OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre :2021/3

Table des matières

- > Occupation transfrontalière
  - > Principes
  - > Absence d'accord
  - > Les accords multilatéraux et bilatéraux
    - > Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein
      - > Occupation sur le territoire d'un état membre
      - > Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
      - > Détachement
    - > Le Règlement 1408/71
      - > Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
      - > Détachement
    - > Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale
    - > Pays liés par un accord bilatéral
      - > Occupation sur le territoire d'un seul pays
      - > Occupation simultanée sur le territoire des deux pays
      - > Détachement
      - > Couverture belge complémentaire en cas d'assujettissement à la législation locale de sécurité sociale
    - > Exclusion en raison de la nationalité du travailleur
    - > Brexit

Occupation transfrontalière

Principes

Sauf disposition contraire d'un accord international ou d'une convention bilatérale, le régime belge de sécurité sociale est applicable au travailleur qui fournit ses prestations sur le territoire belge pour un employeur établi en Belgique. La législation belge est également applicable lorsque l'employeur est établi à l'étranger, mais dispose d'un siège d'exploitation en Belgique dont le travailleur dépend. Est toujours attaché au siège d'exploitation établi en Belgique, le travailleur qui reçoit ses ordres et sa rémunération de ce siège d'exploitation et auquel il doit faire rapport.

Absence d'accord

Les travailleurs soumis à la législation belge qui sont envoyés par leur employeur pour travailler dans un pays avec lequel la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale, ne relèvent pas de la législation belge. Toutefois, si la durée prévisible de l'occupation ne dépasse pas six mois, ils restent obligatoirement soumis à la législation belge pour **autant qu**'ils ne participent pas au régime de la sécurité sociale d'outre-mer (*https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/*). Ils continuent à être déclarés à l'ONSS sans qu'un certificat de détachement doive être demandé. Cette période de six mois peut être prolongée d'une nouvelle période de six mois à condition d'en informer l'ONSS, Direction des Relations internationales, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be, avant l'expiration de la première période. Après une évaluation favorable de la demande, l'ONSS délivrera une attestation de détachement (K138bis) par laquelle le travailleur peut démontrer qu'il est assuré dans le système de sécurité sociale belge. Attention! Ce document atteste seulement que le travailleur reste assujetti à la sécurité sociale belge, mais n'exclut pas qu'un assujettissement soit également obligatoire dans le pays du lieu de travail.

Si la durée de l'occupation à l'étranger est indéterminée ou fixée à plus de six mois, ces travailleurs ne peuvent pas être déclarés à l'ONSS. S'ils le souhaitent, ils peuvent s'affilier au régime facultatif de la sécurité sociale d'outre-mer.

De plus amples renseignements relatifs à ce régime peuvent être obtenus auprès de l'ONSS/Sécurité sociale d'outre-mer (*https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/*), tél: 02 509 90 99 , E-mail: overseas@rsz.fgov.be .

Les accords multilatéraux et bilatéraux

Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein

Occupation sur le territoire d'un état membre

Tout salarié est assujetti à la législation de l'état membre sur le territoire duquel il effectue ses prestations, même s'il réside dans un autre état membre et/ou si son employeur est établi dans un autre état membre. L'employeur doit s'acquitter de ses obligations en matière de sécurité sociale auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays où les prestations sont fournies.

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Pour établir si les règles de détermination de la législation applicable en cas d'occupation simultanée qui sont exposées ici sont d'application, il faut uniquement tenir compte des prestations effectuées dans un pays qui représentent au moins 5 % de la rémunération et/ou du temps de travail du travailleur. Si, par exemple, quelqu'un fournit 94 % de ses prestations dans l'état membre A, 3 % dans l'état membre B et 3 % dans l'état membre C, la législation de l'état A est d'application pour l'ensemble de ses prestations étant donné que cette situation doit être appréhendée selon les règles applicables à l'occupation dans un seul état.

