



PayCover

Décembre 2017
La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Occupation transfrontalière et droit de la sécurité sociale applicable

Au sein de l'Union européenne, le règlement 883/2004 régit quel droit de la sécurité sociale est applicable. Le principe de base à en retenir est qu'un seul droit est applicable. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des règles qui sont d'application pour les activités indépendantes et les activités salariées effectuées dans plusieurs pays.

Activités salariées

Activités effectuées dans un seul pays

Pour un travailleur effectuant uniquement des prestations de travail dans un seul pays, c'est la législation du pays où

ce dernier travaille qui est applicable. Le lieu de résidence du travailleur est sans importance.

Exemple :

Un Néerlandais travaille en Belgique. La sécurité sociale belge est d'application.

ACTIVITES DANS UN SEUL PAYS EN TANT QUE SALARIÉ

Le travailleur travaille sur le territoire d'un seul pays

Régime de sécurité sociale du pays où l'on travaille

Exécution d'activités dans deux ou plusieurs Etats membres

Le règlement stipule qu'une personne qui effectue des prestations de travail, en tant que salarié, dans deux ou plusieurs Etats membres, est quelqu'un qui fournit simultanément ou alternativement une ou plusieurs prestations dans deux ou plusieurs Etats membres, pour la même entreprise ou le même employeur ou pour différents employeurs et différentes entreprises.

FLANDRE

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79
info@paycover.be - www.paycover.be

WALLONIE

Avenue Pasteur 6H
1300 WAVRE
T. 010 68 64 34
F. 010 68 63 63

Pour la personne qui réalise, en tant que salarié, des prestations de travail dans deux ou plusieurs états membres, la législation suivante est d'application :

- a. La législation de l'Etat membre de sa résidence, si elle y exerce une partie substantielle de son activité ou si elle dépend de plusieurs entreprises ou de plusieurs employeurs ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres.
- b. La législation de l'Etat membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège ou son domicile, si la personne n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'État membre de sa résidence.

Lors de la détermination du régime applicable, il n'est pas tenu compte des activités marginales.

Les activités marginales sont des activités permanentes négligeables en termes d'apport économique. A titre d'indication, il convient que les activités totalisant moins de 5% du temps de travail normal du travailleur et/ou de son salaire, soient considérées comme des occupations marginales. Il convient également d'examiner la nature de ces activités, par exemple des activités de support exercées de la maison ou au service des activités principales, peuvent être une indication qu'il s'agit d'activités marginales.

D'un autre côté, on parlera d'une partie substantielle des activités, si une partie quantitative des activités est prestées. Il ne doit pas nécessairement s'agir de la plus grande partie des activités. L'évaluation a lieu sur la base du temps de travail et/ou du salaire.

S'il s'avère qu'au moins 25% du temps de travail d'un travailleur est effectué dans l'état de résidence et/ou au moins 25% de son salaire est gagné dans l'état de résidence, alors cela indique que le travailleur effectue une partie substantielle de ses activités dans l'état de résidence. Il est obli-

gatoire de tenir compte des critères temps de travail et salaire. En outre, d'autres critères pertinents peuvent toutefois être pris en considération afin d'examiner la situation concrètement.

Les critères doivent être évalués en tenant compte de la situation escomptée dans les 12 mois suivants. Les activités précédentes peuvent à cet égard être utilisées comme indication.

Pour les travailleurs du secteur du transport international, le temps de travail est considéré comme le critère le plus pertinent pour évaluer le caractère substantiel des activités. S'il n'y a pas d'informations concernant le nombre d'heures de travail, la méthode suivante peut être appliquée.

Les activités peuvent, le cas échéant, être séparées afin d'arriver à une conclusion sur l'ampleur des activités prestées, comme un pourcentage du nombre total d'événements dans une certaine période. Pour le transport par route, on peut se baser sur le chargement et le déchargement des véhicules ainsi que sur les différents pays où ceux-ci ont lieu.

Exemple :

Un travailleur travaille pour une entreprise espagnole un jour par semaine en France, deux jours par semaine au Luxembourg et deux jours par semaine en Belgique. Il habite en Belgique. C'est la sécurité sociale belge qui est d'application.

