



# Telewerk vanuit het buitenland

Nieuw Europees kaderakkoord vanaf 1 juli 2023

## ***Europese spelregels: principe***

De Verordening 883/2004 coördineert de sociale zekerheidswetgevingen van de Europese lidstaten waarbij slechts één socialezekerheidsstelsel van toepassing kan zijn. De hoofdregel is dat iemand onderworpen is aan de sociale zekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij of zij werkt. In geval van gelijktijdige tewerkstelling in twee of meer lidstaten valt de werknemer onder de sociale zekerheid van:

- de lidstaat van zijn woonstaat indien hij daar ten minste 25% van de arbeidstijd werkt;
- de lidstaat van de zetel van de werkgever indien de werknemer minder dan 25% van zijn arbeidstijd in zijn woonstaat werkt.

Wanneer een grensarbeider woonachtig in Nederland in concreto 1 dag per week van thuis uit werkt, en de overige dagen op de bedrijfslocatie van zijn Belgische werkgever, dan is de Belgische sociale zekerheid van toepassing. Echter, wanneer deze persoon na verloop van tijd 2 dagen per week van thuis uit werkt, leidt dit tot een onderwerping aan de Nederlandse sociale zekerheid waarbij de werkgever een buitenlandse payroll dient op te zetten.

## ***Tijdelijke versoepeling – Covid-19***

Tijdens de COVID-19 pandemie werden heel wat werknemers verplicht van thuis uit te werken. Deze verplichting zou in principe tot gevolg hebben dat de sociale zekerheid van grensarbeiders zou wijzigen naar het toepasselijke sociale zekerheidsstelsel van hun woonland. De overheidsinstanties voorzagen destijds dan ook een tolerantie waarbij de verplichte telewerkperiodes van grensarbeiders in hun woonland niet leidden tot wijziging van het toepasselijke sociale zekerheidsstelsel.

Deze tijdelijke tolerantie die van start ging op 13 maart 2020 werd meerdere malen verlengd en werd definitief beëindigd op 30 juni 2023.

## ***Nieuwe regeling***

Ondertussen hebben werkgevers en werknemers het hybride werken omarmd, en is het telewerken een vaste waarde geworden. Aangezien de tijdelijke tolerantie een einde neemt, zou dit betekenen dat grensarbeiders vanaf 1 juli 2023 onderworpen worden aan de sociale zekerheid van hun woonstaat en niet meer deze van de werkstaat, als de grensarbeider minstens 25% van de arbeidstijd telewerkt.

Om dat te voorkomen werd een Europees kaderakkoord gesloten waarbij er voorzien wordt in een opt-inregeling voor werknemers die gedeeltelijk telewerken in hun woonstaat en gedeeltelijk werken in een andere lidstaat, daar waar de werkgever gevestigd is.

Deze Kaderovereenkomst maakt dat de sociale zekerheidswetgeving van de lidstaat van de werkgever van toepassing kan blijven op grensarbeiders:

- die op regelmatige basis telewerken vanuit hun woonland, verschillend van het land waarin hun werkgever haar zetel heeft;
- die minder dan 50% van hun totale arbeidstijd aan telewerk spenderen; en
- op voorwaarde dat beide landen de Kaderovereenkomst hebben ondertekend (zoniet dient men terug te grijpen naar de gekende ‘25% regel’ uit de Europese verordening)

Om te kunnen genieten van deze afwijkende regeling, moet u voor de betrokken werknemers een aanvraag indienen bij de RSZ. Zij zal bij akkoord een A1-attest afleveren per werknemer. De aanvraag geldt voor een periode van maximaal drie jaar. Nadien dient er een nieuwe aanvraag te gebeuren.

Intussen hebben de meeste van onze buurlanden waaronder Luxemburg, Nederland en Duitsland deze overeenkomst ondertekend. De komende maanden zal duidelijk worden welke andere landen meestappen in dit verhaal. U kan de status van toetreding volgen op volgende website: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

Op fiscaal vlak blijft alles bij het oude. De dubbelbelastingverdragen blijven dus gewoon van toepassing om de verdeling van de heffingsbevoegdheid tussen de diverse landen te bepalen. Het Kaderakkoord heeft enkel een impact op de sociale zekerheidsbijdragen die u voor de werknemer moet betalen en op het sociale zekerheidsstelsel van toepassing voor de werknemer.

### ***Employee benefits***

Deze overeenkomst biedt voor veel werknemers een welgekomen oplossing op het vlak van de sociale zekerheid, maar evengoed voor de verdere aansluiting op de employee benefits plannen binnen de onderneming.

In de meeste aanvullend pensioenplannen, plannen inzake arbeidsongeschiktheid alsook medische kostenplannen is de onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid immers vereiste nummer één om aangesloten te kunnen blijven op het Belgische plannen. Is de onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid niet meer aan de orde, dan wordt de werknemer in principe uit het plan geduwd en dient de werkgever op zoek te gaan naar een lokale oplossing, verschillend van land tot land.

Dit Kaderakkoord zorgt ervoor dat de nieuwe manier van werken weinig tot geen impact zal hebben voor grensoverschrijdende telewerkers.

Heeft u voor één van uw medewerkers toch nog een vraag omtrent de impact op uw aanvullende plannen, aarzel dan niet om uw Accountmanager of HC Consultant te contacteren.



Vanbreda Risk & Benefits  
Plantin en Moretuslei 297, 2140 Antwerpen

