



PayCover

December 2017  
De nieuwsbrief van **PayCover vzw**  
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

# Grensoverschrijdende tewerkstelling en de toepasselijke socialezekerheidswetgeving

***Binnen de Europese Unie regelt de Verordening 883/2004 welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is. Belangrijk principe hierbij is dat slechts één wetgeving van toepassing is. Hieronder vindt u een overzicht van de regels die van toepassing zijn voor zelfstandige activiteiten en activiteiten in loondienst verricht in meerdere landen.***

## **Werkzaamheden in loondienst**

### ***Werkzaamheden verrichten in één land***

Op een werknemer die in slechts één land arbeidsprestaties levert, is de wetgeving van het werkland van toepassing.

De woonplaats van de werknemer doet niet ter zake.

#### **Voorbeeld:**

Een Nederlander werkt in België. De Belgische sociale zekerheid is van toepassing.

## **Verrichten van werkzaamheden in twee of meer lidstaten**

De Verordening bepaalt dat iemand die "in twee of meer lidstaten werkzaamheden in loondienst pleegt te verrichten" iemand is die gelijktijdig of afwisselend in twee of meer lidstaten, een of meer afzonderlijke werkzaamheden uitoefent voor dezelfde onderneming of werkgever of voor verschillende ondernemingen of werkgevers.

### **WERKZAAMHEDEN IN ÉÉN STAAT ALS LOONTREKKENDE**

Werknemer werkt op het grondgebied één land

Socialezekerheidsstelsel werkstaat

## **VLAANDEREN**

Engelse Wandeling 2 bus K07G  
8500 KORTRIJK  
T. 056 60 17 38  
F. 056 61 36 03

## **BRUSSEL**

Havenlaan 104-106  
1000 BRUSSEL  
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79  
info@paycover.be - www.paycover.be

## **WALLONIE**

Avenue Pasteur 6H  
1300 WAVRE  
T. 010 68 64 34  
F. 010 68 63 63

Op degene die in twee of meer lidstaten werkzaamheden in loondienst verricht, is van toepassing:

- a. de wetgeving van de lidstaat waar hij woont, indien hij op dit grondgebied een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden verricht of indien hij werkzaam is bij verschillende ondernemingen of werkgevers die hun zetel of domicilie hebben op het grondgebied van verschillende lidstaten, of
- b. de wetgeving van de lidstaat waar de zetel van de onderneming of het domicilie van de werkgever waarbij hij voornamelijk werkzaam is zich bevindt, indien hij geen substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden verricht in de lidstaat waar hij woont.

Noteer dat bij de vaststelling van de toepasselijke regeling er geen rekening wordt gehouden met marginale activiteiten. Marginale activiteiten zijn permanente werkzaamheden die in termen van tijd en economische opbrengst verwaarloosbaar zijn.

Als indicatie hierbij geldt dat werkzaamheden die minder dan 5% van de normale arbeidstijd van de werknemer en/of minder dan 5% van zijn/haar totale loon uitmaken, moeten worden beschouwd als marginale werkzaamheden. Ook de aard van de werkzaamheden, bijvoorbeeld werkzaamheden van ondersteunende aard, waarbij het aan onafhankelijkheid ontbreekt, die van thuis uit of in dienst van de hoofdactiviteiten worden uitgeoefend, kan een indicatie zijn dat het marginale werkzaamheden betreft.

Anderzijds spreken we van een substantieel gedeelte van de werkzaamheden als er een kwantitatief deel van alle werkzaamheden daar wordt verricht. Het hoeft daarbij niet noodzakelijkerwijs om het grootste deel van de werkzaamheden te gaan. De beoordeling gebeurt op grond van de arbeidstijd en/of het loon.

Indien blijkt dat ten minste 25% van de arbeidstijd van een werknemer in de woonstaat wordt gepresteerd en/of ten minste 25% van zijn loon in de woonstaat wordt verdiend, dan is dit een indicatie dat de werknemer een substantieel deel van zijn werkzaamheden in de woonstaat verricht. Het is verplicht om rekening te houden met het criterium arbeidstijd en loon. Daarnaast mogen echter ook andere relevante criteria in aanmerking worden genomen om de situatie in concreto te beoordelen.