Un travailleur, chauffeur est actif dans le transport international. Il travaille pour une entreprise dont le siège est situé en Espagne. Il roule en France, au Luxembourg

et en Belgique. Il habite en Belgique. S'il travaille substantiellement en Belgique alors c'est la sécurité sociale belge qui est d'application. S'il ne travaille pas substantiellement en Belgique, alors c'est la sécurité sociale espagnole qui sera d'application.

Régime transitoire pour les collaborateurs en service depuis avant le 1er mai 2010

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er mai 2010. Il est possible qu'une personne, sur base de cette « nouvelle » législation soit soumise à la législation d'un autre Etat que celui prévu dans le règlement CEE n° 1408/71.

L'intéressée reste alors soumise à la législation qui était alors précédemment d'application en vertu du Règlement CEE n°1408/71 et ce, tant que la situation visée persiste et pendant un maximum de 10 ans (donc au plus tard jusqu'au 30 avril 2020), à moins qu'elle n'introduise une demande pour être soumise à la « nouvelle » législation).

Pour celui ou celle qui exerce des activités en tant que salarié sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres, le règlement CEE n° 1408/71 disposait que la législation applicable était déterminée comme suit :

Pour les personnes occupées dans plusieurs pays, sauf pour le transport international :

Pour celui ou celle qui exerce des activités, en tant que salarié, sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres, pour un seul employeur, la législation applicable est fixée comme suit :

PRESTATIONS DE TRAVAIL DANS PLUSIEURS ETATS MEMBRES EN TANT QUE SALARIÉ

Le travailleur travaille \geq 25% dans l'état de résidence

Régime de sécurité sociale de l'état de résidence du travailleur

Le travailleur travaille $<$ 25% dans l'état de résidence

Régime de sécurité sociale du siège de l'entreprise ou du domicile de l'employeur



- a. La législation de l'Etat de résidence du travailleur, si le travailleur effectue une partie de ses activités sur le territoire de son lieu de résidence ;
- b. La législation de l'Etat membre sur le territoire où le siège de l'entreprise est située ou le domicile de l'employeur auprès duquel il/elle est actif, si le travailleur n'effectue pas de prestations sur le territoire de son lieu de résidence.

Exemple :

Un travailleur travaille pour une entreprise espagnole un jour par semaine en France, deux jours par semaine au Luxembourg et deux jours par semaine en Belgique.

Le travailleur habite en Belgique. La sécurité sociale belge est d'application. S'il habitait aux Pays-Bas, ce serait la sécurité sociale espagnole qui serait d'application.

RÉGIME TRANSITOIRE GENERAL : UNE ACTIVITÉ SALARIÉE DANS DIFFÉRENTS PAYS

Le travailleur travaille sur le territoire de son lieu de résidence

Régime de sécurité sociale du lieu de résidence du travailleur

Le travailleur ne travaille pas sur le territoire de son lieu de résidence

Régime de sécurité sociale du siège de l'entreprise ou du domicile de l'employeur

Pour les personnes actives dans le transport international :

Pour celui ou celle faisant partie du personnel roulant d'une entreprise qui effectue du transport international de personnes ou de marchandises pour compte de tiers, c'est la législation du lieu du siège de l'entreprise qui est d'application.

Si le travailleur est occupé par une succursale ou une représentation de l'entreprise sur le territoire d'un Etat membre, autre que celui où se trouve le siège de l'entreprise, alors c'est la législation de l'Etat membre où se

trouve la succursale ou la représentation permanente qui est d'application.

Si le travailleur est principalement actif (à 50% ou plus) sur le territoire de l'Etat membre où il habite, alors c'est la législation de cet Etat qui est applicable, même si l'entreprise dans laquelle il est actif, ne possède ni son siège, ni une filiale, ni une représentation fixe sur ce territoire.

Exemple :

Un travailleur, chauffeur, actif dans le transport international, travaille pour une entreprise ayant son siège social

en Espagne. Il roule en France, au Luxembourg et en Belgique. Il habite en Belgique. En principe, c'est la sécurité sociale espagnole qui est d'application.

Toutefois, si le travailleur roule principalement en Belgique, alors c'est la sécurité sociale belge qui est d'application. S'il roule pour une filiale néerlandaise de l'entreprise espagnole, alors c'est la sécurité sociale néerlandaise qui est d'application, à moins qu'il ne travaille principalement en Belgique.

