

L'impact du BREXIT en matière d'occupation internationale de travailleurs

Le 30 mars 2019

International

Si le Royaume-Uni quitte l'Union européenne, il deviendra un « pays tiers ». Ce futur statut soulève de nombreuses questions dans le cadre de l'occupation internationale de travailleurs.

Un employeur belge pourra-t-il encore occuper des travailleurs de nationalité britannique ? Les citoyens britanniques pourront-ils continuer à résider en Belgique ? Les travailleurs belges actuellement détachés au Royaume-Uni devront-ils être rapatriés ?

Nous revenons sur les principales conséquences du Brexit en droit du travail.

1. Les conséquences du statut de « pays tiers » en droit du travail et de la sécurité sociale

Un pays non membre de l'Union européenne ou qui n'en est plus membre est considéré comme un « pays tiers ».

Ce statut a des conséquences, notamment, sur le droit de séjourner et de travailler dans l'Union européenne, ainsi qu'en matière de sécurité sociale.

- **Droit de séjourner / Droit de travailler**

Le ressortissant d'un pays tiers ne bénéficie pas du droit à la libre-circulation des travailleurs dont bénéficient les ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne.

Par conséquent, en principe, le ressortissant d'un pays tiers doit disposer d'un permis de travail et d'un permis de séjour valables dans l'État membre où il souhaite travailler.

- **Sécurité sociale**

Concernant la sécurité sociale des travailleurs dits « mobiles », beaucoup d'incertitudes demeurent actuellement : *après de quel État les cotisations de sécurité sociale devront-elles être acquittées ? Quelles périodes de travail à l'étranger seront comptabilisées pour la constitution des droits à la sécurité sociale, notamment en matière de pension ?* Etc.

Entre États membres, ces questions sont réglées par le règlement européen n° 833/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Entre un État membre et un pays tiers, ces questions sont réglées par des accords bilatéraux. Par hypothèse, à la suite du Brexit, l'ancien traité bilatéral conclu entre la Belgique et le Royaume-Uni pourrait, à nouveau, être applicable.

En tout cas, tant dans l'hypothèse d'un Brexit « avec accord » que dans l'hypothèse d'un « no deal », une période transitoire est prévue. Son but : assurer la transition vers ce statut de pays tiers.

2. Hypothèse d'un Brexit « avec accord »

Les conséquences d'un Brexit « avec accord » sont résumées dans le ["Withdrawal agreement"](#).

Dans cette hypothèse, les règles relatives à la libre-circulation des travailleurs et à la coordination des systèmes de sécurité sociale resteront temporairement applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Peu de changements à prévoir donc, à court terme.

3. Hypothèse d'un « no deal »

Un [règlement européen \(n° 2019/500\)](#) a récemment été adopté. Il vise à sauvegarder les droits acquis des travailleurs en matière de sécurité sociale en cas de « no deal ».

En outre, la Commission européenne a invité les Etats membres à adopter des mesures temporaires visant à limiter les conséquences du « no deal » pour les citoyens en situation de mobilité professionnelle internationale.

De manière concrète, la Belgique élabore actuellement, au niveau fédéral, [une loi « Brexit »](#). Au niveau régional, la Flandre a en outre adopté [un décret-cadre](#), contenant diverses mesures qui s'appliqueront en cas de « no deal ».

• Principe

Une période transitoire est prévue, jusqu'au 31 décembre 2020. Les règles « pré-Brexit » continueront alors à s'appliquer, autant que possible, aux citoyens britanniques vivant et/ou travaillant en Belgique.

Toutefois, ce régime transitoire suppose que le Royaume-Uni respecte le principe de « réciprocité ». En d'autres termes, les règles ne s'appliqueront que si le Royaume-Uni applique, à son tour, des mesures similaires pour les citoyens belges vivant et/ou travaillant au Royaume-Uni.

• Droit de séjourner / Droit de travailler

Au niveau du **droit de séjourner**, les situations existantes au moment du Brexit seront temporairement maintenues. Un citoyen britannique résidant valablement sur le territoire belge ne devra ainsi pas introduire une demande de permis de séjour en Belgique.

En revanche, toute demande de séjour « post-Brexit » sera traitée selon les règles applicables aux ressortissants de pays tiers.

Au niveau du **droit de travailler**, celui-ci est une compétence régionale. Les règles applicables diffèrent selon que le travailleur est occupé en Flandre, à Bruxelles ou en Wallonie. Actuellement, seule la Flandre a adopté un décret.

En principe, pour les travailleurs britanniques qui séjournaient et travaillaient en Belgique avant le Brexit, aucune démarche ne devra être entreprise : leur droit de séjour sera garanti par la loi fédérale « Brexit ». Le droit de travailler est lié à ce droit de séjour.

Les travailleurs britanniques qui, après le Brexit, souhaitent travailler en Belgique pour une période de plus de 90 jours, devront obtenir un « permis unique », qui englobe permis de séjour et de travail. Les modalités seront les mêmes que celles applicables aux ressortissants de pays tiers. En Flandre, en cas de période d'occupation inférieure à 90 jours, ces travailleurs seront dispensés de l'obligation de demander un permis de travail. Pour une occupation en Wallonie ou à Bruxelles, un permis de travail devra être demandé, sous réserve d'une éventuelle adaptation réglementaire future.

• Sécurité sociale

Concernant la sécurité sociale, la loi fédérale « Brexit » prévoit que le règlement européen n° 883/2004 continuera à s'appliquer durant la période transitoire.

Ceci vaut tant pour les situations existantes que pour les situations de détachement qui débiteront après le Brexit.

Que retenir ?

Le Brexit affectera le droit de séjourner et de travailler au sein de l'Union européenne, ainsi que la sécurité sociale des travailleurs détachés.

Tant dans l'hypothèse d'un Brexit « avec accord » que d'un « no deal », une période transitoire devrait cependant s'appliquer. Jusqu'au 31 décembre 2020, la situation des travailleurs détachés ne devrait donc pas être (fortement) impactée.

Dans l'hypothèse d'un « no deal », retenons que les citoyens britanniques souhaitant travailler en Belgique devront, en règle, obtenir un permis de travail ou un permis unique pour y séjourner et travailler valablement.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be