

" Things should be made as simple  
as possible, but not simpler "

Albert Einstein

# Mobilité internationale des travailleurs

Webinar  
6 mai 2021

Sara Cockx et Etienne Pennetreau  
Avocats Schoups

# Agenda

1. Droit du travail
2. Sécurité sociale
3. Autorisation de travail
4. Télétravail en temps de Covid

# Droit du travail



# Loi et conditions de travail applicables

Règlement  
Rome I

Loi applicable

Loi  
détachement

Conditions de  
travail

# Loi applicable : Rome I

## 1. Choix des parties

- Exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause
- Tout ou partie du contrat
- **!** Ce choix ne peut avoir pour conséquence de priver le travailleur des dispositions plus favorables auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi objectivement applicable

# Loi applicable : Rome I

## 2. Loi objectivement applicable

### a) Pays de travail habituel

- N'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays (avec intention de retour dans le pays d'origine)
- Pas de critères de détermination stricts

### b) Pays de l'établissement qui a embauché le travailleur

#### → Liens plus étroits avec un autre pays ?

- Clause échappatoire
- Interprétation stricte

# Loi applicable : Rome I

## 3. Lois de police

- Dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics
- Permet au juge de mettre de côté la loi normalement applicable si cette application est manifestement incompatible avec l'ordre public du pays du juge

# Loi applicable : Détachement

## 1. Cadre

- Directive détachement
- L. détachement 5 mars 2002 (modifiée L. 12 juin 2020)
- Application des dispositions plus favorables du noyau dur belge aux travailleurs détachés en Belgique dès le premier jour
  - ! Même si la loi belge n'est pas objectivement applicable (Rome I)
- Depuis le 30 juin 2020 : noyau dur élargi (« deuxième couche ») après la période de détachement initiale de 12 mois
- Travailleurs détachés : travailleurs qui accomplissent temporairement des prestations de travail en Belgique et qui, *soit* travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, *soit* ont été engagées dans un pays autre que la Belgique.
- Employeur : activités substantielles à l'étranger (autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative)

# Loi applicable : Détachement

## 2. Régime général : noyau dur

- 12 premiers mois du détachement
- Prolongeable jusqu'à 18 mois moyennant notification motivée
- Disposition anti-abus
- **Noyau dur**
  - conditions d'emploi/salaire/travail sanctionnées pénalement
  - C.C.T. rendues obligatoires
  - allocations/remboursement dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles
    - ✓ déplacements professionnels effectués sur le territoire belge ou à partir de la Belgique
    - ✗ frais liés au déplacement de l'Etat d'origine vers l'Etat d'accueil

# Loi applicable : Détachement

## 3. Régime particulier : deuxième couche

- Dès le 13<sup>ème</sup> mois (19<sup>ème</sup> mois, en cas de prolongation)
- Noyau dur + conditions d'emploi/salaire/travail *non* sanctionnés pénalement

# Loi applicable : Détachement

## 4. Dispositions applicables



≤ 12/18 mois

- durée du travail
- rémunération
- jours fériés
- vacances annuelles
- bien-être des travailleurs
- dispositions protectrices pour les femmes enceintes
- non-discrimination
- travail intérimaire
- mise à disposition des travailleurs
- règlement de travail (dispense temporaire possible)
- documents sociaux (dispense temporaire possible)
- ...



+ 12/18 mois

- salaire garanti
- limitation de la responsabilité du travailleur
- congé de naissance
- petit chômage
- obligations générales de l'employeur (faire travailler, mettre instruments à disposition, etc.)
- obligations générales du travailleur (soin, probité, ponctuel, etc.)
- commissions représentant de commerce ?
- règles travail à domicile ?



Exceptions

- procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence
- régimes de pensions complémentaires

# Loi applicable : Juge compétent

Règlement Bruxelles I *bis* (N°1215/2012) : mieux protéger le travailleur

- L'employeur d'un pays tiers mais qui possède une succursale/agence/établissement dans un État membre est considéré comme y ayant son domicile
- Clause d'élection de for valide si :
  - postérieure à la naissance du différend; ou
  - antérieure mais permet au travailleur de saisir des juridictions supplémentaires à celles de Bruxelles Ibis

## Action du travailleur

- Etat membre où l'employeur a son domicile
- (Dernier) lieu où / à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail. À défaut : lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur

## Action de l'employeur

- Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile

# Cas pratiques

- Une entreprise italienne engage un travailleur dans les liens d'un contrat de travail régi par le droit italien

Après quelques années, ce travailleur est envoyé en Belgique pour lancer une société filiale belge de la société mère italienne

Le contrat stipule l'application du droit italien

Loi applicable ?

