

social

Posting foreign employees to Belgium: the obligations in various western European countries compared

Matthias Lommers
Laga
Brussels

Further to a comparative examination in the EU (the 15 old member states), it appears that Belgium is not demanding as regards the temporary employment of foreign workers in comparison with other European countries.

Belgium is not so demanding towards foreign employees

First it should be pointed out that Belgium is not the only country where temporary workforce deployment has to be notified in advance, as under the so-called Limosa obligations introduced on 1 April 2007.

When a non-EU national or a national of one of the new member states is posted to Belgium, a number of formalities have to be fulfilled, which include:

- applying for an work permit;
- applying for a type D visa and registration with the local authorities;
- applying for a Limosa notification;
- drawing up and keeping of Belgian social documents, such as payslips, work regulations and a staff register.

The survey shows, however, that Belgium is not so very demanding as is generally assumed, certainly not compared to our neighbours. For instance, there is a requirement to apply for a work permit for non-EU workers in all member states of the European Union, even for short periods. Just as in Belgium, for example in France, the Netherlands and Germany, it is compulsory to have a work permit as from the first day of employment. Furthermore, Belgium has low thresholds for issuing work permits to highly qualified foreign personnel. For instance, a highly qualified American will only be issued with a work permit in France, Germany or the Netherlands if he earns a gross annual salary of at least EUR 60,000.00; in Belgium he is eligible for a type B employment card for highly qualified personnel where his gross annual salary is only EUR 33,677.00. Moreover, the procedure for applying for a work permit in Belgium goes very quickly. In Flanders and Brussels, a work permit is issued in two or three weeks. In France and Spain, the procedure can take up to 12 weeks.

Additionally, the Belgian authorities are currently working on fully automating the work permit procedures via the Limosa web site, which will yet further increase the speed of the administrative processes.

Limosa

During spring, there was much ado in Belgium surrounding the so-called Limosa obligation. The obligation was introduced in the Act of 27 December 2006 and the Royal Decree of 20 March 2007. One of the consequences of Limosa is that foreign employees

that temporarily work in Belgium under the authority of their foreign employer have to be registered up front with the Belgian social security authorities via the Limosa web site. The requirement is a kin to the Dimona obligation that applies to employees subject to Belgian social security.

The comparative survey reveals that similar requirements also exist in the Netherlands, Germany, Spain, France, Italy, Luxembourg and Austria. Greece and Portugal, too, have a notification requirement, although notice does not have to be given up front there. The notification can be given after employment in those countries has commenced. In addition, most countries also require the foreign employer to keep employment documentation for its posted employees such as payslips, work regulations, work schedules, safety codes, etc.

Since 1 April 2007, under section 141 of the Finance Act of 28 December 2006, foreign employers or service providers that make a Limosa declaration have been exempt from the documentation requirement for a period of 12 months, albeit on condition the employer draws up and keeps similar documents in the foreign country. Previously, this obligation only applied in Belgium for a period of six months and was implemented into Belgian law by the Act of 5 March 2002, transposing Directive No. 96/71/EC of the European Parliament and the Council of 16 December 1996 on the posting of workers.

Finally, a fair number of countries, like Germany, Greece, Luxembourg, Austria and Portugal require the foreign employer to have a local representative, who must furthermore be a national of the country of employment. This administrative burden does not exist in Belgium.

The following table contains a summary of the most important requirements in the countries neighbouring Belgium:

LIMOSA	Is there a system comparable to Limosa?	Does a third-country national need a permit to work?	Is there a requirement to keep employment documentation for posted workers?	Is a foreign employer required to have a local representative?
<i>Belgium</i>	Yes, Limosa	Yes, employment card	Yes, exemption for the first 12 months, under conditions	No
<i>The Netherlands</i>	Yes ⁽¹⁾	Yes, employment permit	Yes	No
<i>France</i>	Yes, by letter or fax sent to the Préfecture du département	Yes	Yes	No
<i>Germany</i>	Yes, declaration via the internet	Yes	Yes ⁽²⁾	Yes, a competent agent (<i>verantwortlich Handelnder</i>) and an appointed agent (<i>Zustellungsbevollmächtigte</i>)
<i>Luxembourg</i>	Yes	Yes	Yes	Yes ⁽³⁾
<i>United Kingdom</i>	No	Yes	Yes	No

(1) This requirement is currently being challenged before the European Court of Justice.