Législation applicable

En cas d'occupation simultanée dans le régime salarié sur le territoire de différents états membres, il faut tout d'abord déterminer si le travailleur effectue ou pas une partie substantielle de ses prestations dans le pays où il réside (25 % minimum du temps de travail ou de la rémunération).

Lorsque le travailleur effectue **une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, alors la législation du pays où il réside est d'application qu'il effectue ses prestations pour un ou plusieurs employeurs et quel que soit l'état membre dans lequel les employeurs sont établis.

Lorsque le travailleur **n'effectue PAS une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, les règles suivantes sont d'application:

- › Lorsqu'il ne travaille que pour un employeur, la législation de l'état membre dans lequel l'employeur est établi est d'application.
- › Lorsqu'il travaille pour plusieurs employeurs qui sont tous établis dans le même état membre, la législation de cet état membre est d'application.
- › Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs qui sont établis dans deux états membres différents, dont l'un est l'état dans lequel il réside, alors la législation de l'autre état membre est d'application (cela est applicable depuis le 28 juin 2012 avec une phase transitoire jusqu'au 28 juin 2022 pour celui qui sur base des anciennes règles de détermination de la législation se trouve sous la législation d'un autre état

membre, à condition que sa situation reste inchangée et qu'il ne choisisse pas lui-même l'application des nouvelles règles; depuis le 2 février 2013 pour les situations avec 3 pays de AELE (Association Européenne de Libre-Echange) - dispositions transitoires jusqu'au 1er février 2023; depuis le 1er janvier 2015 pour les situations avec la Suisse - dispositions transitoires jusqu'au 31 décembre 2024).

- Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs dont au moins deux sont établis dans différents états membres, autres que celui de sa résidence, alors la législation de l'état de résidence du travailleur est d'application.

Il faut insister sur le fait que l'ensemble des prestations est assujetti à la législation ainsi déterminée. Cela signifie que, quand le travailleur travaille pour plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier au système de sécurité sociale de l'état membre compétent. La déclaration A1 doit être demandée à titre de preuve de cet assujettissement à l'organisme compétent du pays en question. En Belgique, vous pouvez vous adresser à l'ONSS, Direction des Relations internationales via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be.

A côté de ces formes de travail simultané sur le territoire de plusieurs états membres, le règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation applicable pour une série d'autres cas d'occupations simultanées selon le principe que, si possible, on applique la législation d'un seul état membre.

Il n'est pas possible de traiter ici de tous ces cas (par ex.: activité simultanée de salarié et d'indépendant, etc.). Les questions relatives à cette législation peuvent aussi être posées à la Direction des Relations internationales de l'ONSS

Cette Direction peut également fournir des renseignements sur les règles applicables aux personnes:

- visées par le régime spécifique des **fonctionnaires** et, soit sont actives dans plusieurs états membres, soit travaillent simultanément comme salarié et/ou comme non salarié dans un ou plusieurs états membres;
- qui travaillent à bord de bateaux de la navigation intérieure avec un **certificat de navigation du Rhin** en Belgique, en France, en Allemagne, en Liechtenstein, aux Pays-Bas ou au Grand-Duché de Luxembourg.

Déclaration de prestations dans le même groupe

Lorsque des employeurs font partie d'un même groupe, les prestations communes qu'un travailleur fournit pour deux ou plusieurs employeurs peuvent être reprises sur la déclaration de l'employeur belge pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

- il s'agit d'un travailleur chargé d'une fonction centralisatrice dans le groupe de sorte qu'il est impossible de délimiter exactement les prestations fournies effectivement pour chaque entreprise;
- par "même groupe" on entend l'ensemble des entreprises formé par une entreprise mère et ses filiales, ainsi que les entreprises dans lesquelles ces dernières possèdent, directement ou indirectement, des parts, de même que les entreprises réunies en consortium et les entreprises qui

sont contrôlées par ces dernières où dans lesquelles ces dernières possèdent des parts;
- les différents employeurs se sont engagés préalablement et par écrit auprès de l'ONSS à payer les cotisations dues sur les rémunérations dont ils sont redevables en cas de défaillance de l'employeur établi sur le territoire belge;
- les cotisations sont calculées et payées sur la totalité des éléments de la rémunération due par les différents employeurs selon les modalités applicables à l'employeur déclarant établi sur le territoire belge.

