

Brexit et emploi : impact ou pas ? Bonne question !



Mrs. Liesbet Vandenplas

Counsel



Ms. Eleni De Becker

Lawyer



Mr. Sam De Voogt

Lawyer

liesbet.vandenplas@eubelius.com eleni@debecker@eubelius.com sam.devoogt@eubelius.com

Le 1er janvier 2021, le Brexit a également mis fin à la libre circulation des travailleurs entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni. Évaluez dès maintenant l'impact sur l'occupation transfrontalière dans votre entreprise et évitez un retard ou de mauvaises surprises pour votre entreprise et ses travailleurs.

Visa, permis de travail ou permis unique

Les citoyens de l'UE ont désormais besoin d'un visa de travail pour travailler au Royaume-Uni. Les Britanniques ont besoin d'un permis unique ou d'un permis de travail pour travailler en Belgique ou dans un autre État membre de l'UE. Les Belges au Royaume-Uni peuvent introduire une demande afin de conserver leur droit au séjour et au travail jusqu'au 31 mars 2021, les Britanniques en Belgique jusqu'au 31 décembre 2021. Des exceptions s'appliquent aux contrats d'entreprise, aux personnes faisant l'objet d'un transfert intra-groupe (Intra-Corporate Transferees) et aux visiteurs d'affaires de courte durée.

Droit du travail et de la sécurité sociale

Rien ne change pour une occupation (inchangée) en cours au 1er janvier 2021 : les règles européennes existantes en matière de droit du travail et de sécurité sociale continuent de s'appliquer.

Toutefois, le Brexit peut avoir un impact sur une nouvelle occupation transfrontalière ou une occupation transfrontalière en cours qui change à partir du 1er janvier 2021.

Quel droit du travail s'applique ?

Les règles de l'UE continuent de s'appliquer à l'occupation en Belgique ou dans un autre État membre de l'UE : les parties peuvent choisir le droit du travail applicable, mais le travailleur est

toujours protégé par les dispositions impératives du pays d'occupation habituelle.

En cas d'occupation au Royaume-Uni, le droit du travail britannique s'applique automatiquement.

En cas d'occupation simultanée, deux systèmes juridiques différents peuvent donc être applicables.

En cas de détachement en Belgique, un travailleur britannique sera soumis à la loi belge sur le détachement. Lorsqu'un travailleur d'un État membre de l'UE est détaché au Royaume-Uni, le droit britannique déterminera les règles qui doivent être appliquées.

Quel droit de la sécurité sociale s'applique ?

Les règles de l'accord commercial sont très similaires aux règles existantes au sein de l'UE , à quelques exceptions près.

La règle générale reste qu'un travailleur est assujéti au régime de sécurité sociale du pays dans lequel il/elle travaille, quel que soit son lieu de résidence ou le lieu d'établissement de son employeur.

Les règles en cas d'occupation simultanée sont similaires aux règles existantes au sein d'UE. Une clarification supplémentaire est prévue pour les entreprises ayant un lien avec le Royaume-Uni ou les travailleurs qui résident au Royaume-Uni : le droit britannique peut alors s'appliquer même si le travailleur exerce ses activités dans un ou plusieurs États membres de l'UE et non au Royaume-Uni. La vigilance est donc de rigueur.

En cas de détachement, c'est la législation de l'État membre d'origine qui s'applique. Nous comprenons que les États membres de l'UE, y compris la Belgique, ne feraient pas usage de la possibilité d'y déroger.

Evitez les surprises :

- Vérifiez si votre travailleur a besoin d'un visa ou d'un permis de travail/permis unique ou s'il peut faire appel à une exception.
- Vérifiez quel droit du travail et de la sécurité sociale est applicable à une occupation qui commence ou change à partir du 1er janvier 2021.