De criteria moeten beoordeeld worden rekening houdende met de verwachte situatie in de volgende twaalf maanden. Werkzaamheden in het verleden kunnen hierbij als indicatie worden gebruikt.

Voor de werknemers in de internationale vervoerssector wordt de arbeidstijd aanzien als het meest relevante criterium om het substantiële karakter van de werkzaamheden te beoordelen. Indien er geen gegevens zijn over het aantal arbeidsuren, kan volgende methode worden toegepast.

De werkzaamheden kunnen desgevallend worden opgesplitst, om tot een oordeel te komen over de omvang van de werkzaamheden, op basis van het aantal onderdelen dat daar is verricht als een percentage van het totale aantal gebeurtenissen in een bepaalde periode. Bij vervoer over de weg zou men zich kunnen richten op het laden en lossen van vrachten en de verschillende landen waar dit plaats vindt.

#### **Voorbeeld:**

Een werknemer werkt voor een Spaanse onderneming een dag per week in Frankrijk, twee dagen per

week in Luxemburg en twee dagen per week in België. Hij woont in België. De Belgische sociale zekerheid is van toepassing. Indien hij in Nederland zou wonen, dan zou de Spaanse sociale zekerheid van toepassing zijn.

Een werknemer, chauffeur, is werkzaam in het internationaal vervoer. Hij werkt voor een onderneming met zetel in Spanje. Hij rijdt op Frankrijk, Luxemburg en België. Hij woont in België. Indien hij substantieel werkt in België dan is de Belgische sociale zekerheid van toepassing. Indien hij niet substantieel in België werkt dan is de Spaanse sociale zekerheid van toepassing.

#### **Overgangsregeling voor medewerkers in dienst vóór 1 mei 2010**

Deze bepalingen zijn in werking getreden op 1 mei 2010. Het is mogelijk dat een persoon op grond van deze "nieuwe" wetgeving aan de wetgeving van een andere staat onderworpen is dan deze waaraan die persoon krachtens de EEG-Verordening nr. 1408/71 onderworpen was.

Betrokkene blijft dan onderworpen aan de wetgeving die ervoor van toepassing was ingevolge de EEG-Verordening nr. 1408/71, zolang de desbetreffende situatie voortduurt én gedurende maximum 10 jaar (dus uiterlijk tot 30 april 2020), tenzij hij een aanvraag indient om onderworpen te worden aan de "nieuwe" wetgeving.

De EEG-Verordening nr. 1408/71 bepaalde dat op degene die op het grondgebied van twee of meer lidstaten werkzaamheden in loondienst uitoefent, de toepasselijke wetgeving als volgt werd vastgesteld:

#### **WERKZAAMHEDEN IN VERSCHILLENDE LIDSTATEN ALS LOONTREKKENDE**

Werknemer werkt  $\geq 25\%$  in woonstaat

Socialezekerheidsstelsel woonstaat werknemer

Werknemer werkt  $< 25\%$  in woonstaat

Socialezekerheidsstelsel zetel van de onderneming of domicilie van de werkgever



*Voor personen werkzaam in verschillende landen, met uitzondering van het internationaal vervoer:*

Op degene die op het grondgebied van twee of meer Lidstaten werkzaamheden in loondienst uitoefent, voor één werkgever, wordt de toepasselijke wetgeving als volgt vastgesteld:

- a. de wetgeving van de woonstaat van de werknemer, indien de werknemer een deel van zijn werkzaamheden op het grondgebied van zijn woonstaat uitoefent;
- b. de wetgeving van de Lidstaat op het grondgebied waar de zetel van de onderneming gevestigd is of het domicilie van de werkgever waarbij hij/zij werkzaam is, zich bevindt, indien de werknemer geen prestaties levert op het grondgebied van zijn woonstaat.

#### ALGEMENE OVERGANGSREGELING: ÉÉN LOONTREKKENDE ACTIVITEIT IN VERSCHILLENDE LANDEN

Werknemer werkt op het grondgebied van zijn woonstaat

Socialezekerheidsstelsel woonstaat werknemer

Werknemer werkt niet op het grondgebied van zijn woonstaat

Socialezekerheidsstelsel zetel onderneming of domicilie werkgever

#### **Voorbeeld:**

Een werknemer werkt voor een Spaanse onderneming een dag per week in Frankrijk, twee dagen per week in Luxemburg en twee dagen per week in België. Hij woont in België. De Belgische sociale zekerheid is van toepassing.