Détachement

Lorsqu'un travailleur est envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre pays en vue d'y travailler pour le compte de celui-ci, il reste assujetti à la législation du pays où il fournit habituellement ses prestations si les conditions suivantes sont réunies:

- la durée prévisible de l'occupation dans l'autre pays n'est pas supérieure à 24 mois;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement (le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique);
- un lien de subordination existe entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était préalablement couvert socialement dans le pays d'où il est détaché;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur.

Si toutes les conditions sont remplies, le travailleur est présumé être détaché et les étapes nécessaires doivent être initiées.

On peut également engager un travailleur pour le détacher immédiatement lorsque toutes les conditions précitées sont remplies.

Préalablement au détachement, soit l'employeur, soit le travailleur demande à l'organisme compétent du pays duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (déclaration A1). L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés via Travailler à l'étranger (Gotot) (*https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm*). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de la Direction des Relations internationales, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be.

A l'expiration des 24 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'ONSS, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be. En cas

d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent aussi se faire de manière électronique via Travailler à l'étranger (Gotot) (*https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm?type=noss*).

Le Règlement 1408/71

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Lorsque le travailleur travaille pour le compte d'un employeur, la loi du pays de résidence est applicable pour autant qu'il effectue une partie de ses prestations dans son pays de résidence, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une partie substantielle.
Des règles spéciales sont d'application pour les travailleurs occupés dans le transport international.

Détachement

Les règles de détachement sont relativement analogues à celles du Réglement (CE) n° 883/2004, excepté en ce qui concerne la durée de détachement maximale. La durée initiale de détachement est limitée à 12 mois à la place de 24 mois.

Si, en raison de circonstances imprévisibles, la durée du travail à effectuer se prolonge et dépasse 12 mois, l'assujettissement à la sécurité sociale du pays de l'occupation normale peut être maintenue pour une nouvelle période maximale de 12 mois moyennant l'autorisation de l'institution compétente du pays où l'occupation a lieu. A cet effet, une demande de prolongation du détachement (déclaration E102) doit être introduite, avant la fin de la première période de 12 mois, auprès de l'organisme compétent du pays à partir duquel le travailleur est détaché et envoyée pour accord à l'organisme compétent du pays où l'occupation a lieu.

A l'expiration de la seconde période de 12 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'ONSS, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be. En cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent se faire de manière électronique via l'application Travailler à l'étranger (Gotot) (*https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm*).

Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale

> ~~Les dispositions de cette convention sont pratiquement identiques à celles du Règlement (CE) n° 883/2004. Elle est applicable aux ressortissants des pays suivants pour autant que les dispositions du Règlement (CE) n° 883/2004 ne soient pas d'application: **Belgique**, **Autriche**, **Espagne**, **Grand-Duché de Luxembourg**, **Pays-Bas**, **Portugal**, **Turquie** et **Italie**.~~
>
> ~~En pratique, cette convention n'est plus utilisée que pour l'occupation de travailleurs sur le territoire turc lorsque l'accord Belgique-Turquie n'est pas applicable en raison de la nationalité du travailleur. Par exemple, pour le détachement d'un travailleur espagnol de Belgique vers la Turquie.~~

Pays liés par un accord bilatéral

Occupation sur le territoire d'un seul pays

Le travailleur salarié est soumis au système de sécurité sociale du pays d'occupation. L'employeur doit respecter ses obligations vis-à-vis de l'organisme de sécurité sociale de ce pays.