(2) This requirement is currently being challenged before the European Court of Justice (C-490/04, European Commission v Federal Republic of Germany).

(3) This requirement is also currently being challenged before the European Court of Justice (C-319/06).

Limosa – new exemptions

Many of the requirements mentioned are not only imposed on non-Europeans but also on service providers operating from the new EU countries. For this reason, they have been referred to the European Court of Justice, it being alleged they constitute a restriction on the free movement of services within the EU.

Article 49 of the EU treaty sets down the principle that the member states must ensure the free provision of services within the Community. Part of this basic freedom includes the right for a service provider in one member state temporarily to post workers to another member state to provide a service there. The case law states that the freedom to provide services, one of the basic principles of the Treaty, can only be restricted by rules justified by, for instance, imperative requirements in the general interest, in compliance with the principle of non-discrimination and proportionality¹.

On 13 September 2007, a Royal Decree was published in the *Belgian official gazette* exempting a number of persons from the requirement to be in possession of a Limosa declaration further to their work activities in Belgium.

When Limosa came into force earlier this year in April, the Royal Decree of 20 March 2007 created inter alia exemptions for persons who came to Belgium to attend meetings and take part in conferences for a limited period of 5 workdays per calendar month. Initial experience in practice has shown, however, that certain exemptions were not adequately in tune with reality in the field and urgently had to be adjusted. «*Practice has shown in particular that this time limitation had a detrimental effect: it had a very deleterious effect on attendance at and the organisation of congresses in Belgium, which was certainly not the intention of the notification duty.*»²

Section 2 of the new Royal Decree exempts the following categories from the need to give a notification:

- persons attending congresses in Belgium (without time limitation);
- persons attending meetings in Belgium «provided their presence at such meetings does not exceed 60 activity days per calendar year, with a maximum of 20 successive calendar days per meeting».

These ample descriptions easily allow attendance at such meetings (negotiations, strategic meetings, etc.). However, where an individual requires to be present in Belgium for more than 60 working days per calendar year, the requirement to give notification is justified and proportionate since what is then involved as an activity that structurally takes place in Belgium. Where the meeting is not a short assignment but a longer unbroken period of more than 20 consecutive calendar days is involved, the requirement to give notification is justified. Travel days and days for tourist purposes connecting to the start or end of the meeting are not included.

The Royal Decree introducing the said exemptions came into force with retrospective effect as of 1 April 2007.

¹ See inter alia the case of *Arblade*, C-369/96.

² The «Report to the King» in respect of the Royal Decree of 31 August 2007, published in the *Belgian official gazette* on 13 September 2007.

sociaal

Detachering van buitenlandse arbeidskrachten naar België: de verplichtingen in diverse West-Europese landen vergeleken

Matthias Lommers
Laga
Brussel

Na vergelijkend onderzoek in de EU (15 oude lidstaten), blijkt dat België in vergelijking met de andere Europese landen niet zo veeleisend is wat de tijdelijke tewerkstelling van buitenlandse werkkrachten betreft.

België niet zo veeleisend tegenover buitenlandse werkkrachten

Vooreerst moet worden opgemerkt dat België niet het enige land is waar de tijdelijke inschakeling van buitenlandse arbeidskrachten op voorhand moet worden gemeld, zoals de Limosa-verplichting sinds 1 april 2007 vereist.

Wanneer een niet-EU-onderdaan of een onderdaan van één van de nieuwe lidstaten naar België wordt gedetacheerd, dienen een aantal formaliteiten te worden vervuld, waaronder:

- de aanvraag van een arbeidskaart;
- de aanvraag van een visum type D en de registratie met de lokale administratie;
- de aanvraag van een Limosa-verklaring;
- het opstellen en bijhouden van Belgische sociale documenten, zoals loonfiches, een arbeidsreglement en personeelsregister.