Indien hij in Nederland zou wonen, dan zou de Spaanse sociale zekerheid van toepassing zijn.

*Voor personen werkzaam in het internationaal vervoer:*

Op degene die behoort tot het

rijdend personeel van een onderneming welke voor rekening van anderen internationaal vervoer van personen of goederen over de weg verricht, is de wetgeving van de zetel van de onderneming van toepassing.

Indien de werknemer wordt tewerkgesteld door een bijhuis of een vertegenwoordiging van de onderneming op het grondgebied van een lidstaat, andere dan die waar de zetel van de onderneming zich bevindt, dan is de wetgeving van de lidstaat waar het bijhuis of de permanente vertegenwoordiging gevestigd is, van toepassing.

Indien de werknemer in hoofdzaak (50% of meer) werkzaam is op het grondgebied van de Lidstaat waar hij woont, dan is de wetgeving van die Staat van toepassing, zelfs indien de onderneming waarbij hij werkzaam is, noch haar zetel, noch een filiaal, noch een vaste vertegenwoordiging op dit grondgebied heeft.

**Voorbeeld:**

Een werknemer, chauffeur, is werkzaam in het internationaal vervoer. Hij werkt voor een onderneming met zetel in Spanje. Hij rijdt op Frankrijk, Luxemburg en België. Hij woont in België. In principe is de Spaanse sociale zekerheid van toepassing.

Indien de werknemer echter hoofdzakelijk in België rijdt, dan is de Belgische sociale zekerheid van toepassing.

Indien hij rijdt voor een Nederlands filiaal van de Spaanse onderneming, dan is de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing, tenzij hij

**OVERGANGSREGELING: INTERNATIONAAL TRANSPORT**

|  |  |
|--|--|
| Principe   | Socialezekerheidsstelsel zetel werkgever     |
| Uitzondering: werknemer werkt in hoofdzaak op het grondgebied van de woonstaat | Socialezekerheidsstelsel woonstaat werknemer |
| Uitzondering: werknemer werkt voor een filiaal                                 | Socialezekerheidsstelsel filiaal             |

hoofdzakelijk in België zou werken.

**Praktische gids**

De Administratieve Commissie voor de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels heeft terzake een praktische gids uitgegeven over de toepasselijke wetgeving in de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte en Zwitserland. Deze praktische gids vindt u terug op de website van de Europese Commissie (<http://ec.europa.eu/>).

**Detachering**

Onder detachering verstaat men de situatie waarbij een werknemer die gewoonlijk arbeidsprestaties levert op het grondgebied van een bepaald land, dan wel die is aangeworven in een bepaald land, tijdelijk arbeidsprestaties levert in een ander land.

De werknemer, zijnde degene die werkzaamheden in loondienst verricht in een lidstaat voor rekening van een werkgever die daar zijn werk-



*Het sociaal secretariaat voor een optimaal beheer van uw personeel!*



- Het beheer van de prestaties van uw werknemers
- Een duidelijk en permanent zicht op de prestaties van uw personeel
- Een optimaal beheer van de meeruren
- Juridische bijstand in geval van controles door de inspectie van sociale wetten
- Opvolging van de vervaldagen (medische schifting, ADR getuigschrift, etc. ...)
- Automatische overdracht van de gegevens afkomstig van de tijdsregistratie, digitale tachograaf of van de boordcomputer

**PAYCOVER vzw**

info@paycover.be - www.paycover.be

Engelse Wandeling 2 bus K07G - 8500 Kortrijk  
T: 056 60 17 38 - F: 056 61 36 03

Havenlaan, 104-106 - 1000 Brussel  
T: 02 421 07 25 - F: 02 420 67 79

Avenue Pasteur 6H - 1300 Waver  
T: 010 68 64 34 - F: 010 68 63 63

zaamheden normaliter verricht, en die door deze werkgever wordt gedetacheerd om voor diens rekening werkzaamheden in een andere lidstaat te verrichten, blijft onderworpen aan de wetgeving van de "uitzendingende" lidstaat, mits de te verwachten duur van die werkzaamheden niet meer dan 24 maanden bedraagt en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een andere werknemer te vervangen.

