soumis à une évaluation du marché du travail et pour lesquels des motifs particuliers, économiques ou sociaux, doivent être démontrés.

Les mesures principales de cette réforme sont les suivantes :

- Une durée de validité de 3 ans dans certaines hypothèses

Une autorisation d'occupation pourra être octroyée pour une période de 3 ans pour la majorité des profils hautement qualifiés et spécifiques. Il s'agit notamment des profils suivants : le personnel hautement qualifié au sens strict, le personnel de direction, etc.

Avant la réforme, cette autorisation (encore appelée : 'permis de travail') devait être renouvelée chaque année.

- Liste dynamique des métiers en pénurie

Une liste dynamique des métiers en pénurie est établie tous les deux ans par le Ministre flamand du Travail. Les employeurs pourront recevoir une autorisation de travail pour les travailleurs dont le métier est repris sur cette liste, à condition de respecter les salaires minimums applicables.

Veuillez noter que cette possibilité est ouverte aux seuls employeurs belges (un détachement dans un métier en pénurie est donc impossible) et que le travailleur doit se trouver à l'étranger pendant la procédure de demande (une demande à partir de la Belgique est donc exclue).

La liste des métiers en pénurie, établie en concertation avec le VDAB et les partenaires sociaux, a été définie par un arrêté ministériel du 19 décembre 2018. Cette liste reprend 20



fonctions dans des domaines variés. Les fonctions suivantes sont notamment reprises : chef cuisinier, grutier, technicien d'installations industrielles, mécanicien d'entretien, boucher, conducteur de poids lourd, etc.

– Adaptations des seuils salariaux et seuil distinct pour les moins de 30 ans

Les seuils salariaux pour les travailleurs hautement qualifiés ont légèrement été revus à la hausse, par exemple : 41.868 EUR bruts au lieu de 41.739 EUR bruts par an pour le personnel hautement qualifié (montant 2019). Il est néanmoins important de remarquer qu'un seuil salarial inférieur (33.494 EUR bruts - montant 2019) a été introduit pour les travailleurs hautement qualifiés de moins de 30 ans et pour les infirmiers en cas de recrutement par un employeur belge.

– Possibilité de travailler pour plusieurs utilisateurs en cas de détachement

En cas de détachement, le travailleur pourra travailler pour plusieurs utilisateurs en Région flamande, pour autant que la convention de détachement indique les données de tous les utilisateurs.

– Nouvelles catégories de travailleurs suite à la transposition de directives européennes

L'arrêté introduit également une série de nouvelles catégories de profils hautement qualifiés ou spécifiques, suite à la transposition de directives européennes. Au contraire des autres modifications, ces changements ne sont pour le moment **pas encore entrés en vigueur**, mais étant donné l'importance qu'ils auront dans le futur, nous les mentionnons ici dès à présent. Parmi ces nouvelles catégories de travailleurs, on retrouve :

a) *Les détenteurs d'une Carte Bleue Européenne :*

En pratique, le recours aux Cartes Bleues Européennes était jusqu'ici très limité, étant donné que les conditions étaient plus strictes que pour la catégorie 'personnel hautement

qualifié' et que la procédure de demande était (beaucoup) plus longue. Désormais, cette catégorie bénéficiera d'une procédure accélérée (en pratique, max. 3,5 mois) par rapport à celle applicable au personnel hautement qualifié (en pratique, max. 4,5 mois) et offre pour le travailleur l'avantage significatif que l'autorisation de travail est, après 2 ans, valable pour chaque employeur. Ceci pourrait, dans certains cas, augmenter l'attractivité de cette catégorie.

b) *Les travailleurs saisonniers :*

L'obtention d'un Permis Unique devient également possible - sous certaines conditions - pour les travailleurs saisonniers dans l'horeca et dans l'agriculture et l'horticulture. Pour ces travailleurs, l'autorisation de travail ne peut excéder une période de 5 mois par période de 12 mois.

Néanmoins, cette catégorie est, de manière surprenante, soumise à l'évaluation (contraignante) du marché du travail, ce qui risque de limiter en pratique l'utilité de recourir à cette catégorie.

c) *Les travailleurs détachés dans le cadre d'un transfert intragroupe*

Une catégorie spécifique est introduite pour certains détachements intragroupes d'une entreprise en dehors de l'EEE vers une entreprise du même groupe en Région flamande.

L'avantage de cette catégorie est que le détenteur d'un Permis Unique sur cette base a un droit de mobilité de courte durée dans les autres Etats membres européens. Cela signifie qu'il peut travailler maximum 90 jours durant une période glissante de 180 jours pour d'autres entreprises du même groupe qui sont établies dans un autre Etat membre (et qu'il peut y séjourner).

d) *Les stagiaires*

Le régime applicable aux stagiaires est revu en profondeur. L'autorisation de travail peut uniquement être octroyée pour une période de 6 mois, laquelle peut être renouvelée une fois (autrefois, il était possible d'obtenir, d'entrée

de jeu, une autorisation pour une période de 12 mois).