Uit het onderzoek blijkt dat België echter helemaal niet zo veeleisend is als doorgaans wordt aangenomen, zeker niet in vergelijking met de ons omringende landen. Zo bestaat de verplichting om een arbeidsvergunning en arbeidskaart aan te vragen voor niet-EU-werknemers in alle lidstaten van de Europese Unie, zelfs voor korte periodes. Net als in België is het bijvoorbeeld in Frankrijk, Nederland of Duitsland al verplicht om vanaf de eerste dag van tewerkstelling in België een arbeidskaart te hebben. België is bovendien laagdrempelig voor het verkrijgen van een arbeidsvergunning voor hooggeschoold buitenslands personeel. Daar waar bijvoorbeeld een hooggeschoolde Amerikaan in Frankrijk, Duitsland of Nederland pas een arbeidsvergunning kan krijgen als hij minstens 60 000,00 EUR bruto per jaar verdient, komt hij in België al in aanmerking voor een arbeidskaart B voor hooggeschoold personeel van zodra hij een bruto jaarsalaris van 33 677,00 EUR verdient. Ook verloopt de procedure voor de aanvraag van een arbeidsvergunning in België erg snel. In Vlaanderen en Brussel wordt een arbeidsvergunning binnen twee tot drie weken afgeleverd. In Frankrijk of Spanje kan zo'n procedure tot 12 weken in beslag nemen.

Bovendien is de Belgische administratie bezig om de procedure tot het bekomen van een arbeidsvergunning en arbeidskaart volledig te automatiseren, via de website van Limosa, hetgeen de snelheid van de administratie zal doen toenemen.

Limosa

In België was er in het voorjaar heel wat te doen rond de zogenaamde Limosa-verplichting. Deze verplichting werd ingevoerd door de programmawet van 27 december 2006 en het koninklijk besluit van 20 maart 2007. Limosa houdt in dat onder meer iedere buitenlandse werknemer die tijdelijk professionele activiteiten verricht in België onder gezag van zijn buitenlandse werkgever op voorhand moet worden geregistreerd bij de Belgische socialezekerheidsautoriteiten via de website van Limosa. De verplichting is vergelijkbaar met de Dimona-verplichting die geldt voor werknemers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

Uit het vergelijkend onderzoek blijkt dat eenzelfde verplichting ook bestaat in Nederland, Duitsland, Spanje, Frankrijk, Italië, Luxemburg en Oostenrijk. Ook Griekenland en Portugal kennen een meldingsplicht, al dient hier de melding niet op voorhand te gebeuren. Ze is nog mogelijk nadat de tewerkstelling in dat land is aangevat. Verder verplichten de meeste landen de buitenlandse werkgever eveneens sociale documenten bij te houden voor zijn gedetacheerde werknemers zoals loonfiches, arbeidsreglementen, uurroosters, veiligheidsregels, enz.

Een buitenlandse werkgever of dienstverlener die in België een Limosa-aangifte doet, is daarvan sinds 1 april 2007 in het kader van artikel 141 van de programmawet van 28 december 2006 vrijgesteld voor een periode van 12 maanden, althans op voorwaarde dat de werkgever in het buitenland gelijksoortige documenten opstelt en bijhoudt. Deze verplichting gold in België voorheen slechts voor een periode van 6 maanden, en werd in het Belgische recht geïmplementeerd door de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn nr. 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers.

Tot slot eisen nogal wat landen zoals Duitsland, Griekenland, Luxemburg, Oostenrijk en Portugal dat de buitenlandse werkgever een vertegenwoordiger ter plaatse heeft, die daarenboven de nationaliteit van dat land dient te hebben. Deze administratieve last bestaat niet in België.

In de onderstaande tabel vindt u een overzicht van de belangrijkste verplichtingen in de ons omringende landen:

LIMOSA	<i>Bestaat er een vergelijkbaar systeem als Limosa?</i>	<i>Heeft een derdelander een vergunning nodig om professionele activiteiten uit te oefenen?</i>	<i>Bestaat de plicht om sociale documenten bij te houden voor gedetacheerde werknemers?</i>	<i>Heeft een buitenlandse werkgever de plicht om in dat land een vertegenwoordiger te hebben?</i>
<i>België</i>	Ja, Limosa	Ja, arbeidskaart	Ja, vrijstelling gedurende de eerste 12 maanden onder voorwaarden	Neen
<i>Nederland</i>	Ja ⁽¹⁾	Ja, tewerkstellingsvergunning	Ja	Neen
<i>Frankrijk</i>	Ja, per brief of fax gericht aan de Préfecture du département	Ja	Ja	Neen
<i>Duitsland</i>	Ja,	Ja	Ja ⁽²⁾	Ja, een

	verklaring via internet			(<i>verantwoordlich Handelnder</i>) en een (<i>Zustellungs- bevollmächtigte</i>)
<i>Luxemburg</i>	Ja	Ja	Ja	Ja ⁽³⁾
<i>Verenigd Koninkrijk</i>	Neen	Ja	Ja	Neen

(1) Deze verplichting wordt momenteel aangevochten bij het Europees Hof van Justitie.

