



JAMES COWPER
KRESTON

Accountants & Business Advisers

Actualités en matière de sécurité sociale : accord post-Brexit – quels sont les principaux points à retenir ?



Après des mois de spéculations, le 24 décembre 2020, l'Union Européenne (UE) et le Royaume-Uni (RU) ont conclu un accord entré en vigueur le 1er janvier 2021 lorsque le RU a officiellement quitté l'UE.

Exercer une activité professionnelle en dehors du RU avant le 1er janvier 2021

Les travailleurs détachés entre le RU et les pays de l'Espace Economique Européen (EEE), la Norvège, la Suisse, l'Islande et le Liechtenstein avant le 1er janvier 2021 seront couverts par l'accord de retrait qui dispose que les personnes seront protégées à condition que leur situation reste inchangée. En substance, une personne sous couvert d'un certificat A1 en place avant le 1er janvier 2021 continuera à être couvert par ce certificat et pourra continuer à cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'origine. De plus, il sera possible de prolonger les détachements existants dans le cadre de l'accord de retrait. À titre d'exemple, si un détachement devait prendre fin en juillet 2021, il devrait être possible de le prolonger la période de couverture de 24 mois tant que cette situation dite de "crossborder" se poursuit sans interruption.

Exercer une activité professionnelle en dehors du RU après le 1er janvier 2021

Un nouveau protocole sur la coordination de la sécurité sociale a été mis en œuvre à partir du 1er janvier 2021.

Le protocole renforce le principe de l'unicité de la législation s'appliquant en matière de sécurité sociale. Il dispose également que la règle par défaut est le paiement des cotisations sociales "là où l'activité professionnelle est exercée". Cependant, comme tout principe, il existe des exceptions qui sont mentionnées ci-dessous.

Travailleurs en pluriactivité

Article 12

Le protocole dispose que les personnes travaillant normalement dans un pays mais exerçant à minima 5% de leur activité professionnelle dans un autre pays (RU ou États de l'UE) sont considérées comme des travailleurs en pluriactivité.

Les règles applicables à ces travailleurs restent globalement inchangées – à savoir, les cotisations sociales sont dues dans le pays de résidence habituelle du travailleur à condition qu'il passe au moins 25% de son activité professionnelle dans le pays d'origine. Si la règle des 25% n'est pas respectée alors les cotisations de sécurité sociale devraient être dues dans l'Etat du siège social de l'employeur. Dans la situation où le travailleur exerce une activité dite « mixte » (salarié et travailleur indépendant), alors l'activité salariale prévaut sur l'activité d'indépendant et détermine in fine la législation applicable. Par ailleurs, les règles relatives à la période de couverture restent inchangées pour les travailleurs en pluriactivité. En effet, il n'existe pas de limite de 24 mois pour ces certificats A1.

Travailleurs détachés

Article 11

Tous les États de l'UE ont opté pour un maintien des principales règles en matière de détachement. Ces règles restent donc globalement les mêmes que sous le régime précédent à l'exception de quelques changements notables:

- Un employeur peut donc continuer à envoyer ses employés dans un autre État et l'employé en question pourra continuer à contribuer à la sécurité sociale de son État d'origine.

- Un employeur peut donc continuer à envoyer ses employés dans un autre État et l'employé en question pourra continuer à contribuer à la sécurité sociale de son État d'origine.

- La période ne peut pas excéder 24 mois. Auparavant, il était possible de prolonger la période de 24 mois supplémentaires ; sous les nouvelles règles en vigueur, ce ne sera plus possible.

- Ce changement aura une incidence lorsque les employés seront détachés à l'étranger pour une période de plus de 24 mois dans des juridictions dotées de régimes de sécurité sociale ayant des taux plus élevés.

- Pour les salariés détachés dans un autre Etat pour une durée de plus de 24 mois (en supposant qu'ils ne sont pas en pluriactivité), la sécurité sociale sera due dans l'Etat de détachement (et non dans l'Etat d'origine) à partir du 1er jour de travail.

Il y avait une option pour les États de se retirer de l'application de ces règles avant le 1er février 2021, mais il a été confirmé que tous les pays de l'UE ont accepté individuellement les règles relatives aux travailleurs détachés.

Les travailleurs détachés dans les pays de L'AELE quant à eux ne sont pas couverts par le nouveau protocole et des accords bilatéraux distincts sont désormais en vigueur.

Islande : Les cotisations de sécurité sociale peuvent continuer dans le pays d'origine jusqu'à 12 mois si les personnes employées sont des ressortissants non britanniques et non EEE. Dans certaines circonstances, cela peut être prolongé d'une année supplémentaire.

Liechtenstein : Aucun accord existant n'est actuellement en place, il peut donc y avoir une double responsabilité dans le pays d'origine et le pays d'accueil. Par conséquent, la règle des 52 semaines s'appliquera et la sécurité sociale britannique restera due.

Norvège : Les cotisations de sécurité sociale peuvent continuer dans les pays d'origine jusqu'à 36 mois. La demande doit être faite dans les 4 premiers mois suivant le début du détachement.

Suisse : Les cotisations de sécurité sociale peuvent continuer dans le pays d'origine jusqu'à 24 mois.

Des certificats doivent être obtenus auprès des autorités compétentes dans le pays d'origine pour confirmer la position de sécurité sociale.

Obligations de l'employeur

Les employeurs devraient continuer à effectuer les demandes de certificats A1 (si applicable) au nom de leurs employés qui vont travailler au Royaume-Uni ou dans l'UE pour s'assurer qu'ils n'ont aucune responsabilité en matière de sécurité sociale dans le pays d'accueil.

La procédure pour les demandes de certificats A1 restent en grande partie inchangée à l'exception de quelques questions supplémentaires ajoutées aux formulaires.

Dans les situations où les employés sont sous le régime de sécurité sociale du pays d'accueil, alors l'employeur sera responsable de son enregistrement auprès des autorités compétentes et devra s'acquitter des cotisations de sécurité sociale (part patronale) dans la juridiction concernée. Néanmoins, certains pays autorisent à l'employé de s'enregistrer pour les contributions sociales salariales et patronales. Il faut donc évaluer les obligations employeurs au cas par cas.

Comment peut-on vous assister ?

À James Cowper Kreston, notre équipe spécialisée en fiscalité en matière de mobilité internationale peut vous offrir une assistance personnalisée afin de vous assurer que la situation de vos employés est conforme avec les règles en vigueur en matière de sécurité sociale britannique et nous disposons également d'un réseau international grâce auquel nous pourrions vous assister afin de vérifier que les réglementations étrangères sont également respectées.

Meet the Team

How we can help

At James Cowper Kreston, our specialist global mobility tax team can offer a wide range of assistance to ensure your employee population are not only compliant with the UK social security rules, but also the rules in overseas jurisdictions from both an employer and employee perspective.



Sharon Omer-Kaye
Partner
T: +44 (0)7469 725716
E: somer-kaye@jamescowper.co.uk



Charlotte Firth
Global Mobility Tax Senior Manager
T: +44 (0)7780 073644
E: cfirth@jamescowper.co.uk

Maximise your **potential**

jamescowperkreston.co.uk