Occupation simultanée sur le territoire des deux pays

Le travailleur est soumis au système de sécurité sociale de chacun des pays en ce qui concerne les activités qui y sont exercées. L' (les) employeur(s) doit (doivent) respecter les obligations vis-à-vis des institutions de sécurité sociale de chaque pays où le travailleur est occupé.

Il y a des conventions bilatérales où le pays de résidence est compétent en cas de pluriactivités (salariées): Albanie, Israël, Kosovo, Macédoine, Moldova, Tunisie, Turquie.

Détachement

Les règles de détachement prévues dans les différentes conventions sont en grande partie similaires à celles du Règlement CE hormis en ce qui concerne la durée initiale maximale de détachement. Celle-ci peut varier de 1 à 5 ans alors qu'elle est fixée à 24 mois dans le Règlement CE.

Les demandes de détachement et les éventuelles demandes de prolongation peuvent être effectuées via l'application Travailler à l'étranger (Gotot) (*https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm*). Toutes les informations à ce sujet peuvent être demandées à l'ONSS, Direction des Relations internationales, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be.

Couverture belge complémentaire en cas d'assujettissement à la législation locale de sécurité sociale

Lorsqu'un travailleur est envoyé de Belgique vers un pays où les Règlements (CEE) n° 1408/71 et (CE) n° 883/2004 ne sont pas d'application et qu'il n'est plus assujetti en Belgique (donc lorsqu'il n'est pas détaché), il peut, de manière facultative et, éventuellement, complémentaire à l'assujettissement dans le pays concerné, s'affilier à l'ONSS/Sécurité sociale d'outre-mer (*https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/*) , tél.: 02 509 90 99, overseas@onss.fgov.be .

Cela s'applique également pour les pays avec lesquels la Belgique a conclu un accord bilatéral.

Exclusion en raison de la nationalité du travailleur

Certaines conventions en matière de sécurité sociale sont limitées aux ressortissants des pays contractants. L'ONSS admet cependant que les travailleurs étrangers déjà couverts dans le régime belge au moment de leur envoi dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord en matière de sécurité sociale qui ne prévoit pas leur détachement puissent être détachés vers ces pays pour une période de 1 année, pour autant que toutes les autres conditions de détachement soient remplies. L'employeur peut demander pour les travailleurs dans cette situation une attestation de détachement (K138ter) via Travailler à l'étranger (Gotot) (*https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm*). Attention! Ce document atteste seulement que le travailleur reste assujetti à la sécurité sociale belge, mais n'exclut pas qu'un assujettissement soit également obligatoire dans le pays du lieu de travail.

Brexit

Depuis le 1er février 2020, le Royaume-Uni (R.-U.) n'est plus un État membre de l'Union européenne mais un 'État tiers'.

Néanmoins, durant une période transitoire en **2020**, l'ensemble du droit européen restait toujours applicable en vertu d'un **accord de retrait** conclu entre l'Union européenne (EU) et le Royaume-Uni (R.-U.) (**WA**). Il en résultait que les Règlements en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale continuaient à s'appliquer intégralement à des situations transfrontalières impliquant les États membres de l'UE et le R.-U. jusqu'au 31 décembre 2020.

À partir du 1er janvier 2021, les principes européens fondamentaux de la libre circulation (entre autres pour les personnes et les services) ne s'appliquent plus au R.-U.

Avec effet au **1er janvier 2021**, un **accord de commerce et de coopération** conclu entre l'Union européenne et le Royaume-Uni est entré en vigueur. Il règle par la voie d'un Protocole les aspects de sécurité sociale d'une situation transfrontalière UE-R-U qui ne bénéficie pas du maintien de 'l'acquis communautaire' en vertu de l'accord de retrait (WA).

Plus d'informations peuvent être trouvées sur la page suivante: BREXIT : détermination de l'Etat compétent en matière de sécurité sociale à partir de 2021 (*https://campaigns.eranova.fgov.be/m-0ba65597c68d480315afd5cd7293b5593a542566d9e8111b*).