# Cas pratiques

- Loi applicable : droit italien (choix des parties)
- Correctif : application des dispositions belges plus favorables auxquelles il ne peut être dérogé par accord

# Cas pratiques

- Une entreprise établie en Pologne détache cinq ouvriers en Belgique en vue d'un chantier temporaire

Loi applicable ?

# Cas pratiques

- Loi applicable : droit polonais (choix des parties)
- Correctif : application du noyau dur belge dès le premier jour (si plus favorable). Seconde couche à partir du 13/19<sup>ème</sup> mois.

# Cas pratiques



- Membres d'équipage occupés dans les liens d'un contrat de travail par Ryanair Ltd.

Prestations de travail à bord d'avions Ryanair immatriculés en Irlande

Avions stationnés à Charleroi (lieu de départ ou d'arrivée des vols)

Clause d'élection de for (juridictions irlandaises) + choix du droit applicable (irlandais)

Juge compétent ?

Droit applicable ?

# Cas pratiques



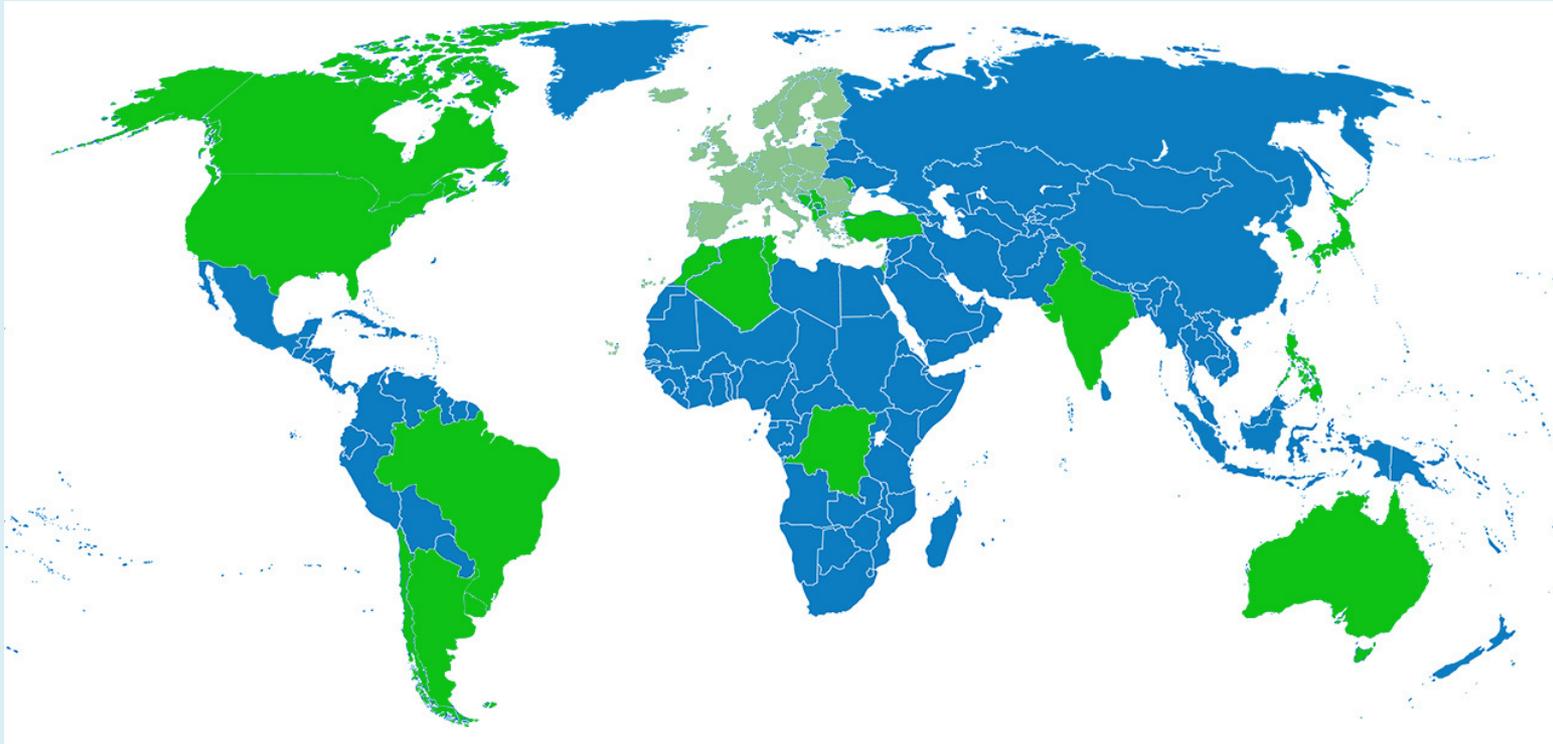
➤ Juge compétent :