De essentiële elementen zijn:

- De werkgever ontplooit in het uitzendingende land werkzaamheden van economische betekenis; Volgende criteria worden onder meer onderzocht:
  - de plaats waar de werkgever zijn statutaire zetel en hoofdkantoor heeft;
  - het aantal administratieve personeelsleden dat in de lidstaat van vestiging respectievelijk de andere lidstaat werkzaam is;
  - de plaats waar de gedetacheerde werknemers worden aangeworven;
  - de plaats waar het merendeel van de contracten met de klanten wordt gesloten;
  - de wetgeving die op de contracten van de onderneming met haar werknemers enerzijds en op de contracten met haar klanten anderzijds van toepassing is;
  - de omzet die gedurende een voldoende representatieve periode in elk van de betrokken lidstaten is behaald;
  - het aantal contracten dat in de uitzendingende staat is uitgevoerd.

Deze lijst is niet beperkend en de keuze van de criteria moet aangepast worden aan elk specifiek geval, rekening houdende met de werkelijke aard van de activiteiten van de onderneming in haar land van vestiging.

- De werknemer wordt tijdelijk uitgezonden om in een andere staat werkzaamheden te verrichten; de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land, is niet langer dan 24 maanden.

- De werknemer blijft gedurende de ganse tewerkstelling in ondergeschikt verband ten aanzien van zijn werkgever werken. Er moet een organische band behouden blijven tussen de werknemer en de onderneming die hem detacheert. De werknemer dient een welomschreven taak uit te voeren.
- De werknemer was voorafgaandelijk aan het moment van de aanvraag sociaal verzekerd in het uitsturende land. Behoudens beoordeling in een individuele situatie, wordt een onderwerping van ten minste één maand vereist voor loontrekkenden.
- De werknemer wordt niet uitgestuurd om een andere werknemer te vervangen. Er mag geen sprake zijn van cascade-detachering.

Het doel van deze bepalingen is te vermijden dat de werknemer tijdelijk onderworpen zou dienen te worden aan een andere wetgeving dan die waaronder hij gebruikelijk onderworpen is. Hiermee poogt men het vrij verkeer te bevorderen, de administratieve rompslomp te beperken en rechtszekerheid te bieden.

#### **Enkele voorbeelden:**

Een IT-bedrijf uit Frankrijk detacheert gedurende twee maanden een informaticus naar België voor de implementatie van een softwarepakket.

Een Belgische onderneming stuurt gedurende 6 maanden een medewerker naar een Griekse vestiging om daar bepaalde bijkomende activiteiten te gaan uitbouwen.

#### **Formaliteiten**

Indien een werknemer zich naar een ander land begeeft dan datgene waar de RSZ bijdragen betaald worden, dan dient een attest van "Toepasselijke wetgeving- A1" te worden aangevraagd. Dit document dient ook bij een gelijktijdige tewerkstelling te worden aangevraagd. Het document "A1" vervangt het vroegere document "E101".

Het document verklaart aan welk socialezekerheidsstelsel een werknemer is onderworpen.

Dit document dient te worden aangevraagd ongeacht de duur of het volume van arbeid in een andere EU-lidstaat.

Eventuele sancties op het niet kunnen voorleggen van het document A1 worden bepaald door de nationale wetgevingen.

De werkgever kan via GOTOT (applicatie website RSZ) de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen.

Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Directie Internationale Betrekkingen (tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be Nederlands en 02 509 26 44 ContactONSS-Migr@onss.fgov.be Frans).

De verplichting om een document A1 aan te vragen mag niet verward worden met de Limosa melding, die betrekking heeft op de arbeidsrechtelijke aspecten. De Limosa-melding moet gebeuren door een buitenlandse onderneming voor die werknemers naar België detacheert. De melding heeft tot doel te "inventariseren" wie er op het Belgisch grondgebied werkzaam is. De werkgever die de Limosa melding heeft gedaan, kan vrijgesteld worden voor het opmaken en bijhouden van bepaalde sociale documenten.