Guide pratique

La Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale a, à ce sujet, publié un guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne (UE), dans l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse. Ce guide pratique se trouve sur le site internet de la Commission européenne (<http://ec.europa.eu/>).

RÉGIME TRANSITOIRE : TRANSPORT INTERNATIONAL

Principe	Régime de sécurité sociale du siège de l'employeur
Exception : le travailleur travaille principalement sur le territoire de son pays de résidence	Régime de sécurité sociale du pays de résidence du travailleur
Exception : le collaborateur travaille pour une filiale	Régime de sécurité sociale de la filiale

Détachement

Par détachement on entend la situation dans laquelle un travailleur qui fournit habituellement des prestations de travail sur le territoire d'un pays bien déterminé et est engagé dans ce pays déterminé, effectue temporairement des tâches professionnelles dans un autre pays.

Le travailleur, à savoir celui ou celle fournissant des prestations en tant

que salarié dans un état membre, pour le compte d'un employeur qui exerce normalement ses activités à cet endroit-là, et qui est détaché par ce même employeur, pour effectuer pour le compte de ce dernier des activités dans un autre état membre, reste soumis à la législation de l'Etat membre "expéditeur", pour autant que la durée de ces activités n'excède pas 24 mois et que ce travailleur ne soit pas envoyé pour remplacer un autre collaborateur.



Le secrétariat social pour une gestion optimale de votre personnel !



- Gestion des prestations de vos travailleurs
- Aperçu clair et permanent des prestations de votre personnel
- Gestion optimale des heures supplémentaires
- Assistance juridique en cas de contrôle de l'inspection des lois sociales
- Suivi des dates d'expiration (sélection médicale, certificat ADR,...)
- Récupération automatique des données du tachygraphe digital ou de l'ordinateur de bord

PAYCOVER asbl

info@paycover.be - www.paycover.be

Avenue du Port, 104-106 - 1000 Bruxelles
T : 02 421 07 25 - F : 02 420 67 79

Avenue Pasteur 6H - 1300 Wavre
T : 010 68 64 34 - F : 010 68 63 63

Engelse Wandeling 2 - 8500 Courtrai
T : 056 60 17 38 - F : 056 61 36 03

Les éléments essentiels sont :

- L'employeur développe des activités économiquement importantes dans le pays d'envoi. Les critères suivants sont entre autres examinés :
 - Le lieu où l'employeur a son siège statutaire et son bureau principal ;
 - Le nombre de membres du personnel administratif actifs respectivement dans l'établissement de l'Etat membre et dans l'autre Etat membre ;
 - le lieu où les travailleurs détachés sont engagés ;
 - le lieu où la majorité des contrats avec les clients sont conclus ;
 - la législation se trouvant sur les contrats de l'entreprise avec ses travailleurs, d'une part, et d'autre part, sur les contrats avec ses clients ;
 - le chiffre d'affaire réalisé durant une période suffisamment représentative dans chaque Etat membre concerné ;
 - le nombre de contrats exécutés dans le pays d'envoi.
- Cette liste n'est pas exhaustive et le choix des critères doit être adapté pour chaque cas spécifique, en tenant compte de la véritable nature des activités de l'entreprise dans son pays d'établissement.
- Le travailleur est temporairement envoyé pour effectuer des activités dans un autre pays ; la durée prévue de l'occupation dans un autre pays ne dépasse pas 24 mois ;
- Durant tout le détachement, le travailleur continue de travailler dans un lien de subordination vis-à-vis de son employeur. Un lien organique doit persister entre le travailleur et l'entreprise qui le détache. Le travailleur doit effectuer une tâche bien déterminée ;
- Le travailleur était préalablement assujéti à la sécurité sociale du pays expéditeur au moment de la demande. Sauf évaluation d'une situation individuelle spécifique, un assujétissement d'au moins

un mois est requis pour les travailleurs salariés.

- Le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur. Il ne peut pas être question de détachement en cascade.

L'objectif de ces dispositions est d'éviter que le travailleur soit temporairement soumis à une autre législation que celle à laquelle il est habituellement soumis. On tente de cette manière de promouvoir la libre circulation, de limiter la paperasserie administrative et de garantir la sécurité juridique.