- Clause élection de for antérieure à la naissance du litige
- lieu où / à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail : Belgique

➤ Loi applicable :

- Droit irlandais (choix des parties)
- Correctif : application des dispositions belges plus favorables auxquelles il ne peut être dérogé par accord (pays habituel de travail)

# Sécurité sociale



*Accords de sécurité sociale avec la Belgique*

# Sécurité sociale

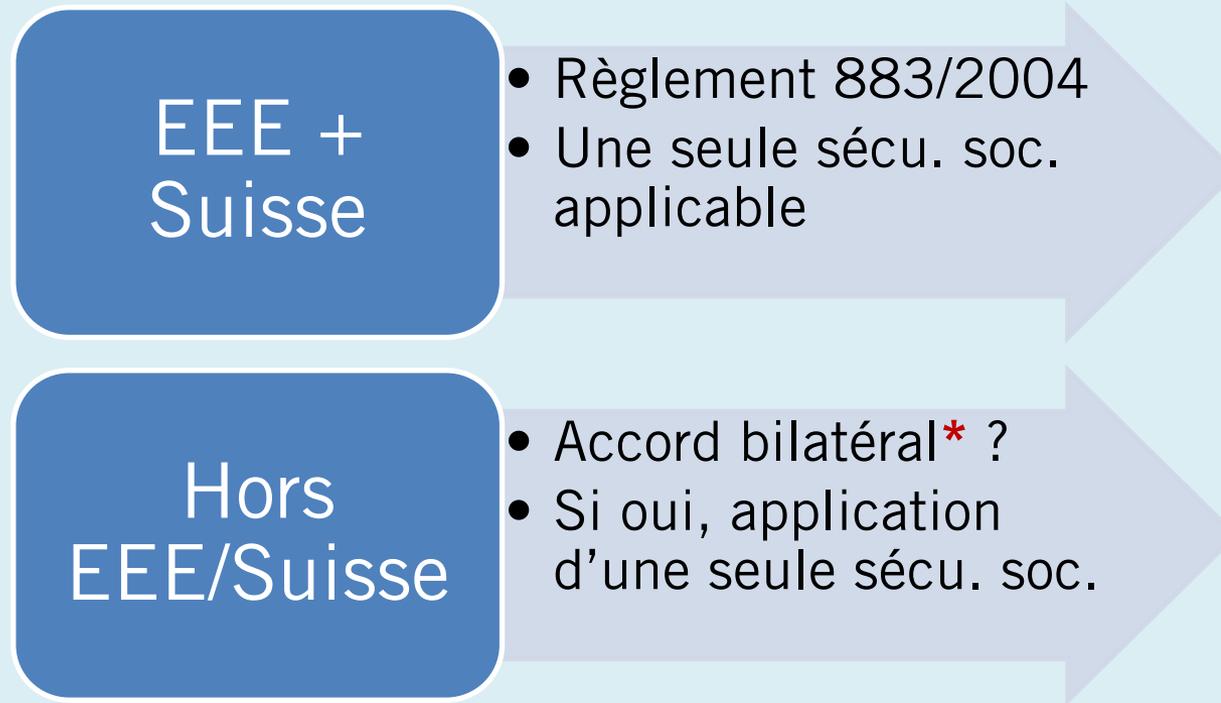
## 1. Principes – où payer les contributions à la sécurité sociale?