(2) Deze verplichting wordt momenteel aangevochten bij het Europees Hof van Justitie (C-490/04, European Commission v Federal Republic of Germany).

(3) Deze verplichting wordt momenteel eveneens aangevochten bij het Europees Hof van Justitie (C-319/06).

Heel wat van de vermelde verplichtingen worden niet enkel opgelegd aan niet-Europeanen, maar ook aan dienstverleners die opereren vanuit de nieuwe EU-landen. Om deze reden maken zij het voorwerp uit van procedures voor het Europees Hof van Justitie wegens een vermeende belemmering van het vrije verkeer van diensten binnen de EU.

Artikel 49 van het EG-verdrag stelt immers als beginsel dat de lidstaten het vrij verrichten van diensten binnen de gemeenschap moeten waarborgen. Tot deze fundamentele vrijheid behoort ook het recht dat een in een lidstaat gevestigde dienstverlener tijdelijk werknemers in een andere lidstaat mag detacheren om daar een dienst te verrichten. Uit de jurisprudentie volgt dat de vrijheid van dienstverrichting, een van de grondbeginselen van het verdrag, slechts kan worden beperkt door regelingen die hun rechtvaardiging vinden in bijvoorbeeld dwingende redenen van algemeen belang, zulks met inachtneming van het non-discriminatie- en evenredigheidsbeginsel¹.

Limosa – nieuwe vrijstellingen

Op 13 september 2007 werd een koninklijk besluit in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd dat een aantal categorieën van personen vrijstelt van de verplichting om in het bezit te zijn van een Limosa-verklaring naar aanleiding van hun activiteiten in België.

Toen Limosa eerder dit jaar in april in werking trad, werden er door het koninklijk besluit van 20 maart 2007 onder meer vrijstellingen gecreëerd voor personen die naar België kwamen om vergaderingen bij te wonen en om deel te nemen aan congressen voor een beperkte duur van 5 activiteitsdagen per kalendermaand. Uit de eerste ervaringen in de praktijk is echter gebleken dat bepaalde vrijstellingen onvoldoende waren afgestemd op de realiteit op het terrein en dringend moesten worden aangepast. *«Uit de praktijk is namelijk gebleken dat deze tijdsbeperking een averechts effect heeft: ze heeft een zeer ontradend effect op het bijwonen en organiseren van congressen in België, wat uiteraard niet de bedoeling van de meldingsplicht is.»*²

Het nieuwe koninklijk besluit stelt in artikel 2 de hierna volgende categorieën vrij van de meldingsplicht:

- personen die in België congressen bijwonen (zonder beperking in de tijd);
- personen die in België vergaderingen bijwonen «mits hun aanwezigheid op deze vergaderingen maximum 60 dagen per kalenderjaar niet overschrijdt, met een maximum van 20 opeenvolgende kalenderdagen per vergadering».

Deze ruime omschrijvingen laten toe op een vlotte manier deel te nemen aan dergelijke vergaderingen (onderhandelingen, strategische vergaderingen, enz.). Wanneer de aanwezigheid in België echter een omvang van meer dan 60 activiteitsdagen per kalenderjaar aanneemt, is de verplichting tot melden gerechtvaardigd en proportioneel, aangezien het hier om een activiteit gaat die structureel in België plaatsgrijpt. Wanneer het niet gaat om een korte opdracht maar een langere aaneengesloten periode van meer dan 20 opeenvolgende kalenderdagen, is de verplichting tot melden gerechtvaardigd. De reisdagen of dagen voor toerisme voorafgaand en aansluitend op het einde van de vergadering worden hierbij niet in rekening gebracht.

Het koninklijk besluit dat voormelde vrijstellingen introduceert, treedt in werking met retro-actieve kracht vanaf 1 april 2007.

¹ Zie o.m. de Zaak Arblade, C-369/96.

² Uit het verslag aan de Koning van KB 31 augustus 2007, gepubliceerd in *B.S.* 13 september 2007.