Quelques exemples :

Une entreprise spécialisée en IT en France détache durant deux mois un informaticien en Belgique pour le développement d'un logiciel.

Une entreprise belge envoie pendant six mois un travailleur dans une unité d'exploitation en Grèce afin de développer certaines activités complémentaires.

Formalités

Si un travailleur se rend dans un autre pays que dans celui dans lequel les cotisations sociales sont payées, alors il faut demander une attestation "A1 législation applicable". Ce document doit également être demandé lors d'une occupation temporaire. Le document A1 remplace l'ancien formulaire "E101".

Le document atteste du régime de sécurité sociale auquel un travailleur est assujéti.

Ce document doit être demandé indépendamment de la durée ou du volume de travail dans un autre état membre.

Des sanctions éventuelles sont prévues par les législations nationales en cas de non possession du formulaire A1.

L'employeur peut demander les documents nécessaires au détachement des travailleurs via GOTOT (application site internet de l'ONSS).

Pour de plus amples informations, vous pouvez vous adresser à la Direction des Relations internationales (tel. 02/509.26.44, ContactONSS-Migr@onss.fgov.be en français et 02/509.34.97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be en néerlandais).

L'obligation de demander un formulaire A1 ne doit pas être confondue avec la déclaration LIMOSA qui concerne les aspects du droit du travail. La déclaration Limosa doit être effectuée par une entreprise étrangère qui détache des travailleurs en Belgique. La déclaration a pour objectif de répertorier qui est actif sur le territoire belge. L'employeur qui a effectué la déclaration Limosa peut être exempté de produire et de conserver certains documents sociaux.

En outre, il faut également faire la différence entre le formulaire A1 et l'« attestation de détachement », à savoir la déclaration à effectuer via SIPSI, créée par la Loi Macron. Cette législation est d'application pour le détachement intra-groupes ainsi que pour la mise à disposition temporaire de personnel, par une entreprise étrangère, à un utilisateur situé en France.

Le décret est également d'application lors de l'occupation en France dans le cadre du cabotage ainsi que lors des voyages internationaux, lorsqu'un chargement ou un déchargement a lieu sur le territoire français. L'attestation de détachement remplace les obligations relatives au détachement prévues pour les autres secteurs et doit être effectuée par l'employeur ou, à défaut, par une entreprise 'remplaçante' en France. L'attestation de détachement est valable maximum six mois et peut comprendre plusieurs missions de détachement sans description spécifique. Depuis le 1er janvier 2017, la déclaration est dématérialisée, ce qui signifie que la version papier est remplacée par la version électronique. Une version imprimée doit toutefois être à disposition dans le véhicule du chauffeur et une autre doit être remise au 'représentant'. Des obligations similaires sont également en vigueur au Luxembourg, en Autriche, en Allemagne, en Italie, ...

Note sur la validité de l'attestation A1

D'après la jurisprudence constante de la Cour de justice, le certificat A1 lie les institutions de l'Etat membre d'accueil. Il en découle qu'une juridiction dans un Etat membre d'accueil n'est pas habilitée à vérifier la validité du certificat A1 aussi longtemps qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide.

Dans ses conclusions du 9 novembre 2017, l'avocat général H. Saugmandsgaard recommande à la Cour européenne de ne considérer le certificat A1 comme nul et non avenu que lorsqu'il est constaté que celui-ci a été obtenu ou demandé frauduleusement. Cette conclusion a été apportée à la suite d'une question préjudicielle présentée par la Cour de cassation belge. L'avocat général précise bien qu'il faut que la fraude ait été constatée dans le cadre d'une procédure contradictoire assortie de garanties légales pour les intéressés et dans le respect de leurs droits fondamentaux. Reste à voir quelle sera la décision de la Cour de justice, étant donné que les conclusions de l'avocat-général ne sont pas contraignantes.

Indépendants

Pour les indépendants qui exercent des activités dans un autre pays, des règles déterminent également quel régime de sécurité sociale est applicable. Ils doivent aussi remplir les formalités nécessaires.

Le principe de base selon lequel un seul régime de sécurité sociale est applicable, est également valable dans ce cas.