- Principe de territorialité : pays où le travailleur exerce ses activités
    - « lex loci laboris »
    - Même si la résidence du travailleur ou siège de l'employeur se situe dans un autre pays
  - Exceptions :
    - détachement
    - occupation simultanée
- But : application de la sécurité sociale d'un seul pays



# Sécurité sociale

## 2. Détachement



\* Albanie, Algérie, Argentine, Australie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Canada (sauf Québec), Chili, Corée du Sud, Etats-Unis d'Amérique, Inde, Israël, Japon, Kosovo, Macédoine du Nord, Moldavie, Monténégro, Maroc, Philippines, Québec, Saint-Marin, Serbie, Tunisie, Turquie, Uruguay

# Sécurité sociale

## 2.1 Détachement EEE/Suisse

- Maintien de la sécurité sociale de l'État d'origine tout en travaillant dans l'Etat d'envoi
  - Promouvoir la libre circulation des personnes
  - Eviter les formalités administratives
- Application de la sécurité sociale d'un seul État membre
- 5 conditions :
  - **1. Affiliation préalable** à l'état d'envoi
    - Min. 1 mois
    - Toute qualité (salarié, indépendant, personne à charge,...)
  - **2. Maintien du lien organique** avec l'employeur d'origine
    - Le travailleur reste sous l'autorité de l'employeur qui l'a détaché
      - pouvoir de décision exclusif pour engagement/licenciement, fonction et rémunération, sanctions disciplinaires, etc.
    - **!** Importance de l'exécution concrète – éventuellement confirmé dans une lettre / convention de détachement
    - **!** Pas de contrat local

# Sécurité sociale

## 2.1 Détachement EEE/Suisse

- 5 conditions :
  - **3. Temporaire**
    - Max. 24 mois
    - Demander une prolongation jusqu'à 5 ans (ou plus dans des circonstances exceptionnelles)
    - Demande à introduire (en ligne) auprès de la Direction des Relations Internationales de l'ONSS.
  - **4. Pas de détachement en remplacement ou en cascade**
    - le travailleur ne peut pas être envoyé pour remplacer une autre personne détachée (dont la période de détachement a expiré)
    - Interprétation large : le travailleur détaché ne peut pas non plus être remplacé par un travailleur détaché d'un autre employeur