Daarnaast dient ook een onderscheid gemaakt te worden tussen het document A1 en de "attestation de détachement", zijnde de aanmelding via SIPSI, opgelegd door de Wet Macron. Deze wetgeving is van toepassing op intra-groups detachering en tijdelijke ter beschikking stelling van personeel door een buitenlandse onderneming aan een gebruiker die in Frankrijk gevestigd is. Het decreet is eveneens van toepassing bij tewerkstelling in geval van cabotage op Frans Grondgebied alsook ingeval van internationale ritten waarbij de laad- of losplaats zich op Frans Grondgebied bevindt. Het detacherings-

attest vervangt de detachingsverplichtingen die voorzien zijn voor de andere sectoren en moet worden opgesteld door de werkgever of bij ontstentenis door de Franse 'ontvangende' onderneming. Het detachingsattest is maximaal zes maanden geldig en kan zonder verdere specificatie meerdere detachingsopdrachten dekken. Vanaf 1 januari 2017 is het 'fysische document' vervangen door een elektronische melding, waarvan een afdruk zowel aan de chauffeur als aan de vaste vertegenwoordiger moet bezorgd worden. Ook in Luxemburg, Oostenrijk, Duitsland, Italië,... gelden er soortgelijke verplichtingen.

### **Kanttekening: de geldigheid van de A1 verklaring**

Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie bindt de A1 verklaring de organen van de lidstaat van ontvangst. Hieruit volgt dat een gerechtelijke instantie van een ontvangende lidstaat niet bevoegd is de geldigheid van de A1-verklaring na te gaan, zolang zij niet is ingetrokken of ongeldig verklaard.

De recente conclusie van advocaat-generaal H. Saugmandsgaard van 9 november 2017 adviseert evenwel aan het Europees Hof om de A1 buiten toepassing te laten wanneer men heeft vastgesteld dat zij op frauduleuze wijze werd verkregen of ingeroepen. Deze conclusie kwam overigens tot stand naar aanleiding van een verzoek tot prejudiciële beslissing van het Belgische Hof van Cassatie. Let wel de advocaat-generaal stelt dat de fraude moet worden vastgesteld in het kader van een procedure op tegenspraak, met de wettelijke waarborgen voor de betrokkenen alsmede met eerbiediging van hun grondrechten. Het blijft evenwel afwachten welke uitspraak door het Hof van Justitie zal worden gewezen, daar de conclusie van de advocaat-

## TIJDELIJKE WERKZAAMHEDEN IN (EEN) ANDERE LIDSTAAT ALS ZELFSTANDIGE (DETACHERING)

Zelfstandig wordt tijdelijk gedetacheerd

Socialezekerheidsstelsel werkzaamheden uitzendstaat

generaal het Hof niet bindt...

### **Zelfstandigen**

Ook voor zelfstandigen die in een ander land werkzaamheden uitvoeren, wordt bepaald welk socialezekerheidsstelsel van toepassing is. Zij dienen eveneens de nodige formaliteiten in orde te brengen.

Ook hier geldt het basisprincipe dat slechts één socialezekerheidsstelsel van toepassing is.

### **Werken in één land**

Op de zelfstandige die in slechts één land arbeidsprestaties levert, is de wetgeving van het werkland van toepassing. De woonplaats van de zelfstandige doet niet terzake.

### **Tijdelijke en kortstondige activiteit in het buitenland (detachering)**

Een zelfstandige die in België sociaal verzekerd is, kan tijdelijk een opdracht uitvoeren in een ander land, terwijl hij in België sociaal verzekerd blijft. Men heeft immers geoordeeld dat het niet wenselijk is dat voor slechts een korte periode een ander stelsel van sociale zekerheid van toepassing zou zijn door toepassing van het werklandprincipe.

Een detachering is enkel mogelijk naar:

- een land van de EU, de EER en Zwitserland, of
- een land waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten die de detachering van zelfstandigen voorziet

Voor zelfstandige activiteiten kan er slechts sprake zijn van detachering mits de zelfstandige activiteit in de ontvangende lidstaat niet meer dan 24 maanden bedraagt. Deze termijn is mogelijks te verlengen tot 3 jaar. Voor de landen waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten dient gekeken te worden naar de overeenkomst.