Travailler dans un seul pays

Pour l'indépendant qui ne fournit des prestations de travail que dans un seul pays, c'est la législation du pays de travail qui est applicable. Le lieu

ACTIVITÉS TEMPORAIRES EN TANT QU'INDÉPENDANT DANS UN OU D'AUTRE(S) ÉTAT(S) MEMBRE(S) (DÉTACHEMENT)

L'indépendant est temporairement détaché

Régime de sécurité sociale pour les activités de l'État d'envoi

de résidence de l'indépendant n'entre pas en compte.

Exercice d'une activité brève et temporaire à l'étranger (détachement)

Un indépendant qui est assujéti à la sécurité sociale belge peut, temporairement, effectuer une mission dans un autre pays, tout en restant assujéti à la sécurité sociale en Belgique. Il a en effet été jugé inopportun qu'un autre système de sécurité sociale soit en vigueur pour seulement une courte période, en application du principe du pays de travail.

Un détachement est uniquement possible vers :

- un pays de l'UE, de l'EEE et la Suisse, ou
- un pays avec lequel la Belgique a conclu une convention bilatérale qui prévoit le détachement des indépendants

Pour les activités indépendantes, on ne peut parler de détachement que si l'activité indépendante ne dépasse pas les 24 mois dans le pays d'accueil. Il est possible de prolonger ce délai jusqu'à 3 ans. Pour les pays avec lesquels la Belgique a conclu une convention bilatérale, la convention doit être consultée.

En outre, il est exigé que des activités substantielles, comme travailleur indépendant, soient déjà exercées dans l'État d'établissement. Cela signifie que l'indépendant doit avoir effectué une activité indépendante quelque temps préalablement au détachement. À titre d'indication, un travailleur indépendant est réputé

avoir satisfait à cette condition s'il a exercé son activité pendant au moins deux mois. Pendant la période d'activité temporaire dans un autre État membre, le travailleur indépendant doit continuer à remplir les conditions dans l'État membre où il est établi. Il poursuivra en effet son activité à son retour. Cela peut être démontré, par exemple, par la possession de bureaux, d'un numéro de TVA ou par une affiliation à une organisation professionnelle.

Il faut également passer en revue les activités de « même » nature. On entend par là des activités au sein d'un même secteur d'activités. C'est la nature réelle des activités qui entre en considération.

Activité professionnelle simultanée dans plusieurs États membres

En raison de l'unicité de la législation applicable, si des activités sont exercées simultanément dans plusieurs pays, il est possible de déroger au principe du pays de travail. Une loi applicable est alors indiquée.

La personne qui exerce, simultanément ou en alternance, une ou plusieurs activités indépendantes différentes dans deux États membres ou plus est soumise à la sécurité sociale de son État de résidence si elle y exerce une partie substantielle de son activité. Pour évaluer si une partie substantielle des activités est exercée dans cet État, on effectue une évaluation sur la base du chiffre d'affaires, du temps de travail, du nombre de services rendus et du revenu. « Une partie substantielle » ne veut pas nécessairement dire la majeure partie.

Dans le cadre d'une évaluation générale, la réunion de moins de 25 % des critères indique qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État membre concerné.

ACTIVITÉS EN TANT QU'INDÉPENDANT DANS UN SEUL ÉTAT

L'indépendant travaille sur le territoire d'un seul pays

Régime de sécurité sociale du pays où l'on travaille

Aucune institution d'un Etat membre d'accueil n'est habilitée à vérifier la validité du certificat A1 aussi longtemps qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide. Et pourtant...

Si l'intéressé n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans le pays de résidence, c'est la législation de l'État membre dans lequel se trouve le centre d'intérêt des activités qui est applicable. Celui-ci est déterminé en prenant en compte l'ensemble des éléments qui composent ses activités professionnelles, notamment le lieu où sont situés les locaux fixes et permanents à partir desquels la personne concernée exerce ses activités, la nature habituelle ou la durée des activités exercées, le nombre des prestations fournies, l'intention de la personne concernée telle qu'elle ressort de l'ensemble des circonstances. Les conditions marginales ne sont de toute façon pas prises en considération.

S'il s'agit d'une personne qui exerce une activité salariée ainsi qu'une activité indépendante, la législation applicable est celle où les activités salariées sont exercées.