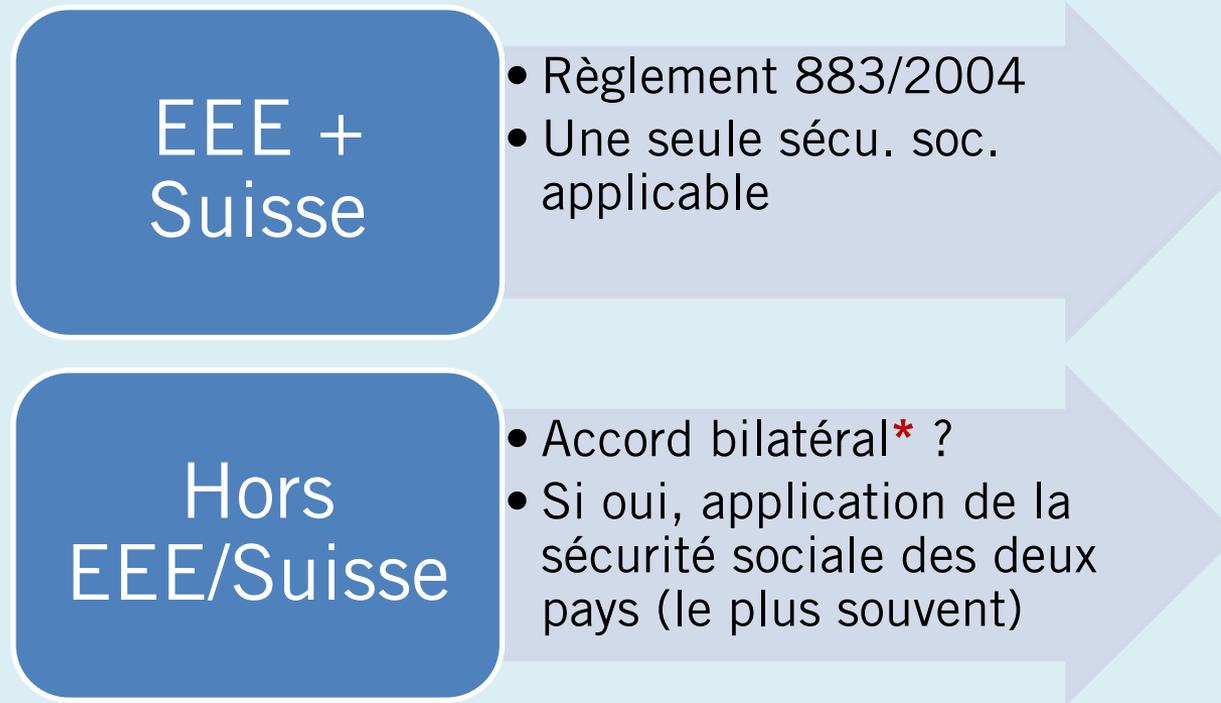
# Sécurité sociale

## 2.1 Détachement EEE/Suisse

- 5 conditions :
  - 5. Exercice normal et substantiel d'activités significatives
    - Pas de société boîte aux lettres !
    - Activités significatives
    - Autres que de pure administration interne
    - ligne directrice : 25% des activités et/ou du chiffre d'affaires au sein de l'état d'envoi

# Sécurité sociale

## 3. Occupation simultanée



\* Albanie, Algérie, Argentine, Australie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Canada (sauf Québec), Chili, Corée du Sud, Etats-Unis d'Amérique, Inde, Israël, Japon, Kosovo, Macédoine du Nord, Moldavie, Monténégro, Maroc, Philippines, Québec, Saint-Marin, Serbie, Tunisie, Turquie, Uruguay

# Sécurité sociale

## 3.1 Occupation simultanée EEE/Suisse

	Un employeur	Plusieurs employeurs
Travaille substantiellement* dans son <u>état de résidence</u>	→ Etat de résidence	→ Etat de résidence
Ne travaille pas (substantiellement*) dans son état de résidence  * 25% temps de travail / 25% rémunération	→ Etat du siège social ou d'exploitation de l'entreprise / employeur	Employeurs établis dans le même Etat → Sécurité sociale de l'Etat du siège social ou d'exploitation des entreprises /employeurs  Employeurs établis dans <u>deux</u> différents Etats, dont un seul est l'Etat de résidence → Sécurité sociale de l'autre Etat que celui de résidence  Employeurs établis dans différents Etats, mais pas celui où habite le travailleur: → Sécurité sociale de l'Etat de résidence

# Sécurité sociale



## 4. Brexit

- 24 décembre 2020 = Brexit deal - Trade and Cooperation Agreement
- Situation ininterrompue ayant pris cours au plus tard le 31 décembre 2020
  - Acquis communautaire : même conditions qu'avant le Brexit
  - Formulaire A1 : reste valable
  - Tant que la situation ne change pas !

*Ex: travailleur belge vivant et travaillant au Royaume-Uni au 31 décembre 2020*

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (et situations d'avant 2021 ayant été interrompues)
  - Règles analogues aux Règlements européens
  - Une seule législation applicable
  - ! coordination moins étendue des prestations (ex. allocations familiales)
  - ! Détachement max. 24 mois - la prolongation n'est plus possible.

*Ex: travailleur belge va vivre et travailler au Royaume-Uni à partir de février 2021*

# Sécurité sociale

## 5. Formalités

### - Attestation A1 / Certificate of Coverage

- atteste du régime de sécurité sociale applicable
- demande auprès des autorités de sécurité sociale dans l'état d'envoi
- avant le début de l'occupation internationale (mais peut aussi être demandé rétroactivement)

- Principe: force obligatoire du formulaire A1

- Mais quid fraude ?

→ Arrêts CJUE Altun & Vueling Airlines

- Fraude prouvée
- Procédure Européenne doit être suivie
- Ecartement du formulaire A1 par une juridiction nationale

→ Opportunités pour l'ONSS belge !

The image shows a scan of the A1 Certificate of Coverage form. At the top, it is titled 'Certificat, conformément à la législation de sécurité sociale applicable au Suisse'. Below the title, there is a section for 'Informations à compléter par l'individu' (Information to be completed by the individual). This section includes fields for: 'Nom et prénoms' (Name and surnames), 'Date de naissance', 'Lieu de naissance', 'Date de départ', 'Date de retour', 'Date de fin de la période de validité', and 'Date de fin de la période de validité'. There are also checkboxes for 'Je suis ressortissant d'un pays tiers' and 'Je suis ressortissant suisse'. The form is partially filled out with handwritten information.