Daarenboven is vereist dat er reeds substantiële activiteiten als zelfstandige worden verricht in de staat van vestiging. Dit wil zeggen dat de zelfstandige voorafgaand aan de detachering enige tijd een zelfstandige activiteit moet hebben uitgeoefend. Bij wijze van indicatie kan een zelfstandige die zijn werkzaamheden gedurende ten minste twee maanden heeft verricht, geacht worden te hebben voldaan aan deze voorwaarde.

Tijdens de periode van tijdelijke werkzaamheden in de andere lidstaat moet de zelfstandige de voorwaarden blijven vervullen voor uitoefening van zijn werkzaamheden in de lidstaat waar hij normaal is gevestigd. Hij zal deze immers verder zetten na zijn terugkeer. Dit kan blijken uit bv. het behoud van een kantoorruimte, BTW-nummer, aansluiting bij een beroepsorganisatie.

Het dient eveneens te gaan over activiteiten van 'gelijke' aard. Hieronder wordt verstaan dat het moet gaan om werkzaamheden binnen eenzelfde activiteitsector. Er wordt gekeken naar de werkelijke aard van de werkzaamheden.

### **Gelijktijdige beroepsactiviteit in meerdere lidstaten**

Ten gevolge van de eenheid van toepasselijke wetgeving, wordt, indien er gelijktijdig werkzaamheden in meerdere landen worden uitgevoerd,

## WERKZAAMHEDEN IN ÉÉN STAAT ALS ZELFSTANDIGE

Werknemer werkt op het grondgebied één land

Socialezekerheidsstelsel werkstaat

afgeweken van het werklandbeginsel. Er wordt dan een toepasselijk recht aangeduid.

Op personen die gelijktijdig of afwisselend op het grondgebied van twee of meer lidstaten zelfstandige activiteiten uitvoeren, is de sociale zekerheid van het land waar de zelfstandige woont van toepassing, zo hij een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden in de woonstaat verricht. Om te beoordelen of er een substantieel gedeelte van de werkzaamheden in deze staat wordt verricht, voert men een beoordeling uit op grond van omzet, arbeidstijd, het aantal verleende diensten en het inkomen. Substantieel wil niet noodzakelijk zeggen het grootste gedeelte. In het kader van een algemene beoordeling geldt een aandeel van minder dan 25 % voor de bovengenoemde criteria als indicatie dat een substantieel gedeelte van de werkzaamheden niet in de betrokken lidstaat wordt verricht.

Als er geen substantieel gedeelte van de werkzaamheden in de woonstaat wordt verricht, dan is de wetgeving van de lidstaat van toepassing waar zich het centrum van belangen van de werkzaamheden zich bevindt. Dit wordt bepaald aan de hand van alle elementen waaruit zijn beroepsactiviteiten bestaan, met name de vaste en blijvende plaats van waaruit hij zijn werkzaamheden verricht, de gebruikelijke aard of de duur van de uitgeoefende werkzaamheden, het aantal verleende diensten, alsmede de intentie van de betrokkene zoals die uit alle omstandigheden blijkt. Marginale omstandigheden worden sowieso buiten beschouwing gelaten.

Indien het een persoon zou betreffen die zowel een activiteit in loondienst als een zelfstandige activiteit zou uitoefenen, dan is de wetgeving van toepassing waar werkzaamheden in loondienst worden verricht.

#### **Kanttekening: zelfstandige?**

Om na te gaan welk statuut een persoon heeft, dient gekeken naar het uitzendland. Indien iemand zelfstan-

#### WERKZAAMHEDEN IN VERSCHILLENDE LIDSTATEN ALS ZELFSTANDIGE

|   |   |
|---|---|
| Werknemer werkt $\geq$ 25% in woonstaat | Socialezekerheidsstelsel woonstaat zelfstandige |
| Werknemer werkt $<$ 25% in woonstaat    | Socialezekerheidsstelsel van de werkstaat       |