Note sur le statut indépendant

Pour vérifier quel statut a une personne, il faut regarder dans le pays d'envoi. Si quelqu'un est indépendant dans son pays d'origine, il peut être détaché vers un autre État membre et de ce fait, il ne doit pas répondre aux conditions d'indépendants de l'État membre de destination. Cela signifie qu'on ne peut pas porter atteinte au statut A1 établi, dans le cas de certains détachements de travailleurs indépendants, qui soulèvent question quant à nos normes. L'État membre d'accueil ne peut pas remettre le contenu du formulaire de détachement en question tant que l'État membre compétent du pays dans lequel l'indépendant exerce habituellement ses activités ne le fait pas. Les services d'inspection n'ont alors pas

ACTIVITÉS DANS DIFFÉRENTS ÉTATS MEMBRES EN TANT QU'INDÉPENDANT

L'indépendant travaille \geq 25% dans le pays de résidence

Régime de sécurité sociale du pays où réside l'indépendant

L'indépendant travaille $<$ 25% dans le pays de résidence

Régime de sécurité sociale du pays où travaille l'indépendant

ACTIVITÉS DANS DIFFÉRENTS ÉTATS MEMBRES EN TANT QU'INDÉPENDANT ET SALARIÉ

Indépendant et salarié

Régime de sécurité sociale des activités salariées

d'autre choix que d'accepter le statut social, tel qu'attesté dans l'A1.

Formalités

Si un indépendant se rend dans un autre pays que le pays où il travaille habituellement, un document A1 doit également être demandé. Le formulaire A1 est une déclaration concernant la législation de sécurité sociale auquel l'indépendant est soumis, si celui-ci travaille dans plus d'un État membre. Cela confirme la situation de sécurité sociale pour la période qui est reprise dans la déclaration et indique dans quel pays les cotisations de sécurité sociale sont payées.

Le formulaire doit être demandé dans les cas suivants :

- lorsque l'indépendant exerce une activité en Belgique, tout en exerçant pendant une période de maximum 24 mois des activités de même nature que dans un autre pays ;
- lorsque des activités sont exercées simultanément ou en alternance en tant qu'indépendant

dans plus d'un pays de l'UE et que la législation belge est applicable ;

- Lorsque des activités sont exercées simultanément ou en alternance en tant que salarié en Belgique et des activités en tant qu'indépendant dans un autre pays de l'UE.

Le formulaire A1 est délivré, sur demande, par l'État membre dont la législation est applicable à l'indépendant. Par ailleurs, ce formulaire confirme que la législation de l'autre État membre, où l'indépendant exerce ses activités, ne lui est pas applicable.

Ce formulaire est soumis pour les indépendants à la législation sociale belge et délivré par l'INASTI.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès du service international de l'INASTI, tél : +32 2 546 45 24, e-mail : int@rsvz-inasti.fgov.be.

UPTR & PARTNERS

La défense professionnelle de vos intérêts, une information pertinente, des services efficaces et des partenaires engagés pour les transporteurs et logisticiens belges !



www.uptr.be



PAYCOVER
Secrétariat social

www.paycover.be



PTTC
Centre de formation
(formation continue
& ADR)

www.pttc.be



**TRANSPORT
JOB PLATFORM**

www.transport-jobs.be



CMR-IT
Logiciel d'impression
et d'archivage des
lettres de voiture CMR

www.cmr-it.be



PLAN & RIDE
Logiciel de gestion
des livraisons
e-CMR approved

www.transport-it.be



MONIZZE
Chèques-repas
électroniques

www.monizze.be



AXXES
Badges de paiement
pour autoroutes

www.axxes.fr



LOGPAY
Carte carburant
et péage

www.logpay.de



KOALABOOX
Plateforme de
facturation et
financement

www.koalaboox.com



B2PWEB
Bourse de fret

www.b2pweb.com



**EXPENSE REDUC-
TION ANALYSTS**
Experts en
réduction de coûts

www.expensereduction.com



UNION PROFESSIONNELLE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

LIEGE

Z.I. des Hauts-Sarts
Rue de l'Abbaye 138
4040 Herstal
T. 04 361 40 90

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 Bruxelles
T. 02 420 54 56

COURTRAI

Engelse Wandeling 2
Bus K07G
8500 Courtrai
T. 056 60 17 38

E-mail : info@uptr.be • Website : www.uptr.be