

Impact sociale zekerheid thuiswerk voor grensarbeiders

Vanaf 1 januari 2022 zal er een einde komen aan de neutralisering van het thuiswerk voor zowel sociale als fiscale doeleinden. De Europese gecoördineerde regels die de toepasselijke socialezekerheidswetgeving bepalen, zullen dan weer volledig van kracht worden. Dit kan gevolgen hebben voor de sociale zekerheidsstatus van grensarbeiders.

Situatie tot en met 31 december 2021

De COVID-19-pandemie heeft ernstige gevolgen gehad voor bedrijven en samenlevingen over de hele wereld. Er werden verregaande maatregelen genomen, waardoor onder meer thuiswerken het 'nieuwe normaal' werd, met gevolgen voor het arbeidspatroon en de werkplek van zowel werknemers in loondienst als zelfstandigen.

Dankzij een akkoord dat werd gesloten tussen België en Nederland, werd algemeen aanvaard dat wijzigingen in de arbeidspatronen, die rechtstreeks en uitsluitend verband houden met de coronamaatregelen en beperkt blijven tot de duur van de uitzonderlijke situatie, geen wijziging van het toepasselijke socialezekerheidsstelsel met zich mee mogen brengen. De sociale zekerheidspositie werd dan ook 'geneutraliseerd' door een fictie te creëren waarbij thuiswerkdagen geacht werden gepresteerd te zijn in het werkland omdat hier in 'normale' omstandigheden gewerkt zou zijn.

Een grensarbeider die bijvoorbeeld gewoonlijk fysiek in België werkte, maar in Nederland woonachtig is, kon tijdens de pandemie onder de Belgische sociale zekerheid blijven vallen, ook al werkte hij of zij vanuit de thuiswoning in Nederland.

Deze gunstige uitzonderingsmaatregel voor telewerk is ingegaan vanaf 13 maart 2020, maar komt in principe vanaf 31 december 2021 ten einde. Vanaf dan zullen de EU-regels voor de coördinatie van de sociale zekerheid weer volledig van toepassing zijn.

Situatie vanaf 1 januari 2022

Werkgevers die na 31 december 2022 thuiswerk toestaan, hetzij structureel, hetzij incidenteel, zullen dan ook de gevolgen voor de grensarbeiders in hun personeelsbestand moeten onderzoeken.

Belangrijk aandachtspunt is dat daar waar er op fiscaal vlak meerdere landen bevoegd kunnen zijn om effectief belasting te heffen, er binnen de Europese Unie als algemeen beginsel geldt dat slechts 1 land bevoegd is voor de dekking van de sociale zekerheid.

Het basisprincipe is het werkstaatbeginsel waarbij een werknemer die slechts in 1 lidstaat een activiteit uitoefent, uitsluitend onderworpen is aan de sociale wetgeving van die specifieke lidstaat. Op die algemene regel zijn er 2 uitzonderingen: de detachering en de gelijktijdige tewerkstelling.

Wanneer een werknemer voor een beperkte periode vanuit het land van herkomst naar het gastland wordt gedetacheerd terwijl hij voor rekening van de werkgever

beroepswerkzaamheden verricht, blijft de regeling van het land van herkomst van toepassing.

Wanneer een werknemer in twee of meer lidstaten werkt en een substantieel gedeelte van de arbeidstijd fysiek in de woonstaat verricht, wordt de socialezekerheidswetgeving van de woonstaat van toepassing. Als substantieel gedeelte wordt een percentage van 25% genomen. Indien geen substantieel deel van de werkzaamheden in de woonstaat wordt verricht, is de socialezekerheidsregeling van het land waar de werkgever is gevestigd van toepassing.

Gevolgen en oplossingen

Indien een grensarbeider dus vanaf 1 januari 2022, 2 of meer dagen per week structureel van thuis uit werkt, zal dit leiden tot een omschakeling in de toepasselijke sociale zekerheidswetgeving. Een beperking van het telewerk tot 1 dag per week (20%) voorkomt zulke omschakeling.

Bovendien moeten bedrijven er rekening mee houden dat er ook fiscale en arbeidsrechtelijke gevolgen kunnen zijn wanneer een werknemer telewerk verricht in een ander land dan dat waar hij normaal werkte. Afhankelijk van het arbeidspatroon en de contractuele opzet zullen bijkomende formaliteiten en regels in het land van gedeeltelijke tewerkstelling moeten worden gerespecteerd. Een omschakeling van de sociale zekerheid zal bijvoorbeeld leiden tot een **formele salary splitstructuur** waarbij er 2 loonstroken dienen opgemaakt te worden door de werkgever: in het woonland met inhouding van sociale zekerheid (en eventueel belasting) enerzijds en in het werkland met inhouding van belastingen anderzijds.

Conclusie

Werkgevers die grensarbeiders tewerkstellen moeten hun betrokken personeelsbestand en de mogelijke gevolgen daarvan voor hun sociale zekerheidsdekking goed onderzoeken. In tegenstelling met de uitzonderingsmaatregel waarin een fictie gecreëerd werd, moet vanaf 1 januari 2022 de realiteit weerspiegeld worden in zowel de loonadministratie als in de uiteindelijke aangiften in woon- en werkland. Enige voorzichtigheid is dus geboden.

Indien u als werkgever of als werknemer hierover vragen heeft, kan u altijd een van onze ervaren medewerkers contacteren.