Les conditions sont également revues. Par exemple, la demande doit être effectuée dans les deux ans de la réception du diplôme ou dans le cadre de cette formation. Autrefois, le stagiaire devait être âgé de moins de 30 ans à la date d'octroi de l'autorisation d'occupation et du permis de travail.

#### – Nouvelles obligations pour les employeurs

Les employeurs se voient imposer un certain nombre de nouvelles obligations. Ainsi, les autorités flamandes doivent être informées en cas de cessation anticipée de l'occupation, et une nouvelle demande d'autorisation d'occupation doit être introduite en cas de modification importante des conditions de travail (par exemple, des changements de fonction, de lieu de travail, de rémunération, ...).

## 4.2 En Wallonie et à Bruxelles

Pour le moment, aucune modification de fond (autre que celles mentionnées au point 2.2) n'a été introduite en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.

Cependant, ces Régions auraient également l'intention de modifier les règles du jeu sur le plan du contenu, à tout le moins afin de transposer les directives européennes concernant le détachement intra-groupe, le travail saisonnier, les stagiaires, *etc.*

Nous vous tiendrons bien entendu informés des nouveautés en la matière.

## 5 À quoi les employeurs doivent-ils faire attention ?

En résumé, il est clair que les changements apportés à l'occupation de travailleurs étrangers sont importants et vont assez loin. Pour conclure, nous aimerions vous indiquer certains points d'attention particuliers :

- **Un bon planning, c'est déjà la moitié du travail** : la procédure pour obtenir un Permis Unique n'est malheureusement pas plus simple que l'ancienne 'double' demande d'un permis de travail et d'un titre de séjour. Tous les documents (concernant tant l'emploi que le séjour) doivent être transmis au moment de la demande, ce qui peut impliquer une pression au niveau du timing. Et en parlant de timing : vous devez tenir compte du fait que la procédure de demande peut durer environ 4,5 mois, ce qui est sensiblement plus long que précédemment. La demande de renouvellement doit par ailleurs être soumise 2 mois avant l'expiration du Permis Unique, nous vous conseillons donc d'entamer le processus de renouvellement 3 mois à l'avance.
- **S'agissant des dispenses : suivez le droit de séjour**. Un travailleur qui est dispensé de Permis Unique doit naturellement toujours séjourner légalement en Belgique. Vous avez, en tant qu'employeur, l'obligation expresse de vérifier le titre de séjour ('le titre unique') avant le début de l'occupation et d'en conserver une copie à disposition pour l'inspection sociale. Si le titre de séjour devait être retiré à un moment donné, vous devez au préalable demander au travailleur de vous transmettre son nouveau titre. Des sanctions pénales strictes peuvent être appliquées en cas de manquement à ces obligations et/ou en cas d'emploi de travailleurs en séjour illégal.

- **Veillez à compléter les déclarations Limosa des travailleurs** : le non-respect des obligations relatives à la déclaration Limosa peut coûter cher, tant pour l'employeur étranger que pour l'utilisateur final, et les nouvelles règles ne changent pas sur ce point. En outre, lors du renouvellement du Permis Unique d'un travailleur détaché, la preuve de la déclaration Limosa (si applicable) devra être jointe. Raison de plus pour s'assurer que les obligations à cet égard sont respectées !
  
- **Occupation de moins de 90 jours ≠ dispense automatique** : les travailleurs qui sont employés pour une courte durée en Belgique *peuvent* souvent être dispensés d'une autorisation de travail. Toutefois, ce n'est pas systématiquement le cas, vérifiez donc soigneusement si, en effet, il peut y avoir une dispense.
  
- **N'oubliez pas la 'clôture' et la nouvelle demande (Région flamande)** : en Région flamande, vous devez en tant qu'employeur informer les autorités lorsque l'occupation d'un travailleur étranger prend fin plus tôt que prévu. En cas de modification importante des conditions de travail, il se peut également qu'une nouvelle demande doive être introduite - il va de soi que vous devez en tenir compte.

**Bruxelles**

280, Bd. du Souverain  
1160 Bruxelles  
Tel.: 02 761 46 00  
Fax: 02 761 47 00

**Liège**

Bd. Frère Orban 25  
4000 Liège  
Tel.: 04 229 80 11  
Fax: 04 229 80 22

**Anvers**

City Link  
Posthofbrug 12  
2600 Anvers  
Tel.: 03 285 97 80  
Fax: 03 285 97 90

**Gand**

F. Lousbergkaai 103  
bus 4-5  
9000 Gand  
Tel.: 09 261 50 00  
Fax: 09 261 55 00

**Courtrai**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsesteenweg 255  
8500 Courtrai  
Tel.: 056 26 08 60  
Fax: 056 26 08 70

**Hasselt**

Kuringersteenweg 172  
3500 Hasselt  
Tel.: 011 24 79 10  
Fax: 011 24 79 11

*Partners with you.*