# Sécurité sociale

## 5. Formalités

### - Déclaration Limosa

- Via le site-portal de [International.socialsecurity.be](https://international.socialsecurity.be)
- Avant le début des activités en Belgique
- Personne de liaison
- **!** Contrôle par le donneur d'ordre (et déclaration le cas échéant)
- **!** Sanction niveau 3 et 4!

Limosa declaration certificate (Document L1)

Preceding declaration employee

Declaration submitted on 19/03/2020 10:53  
Declaration number 24911 8340 0521 4037  
Period of employment 19/03/2020 - 19/03/2020  
Sector Construction

**Employee**

Name \*\*\*\*\* First name MARIE  
Belgian identification nr. 9\*...\*\*\*.02

**Company**

VAT number FR20 \*\*\*\* \*3  
Name \*\*\*\*\* - SOCIETE NOVATRICE D'ETUDES

Street rue test, Number 11, Box A  
Postal code 12345 Municipality GAILLON (PARIS)  
Country France

Temporary work Yes  
Authorisation N° BRU 111111111111  
Authorisation N° FL 222222222222  
Authorisation N° WL 333333333333

**Belgian client**

CBE number 4\*...\*\*6  
Name \*\*\*\*\*

Street Avenue \*\*\*\*\*, Number 20  
Postal code - Municipality 1060 - Saint-Gilles

**Place of employment**

Name company \*\*\*\*\*  
Street Avenue \*\*\*\*\*, Number 20  
Postal code - Municipality 1060 - Saint-Gilles

# Sécurité sociale

## 6. Sous-traitants étrangers

- **!** Contrôle des documents
  - A1 (peut être écarté en cas de fraude)
  - Limosa → sanction pénale
- **!** Mise à disposition interdite de personnel
  - Depuis le 21 septembre 2019 : nouvelle compétence Inspection de l'ONSS
    - Mise à disposition interdite de travailleurs détachés
    - Si pas d'attestation de détachement A1 = cotisations de sécurité sociale belge
      - Refus A1 : Attention si seulement une "demande" A1
      - Retrait A1 : peut être rétroactif!
      - Nullité A1 : en cas de détachement frauduleux
      - **!** compétence d'affiliation automatique de l'ONSS

# Cas pratiques

➤ Hypothèse n° 1:

- Représentant de commerce qui réside à Bruxelles
- Employeur: siège sociale en France
- Activités commerciales:
  - Belgique: 20%
  - Pays-Bas: 40%
  - Luxembourg: 40%

→ Sécurité sociale applicable?

# Cas pratiques

➤ Solution:

- Réside dans l'un des pays d'activité (Belgique)
  - Mais n'y exerce pas une partie substantielle de son activité (20%)
- assujettissement à la sécurité sociale du pays du siège sociale de l'employeur
- Sécurité sociale française

# Cas pratique

➤ Hypothèse n° 2:

- Travailleur qui réside à Anvers
- 2 employeurs: sièges sociales en France et en Allemagne
- Activités :
  - Belgique: 60%
  - France: 20%
  - Luxembourg: 20%

→ Sécurité sociale applicable?

# Cas pratiques

➤ Solution:

- Réside dans l'un des pays d'activité (Belgique)
- Et il y exerce une partie substantielle de son activité (60%)

→ assujettissement à la sécurité sociale du pays de résidence

→ Sécurité sociale belge

# Autorisation de travail



# Autorisation de travail

## 1. Règles et dispenses

### 1. Dispense liée au séjour

- En Belgique à d'autres fins et dispensé d'autorisation de travail
- Ex.: les ressortissants de l'EEE et de la Suisse, les étudiants, regroupement familial, etc.
- **!** Autorisation de séjour

### 2. Dispense liée au travail

- Règles différentes selon les régions
- Généralement limitée à 3 mois
- Ex.: voyages d'affaires, travaux de réparation ou d'entretien urgents, représentants de commerce, congrès scientifiques, etc.
- **!** Autorisation de séjour