#### WERKZAAMHEDEN IN VERSCHILLENDE LIDSTATEN ALS ZELFSTANDIGE EN LOONTREKKENDE

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Zelfstandig en loontrekkend | Socialezekerheidsstelsel werkzaamheden loontrekkende |
|-----------------------------|--|

dige is in zijn uitzendland, dan kan hij zich detacheren naar een andere lidstaat en daarbij moet hij niet voldoen aan de voorwaarden voor zelfstandigheid in de lidstaat van bestemming. Dit betekent dat er, bij sommige detacheringen van zelfstandigen, die naar onze normen vraagtekens doen rijzen, geen afbreuk kan gedaan worden aan het in de A1 vastgestelde statuut... De ontvangende lidstaat kan de inhoud van het detachingsformulier niet in twijfel trekken zolang de bevoegde lidstaat van het land waar de zelfstandige gewoonlijk zijn werkzaamheden uitoefent, dit niet doet. De inspectiediensten hebben dan ook geen andere mogelijkheid dan het sociaal statuut, zoals geattesteerd in de A1 te aanvaarden.

#### **Formaliteiten**

Indien een zelfstandige zich naar een ander land begeeft dan het land waar hij normaal gezien werkt, dient er eveneens een document A1 te worden aangevraagd.

Het formulier A1 is een verklaring betreffende de socialezekerheidswetgeving die op de zelfstandige van toepassing is, indien deze in meer dan één EU-lidstaat werkt. Het bevestigt de sociale zekerheidssituatie voor de periode die in de verklaring is opgenomen en geeft aan in welk land de socialezekerheidsbijdragen worden betaald.

Zo dient het formulier aangevraagd te worden

- wanneer de zelfstandige werkzaamheden verricht in België en gedurende een periode van maximum 24 maanden werkzaamheden van gelijke aard gaat verrichten in een ander land;
- wanneer tegelijkertijd of afwisselend als zelfstandige werkzaamheden verricht worden in meer dan één EU-land en de Belgische wetgeving van toepassing is;
- wanneer tegelijkertijd als loontrekkende werkzaamheden in België en werkzaamheden als zelfstandige verricht worden in een ander EU-land.

Het formulier A1 wordt op aanvraag, afgeleverd door de lidstaat wiens wetgeving op de zelfstandige van toepassing is. Anderzijds is het ook een bevestiging dat de wetgeving van de andere lidstaat, waar de zelfstandige werkzaamheden verricht, niet van toepassing is.

Dit formulier wordt voor zelfstandigen onderworpen aan de Belgische socialezekerheidswetgeving afgeleverd door de RSVZ.

Bijkomende inlichtingen kunnen bekomen worden bij de internationale dienst van het RSVZ: tel: +32 2 546 45 24, e-mail: int@rsvz-inasti.fgov.be.

# UPTR & PARTNERS

Een professionele verdediging van uw belangen, informatie die er toe doet, efficiënte dienstverlening en geëngageerde partners voor de Belgische transporteurs en logistieke ondernemers!



www.uptr.be



**PAYCOVER**  
Sociaal Secretariaat

www.paycover.be



**PTTC**  
Opleidingscentrum  
(nascholing & ADR)

www.pttc.be



**TRANSPORT  
JOB PLATFORM**

www.transport-jobs.be



**CMR-IT**  
Software voor het drukken en het archiveren van CMR-vrachtbrieven

www.cmr-it.be



**PLAN & RIDE**  
Software voor leveringenbeheer  
**e-CMR approved**

www.transport-it.be



**MONIZZE**  
Elektronische maaltijdcheques

www.monizze.be



**AXXES**  
Betalingsbadge voor autosnelwegen

www.axxes.fr



**LOGPAY**  
Tank- en tolkaart

www.logpay.de



**KOALABOOX**  
Facturatie- en financieringsplatform

www.koalabox.com



**B2PWEB**  
Vrachtbeurs

www.b2pweb.com



**EXPENSE REDUCTION ANALYSTS**  
Kostenreductie experten

www.expensereduction.com



## UNIE VAN PROFESSIONELE TRANSPORTEURS EN LOGISTIEKE ONDERNEMERS

### BRUSSEL

Havenlaan 104-106  
1000 Brussel  
T. 02 420 54 56

### KORTRIJK

Engelse Wandeling 2  
Bus K07G  
8500 Kortrijk  
T. 056 60 17 38

### LUIK

Z.I. des Hauts-Sarts  
Rue de l'Abbaye 138  
4040 Herstal  
T. 04 361 40 90

E-mail: [info@uptr.be](mailto:info@uptr.be) • Website: [www.uptr.be](http://www.uptr.be)