

Brexit : et maintenant ?

Par GABRIEL Stéphanie - Legal advisor, le 23 février 2021

Un accord de retrait a été conclu entre le Royaume-Uni et l'Union européenne le 24 décembre 2020. Quelles sont les conséquences concrètes de celui-ci sur les travailleurs ?

Le 31 janvier 2020 à minuit, le Royaume-Uni a officiellement quitté l'Union européenne. Les deux parties ont négocié un accord de retrait prévoyant une période de transition jusqu'au 31 décembre 2020. Jusqu'à cette date ultime, les acquis européens ont donc continué à s'appliquer.

Le 24 décembre 2020, après de nombreux mois de négociations, un accord a finalement été conclu le 24 décembre 2020. Il s'agit de l'Accord Commercial et de Coopération UE-UK.

Cet accord ne contient toutefois pas un chapitre global sur la circulation et les droits des personnes. Pour mesurer ses conséquences sur le droit social, il faut s'en référer aux chapitres relatifs à la sécurité sociale et aux prestations temporaires.

Dans les lignes qui suivent, nous faisons le point sur les informations dont nous disposons déjà en matière de droit de séjour, de droit du travail et de sécurité sociale. Cet article sera mis à jour au fur et à mesure des communications faites par les institutions compétentes.

Il est à noter que si les États membres ont approuvé l'accord, ce n'est pas encore le cas du Parlement européen. L'accord reste donc provisoire jusqu'au 28 février 2021.

1. Droit de séjour

L'un des principes fondamentaux de l'Union européenne est la libre circulation des personnes sur le territoire de l'Union pour autant que la durée de leur séjour ne soit pas supérieure à 3 mois. Le Brexit a mis un terme à cela.

Il convient désormais de distinguer les Britanniques bénéficiaires de l'accord de retrait et les autres.

Les ressortissants du Royaume-Uni qui bénéficient de l'accord de retrait

L'objectif de l'accord de retrait est de préserver autant que possible les droits acquis des Britanniques et des membres de leur famille qui résident déjà dans l'Union européenne à la date butoir de la phase transitoire.

Les catégories de personnes suivantes sont protégées par l'accord de retrait :

- le ressortissant britannique résidant en Belgique avant la fin de la période transitoire en vertu de son droit à la libre circulation ;
- le membre de la famille d'un bénéficiaire britannique de l'accord de retrait qui résidait en Belgique avant la fin de la période transitoire ;
- le membre de la famille d'un bénéficiaire britannique de l'accord de retrait en Belgique qui est autorisé à le rejoindre après la fin de la période transitoire ;
- le ressortissant britannique travaillant comme travailleur frontalier en Belgique avant la fin de la période transitoire.

Si ces personnes souhaitent conserver leurs droits, elles doivent demander le statut de bénéficiaires de l'accord de retrait à la commune, pendant la période de demande allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les fiches "[Brexit-3](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Brexit-3.aspx)" (<https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Brexit-3.aspx>) et "[Brexit-5](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Brexit-5.aspx)" (<https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Brexit-5.aspx>) de l'Office des Étrangers.

Les ressortissants du Royaume-Uni qui ne bénéficient pas de l'accord de retrait

Il s'agit des ressortissants du Royaume-Uni qui ne résidaient pas en Belgique ou qui n'ont pas travaillé comme travailleur frontalier en Belgique avant la fin de la période transitoire. Les membres de leur famille ne sont pas non plus protégés par l'accord de retrait.

L'accord négocié entre l'UE et le Royaume-Uni ne réglant pas la question de l'accès au territoire, ces personnes devront donc respecter les règles d'entrée et de séjour applicables aux ressortissants de pays tiers.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la page "[Brexit-9](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Brexit-9.aspx)" (<https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Brexit-9.aspx>) de l'Office des Étrangers.

2. Droit du travail

Le principe de libre circulation des personnes précité permet également aux ressortissants européens de travailler dans un autre État membre sans qu'il ne soit nécessaire de faire une demande de permis de travail.

À la suite du Brexit, les ressortissants britanniques ne peuvent plus bénéficier de ce droit pour travailler sur le territoire de l'Union européenne. En effet, l'accord de retrait ne règle pas ce point. Par conséquent, afin de pouvoir occuper un ressortissant britannique en Belgique, il faudra obtenir un permis B (< 3 mois) ou un permis unique (> 3 mois) sauf si le travailleur a le statut de bénéficiaire de l'accord de retrait ou se situe dans la cadre de la procédure pour bénéficier de ce statut.

L'accord de retrait ne règle que certaines formes d'emplois temporaires :

- contrat d'entreprise ;
- transferts intra-corporate (ICT) ;
- les déplacements professionnels de courte durée.

Les formalités à accomplir par l'employeur et le travailleur ne sont toutefois pas encore claires.

3. Droit de la sécurité sociale

Dans l'Union européenne, le régime de sécurité sociale des personnes qui se déplacent au sein de l'Union est principalement réglé par les règlements 883/2004 et 987/2009. Ceux-ci prévoient notamment dans quel pays les cotisations sociales sont dues, dans quel pays un ressortissant d'un État membre a droit aux prestations sociales en cas de chômage, de maladie, pour sa pension, etc.

L'accord de retrait précité comprend un **protocole sur la coordination de la sécurité sociale**. Ce protocole prévoit des mesures visant à protéger les droits à la sécurité sociale des citoyens de l'UE et des ressortissants britanniques après le 1^{er} janvier 2021. En bref, les principaux acquis de la réglementation européenne restent applicables.

Plus concrètement, cela implique que :

- les travailleurs restent soumis à un seul système de sécurité sociale ;
- les cotisations sociales continuent à être payées dans l'État où les prestations de travail sont effectuées ;
- au niveau des prestations, les allocations familiales et les allocations de chômage ne sont plus couvertes ;
- les périodes d'assurance, de résidence ou de travail dans un autre État continuent à être prises en compte (totalisation des périodes) ;
- les travailleurs continuent à avoir droit à certaines prestations de sécurité sociale dans un pays même s'ils vivent dans un autre pays (exportabilité des droits) ;
- il n'y a pas de différence de traitement entre les bénéficiaires de prestations en vertu du protocole et les ressortissants de l'État membre (égalité de traitement).

En ce qui concerne le détachement, les mêmes règles devraient rester d'application. Le détachement sera toutefois limité à 24 mois sans possibilité de prolongation par les employeurs.

Les États membres doivent accepter ce principe avant le 1^{er} février 2021. A défaut, les cotisations sociales seront dues dans l'État où les prestations sont effectuées. Information prise auprès de l'ONSS, la Belgique a donné son accord pour que les règles relatives au détachement restent applicables aux travailleurs britanniques détachés en Belgique et vice pendant une période pouvant aller jusqu'à 15 ans.

En ce qui concerne l'occupation simultanée, il ne devrait pas non plus y avoir de changement. Par conséquent, lorsqu'un travailleur travaille simultanément dans plusieurs États, il continuera à être assujéti à la sécurité sociale de son pays de résidence pour autant qu'il y consacre 25 % de son temps de travail ou qu'il y perçoit 25 % de son salaire.