### 3. Autorisation de travail

- Règles différentes selon les régions
- Permis unique (90 jours et plus)
- Permis de travail B (max. 90 jours) (+ autorisation de séjour)
- Ex.: employé hautement qualifié, technicien spécialisé, etc.
- **?** test du marché du travail (réputé rempli pour métiers en pénurie)

# Autorisation de travail

## 2. Exemple pratique : travailleur hautement qualifié

- Diplôme d'enseignement supérieur (min. 3 ans)
- Seuil de rémunération annuelle (+/- 43.500 EUR en 2021)



### Rassembler documents

- +/- 1 mois
- ! délais pour le CoC
- ! délais pour le casier judiciaire



### Région

- Contrôle de recevabilité
- Si le dossier est incomplet, 15 jours pour fournir les documents manquants (sinon, la demande est refusée !)
- Si le dossier est complet, le délai de 4 mois pour accorder/refuser le permis unique commence à courir.



### Région

- Autorisation de travail
- +/- 4 à 6 semaines



### Office des étrangers

- Approbation du permis unique
- Annexe 46/47 (copie envoyée à la municipalité locale / au consulat)
- +/- 8 à 10 semaines
- Pas de travail autorisé !



### Commune / Consulat

- Annexe 49 / Visa D
- Travail autorisé
- Carte électronique

# Autorisation de travail

## 3. Brexit

- **Bénéficiaires de l'accord de retrait**
  - ressortissants britanniques et membres de leur famille
  - autorisation de séjour valable au 31 décembre 2020
  - Carte de séjour type M ou carte de séjour de type N (travailleurs frontaliers)
- **« Nouveaux arrivants » à partir du 1er janvier 2021**

Court séjour (< 90 j.)	Long séjour (90+ j.)
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dispense visa (Schengen)</li><li>- Permis de travail B<ul style="list-style-type: none"><li>- Dispenses normales</li><li>- Dispenses Accord de Commerce et de Coopération : Visiteurs d'affaires</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Permis unique</li><li>- Accord de Commerce et de Coopération<ul style="list-style-type: none"><li>- Contrat d'entreprise (max. 12 mois)</li><li>- Transferts intra-groupe</li></ul></li></ul>

# Cas de synthèse



# Cas de synthèse

- Ouvriers américains détachés pendant 2 mois pour réparer une partie de la centrale nucléaire de Tihange
  - Loi applicable :
    - Contrat américain. Loi de l'Etat de Californie applicable.
    - Noyau dur belge plus favorable applicable
  
  - Sécurité sociale :
    - Convention bilatérale entre les Etats-Unis et la Belgique
    - Durée autorisée : 60 mois avec possibilité de prolongation de 24 mois
    - Sécurité sociale américaine – Certificate of Coverage
    - ! Limosa – contrôle par le donneur d'ordre belge
  
  - Autorisations de travail et de séjour :
    - Technicien spécialisé (installation fabriquée ou livrée par leur employeur à l'étranger ?)
    - Permis B (Visa : Exemption Schengen)

# Cas de synthèse

- Entreprise de construction belge. Sous-traitant portugais avec des ouvriers brésiliens.
  - Loi applicable :
    - Choix des parties (droit portugais)
    - Noyau dur belge plus favorable applicable
  - Sécurité sociale :
    - Règlement 883/2004
    - Sécu. Soc. Portugaise
    - Détachement possible après 1 mois d'assujettissement
    - Formulaire A1
  - Autorisation de travail :
    - Permis de travail portugais (Vander Elst)

# Télétravail en temps de Covid



# Télétravail en temps de Covid

- **Droit du travail**
  - Choix des parties
  - Pays habituel de travail ?
  - Mesures et restrictions sanitaires locales ?
  - Couverture accident de travail à l'étranger
- **Sécurité Sociale**
  - Instructions ONSS : périodes de télétravail Covid-19 pas prises en compte pour les travailleurs habituellement occupés dans l'EEE/Suisse jusqu'au 30 juin 2021
  - **!** Positions des autres pays ?
  - Détachement / Occupation simultanée ?
  - Hors EEE/Suisse ? → convention bilatérale
  - **!** Déclarations obligatoires locales (type Limosa)
- **Autorisation de travail et de séjour**
  - Exigences et dispenses pays concerné ?
  - **!** Au sein de l'EEE, carte de séjour après 3 mois pour les citoyens de l'Union

# Questions ?



[www.schoups.be](http://www.schoups.be)