

# The social security Belgium and India: A Landmark Agreement

Matthias Lommers  
Laga Advocaten  
Brussels

Mieke Douchy  
Laga Advocaten  
Brussels

*In February 2008, the Belgian government has approved a draft bill to implement the social security agreement between India and Belgium. The agreement, which was signed on 3 November 2006, is considered a landmark agreement as it was the first agreement of its kind ever negotiated by the Indian authorities.*

*The agreement is currently making its way through the Belgian Senate (File number 4-494/1) and Chamber of Representatives and is expected to enter into force in the first half of 2009.*

The entrance into force of the agreement will have major consequences as to the immigration formalities and the employment and social security status of Indian employees both in India and in Belgium. The agreement will also have an important impact with regard to the pension entitlement of Indian persons who have worked during a certain period in Belgium, both prior to and after the entry into force of the treaty.

We hereby provide a brief summary of the most relevant articles of the Agreement between Belgium and India.

## scope

The major Belgian and Indian social insurance systems are covered by the Agreement on social security between Belgium and India.

More precisely, the material scope of the Agreement covers:

- the old age pension schemes in Belgium and India;
- the invalidity insurance schemes;
- the applicable social security schemes for employees & self-employed persons.

The personal scope of the Belgian-Indian social security agreement (hereafter referred to as 'the Agreement') is fixed in article 3.

As a general rule, article 3 states that the Agreement is limited to all persons to whom the social security legislation of one of both contracting parties to the treaty (Belgium or India) applies or has applied. In concrete terms, not only Belgian or Indian nationals who are subject to the Indian or Belgian social security legislation can make appeal to the dispositions of the Agreement, but also nationals of third countries who are or have been subject to the social security legislation of one of the contracting countries.

**payment of benefits to beneficiaries abroad**

The payment of benefits will no longer be restricted by the place of residence. An Indian national who is entitled to receive Belgian pension payments will thus be able to receive them while living in India or in another (third) country. Before the entry into force of the Agreement, he or she could receive such payments only if living in Belgium.

**secondment of employees**

As a general rule (art. 7), an employee who works on the territory of one state will be subject to the social security scheme of that state. Article 8 of the agreement foresees however that an employee, who is normally employed on the territory of a contracting state by his employer and who is sent by that employer to work on the territory of the other contracting state for the account of the sending employer, will remain subject to the legislation of the first contracting state, provided that the expected duration of the detachment to the territory of the other contracting state does not exceed 60 months (5 years).

An extension of this 5 year period can be granted after agreement by the competent authorities (art. 8,2).

As a result, an Indian seconded employee who complies with the secondment conditions can remain subject to the Indian system and be exempted from paying Belgian social security contributions for up to 5 years with a possible extension. Vice versa, for assignments from Belgium to India, the same rules apply.

Contrary to the content of other recent social security agreements, no rules on the secondment of self-employed persons are foreseen.

Important to note is also that an employer has the choice whether or not to continue to apply the home social security legislation during an assignment that complies with the conditions of secondment. This liberal interpretation is based on the reasoning that in the bilateral treaties and the EU-Regulation, the articles on secondment are to be considered as an exception to the general principle of territoriality. If the exception is not explicitly applied for, the general principle of territoriality will always prevail.

In other terms, an employer can decide not to continue the application of the home social security scheme for assigned employees, notwithstanding the fact that their assignment complies with all conditions of secondment.

**transitory measures**

Indian employees who currently enjoy an official social security exemption which was granted by the Belgian social security authorities before the entrance into force of the agreement thanks to the fact that they are not linked to a Belgian employer or an exploitation seat of a foreign employer in Belgium, will also be able to enjoy the benefit of the secondment article of the Agreement, for a new period of 5 years, irrespective of the time they have already been exempted from the Belgian social security scheme before the entrance into force of the Agreement. The same goes for Indian employees who are currently subject to the Belgian social security scheme but who fulfill the conditions for secondment as laid down in Article 8. A certificate of coverage can be granted to these employees once the Agreement will enter into force.

For assignments to India, it is important to be aware that the Belgian social security authorities do not consider DOSZ periods as being assimilated to RSZ periods for the purpose of secondment. This means that it is not possible to obtain a certificate of coverage for an employee who was subject to DOSZ and who is re-assigned by his Belgian employer to a treaty country immediately after having been subject to DOSZ, unless this person would again be subject to RSZ prior to being re-assigned. Hopes are that the authorities will change their point of view in this respect fairly soon.

**rights**

As to what is concerned retirement benefits, the Agreement foresees the totalization of periods during which a person has been subject either to the Indian or to the Belgian social security system. This means that the competent authorities of one of the contracting states can take account of the periods of coverage under the social security system of the other contracting state in order to establish the entitlement to the old age pension (art. 11, 12, 16 and 17).

In conformity with the totalization principle, the Belgian authorities will first calculate the amount of Belgian old age or survivor's benefits on the basis of the periods of Belgian coverage only.

**international worker**

Additionally, the Belgian authorities will also calculate the amount of benefits that would be obtained by applying the rules on totalization. After their comparison, the higher of the two amounts will be used.

Last but not least, the conclusion of bilateral social security agreements has made the Indian government to introduce the concept of «international worker» in its social security scheme.

International workers are Indian employees having worked or going to work in a foreign country with which India has entered into a Social Security Agreement and who are eligible to avail the benefits under a social security program of that country, by virtue of the eligibility gained or going to gain, under the said agreement or employees other than Indian employees, holding other than an Indian passport, working for an establishment in India to which the provident fund legislation applies.

The introduction of the concept of International worker results in an additional financial burden of 12 % of base pay (8,33 % Provident Fund + 3,67 % Pension Scheme) on the employees and an additional amount of approximately 12 % on the employer.

These payments are not due for International Workers who are contributing to a social security program of their country of origin, either as a citizen or resident, with whom India has entered into a social security agreement on reciprocity basis and enjoying the status of detached worker for the period and terms, as specified in such an agreement.

social

## De sociale zekerheid in België en India: een belangrijke overeenkomst

Matthias Lommers  
Laga advocaten  
Brussel

Mieke Douchy  
Laga advocaten  
Brussel

*In februari 2008 keurde de Belgische regering een voorontwerp van wet goed met het oog op de uitvoering van de overeenkomst die India en België hebben gesloten met betrekking tot de sociale zekerheid. De overeenkomst werd getekend op 3 november 2006 en geldt als een belangrijke overeenkomst: nooit eerder immers hadden de Indiase overheden dit soort overeenkomst gesloten.*

*De overeenkomst wordt momenteel behandeld in de Belgische Senaat en in de Kamer van Volksvertegenwoordigers en zal naar verwachting in werking treden in de eerste helft van 2009.*

De inwerkingtreding van de overeenkomst zal ingrijpende gevolgen hebben voor de immigratieformaliteiten en voor de tewerkstelling en het socialezekerheidsstatuut van Indiase werknemers, zowel in India als in België. Bovendien zal de overeenkomst een grote weerslag hebben op de pensioenrechten van Indiërs die gedurende een bepaalde tijd in België hebben gewerkt, zowel vóór als na de inwerkingtreding van het verdrag.

We geven hierbij een beknopte samenvatting van de belangrijkste artikelen van de overeenkomst tussen België en India.

#### toepassingsgebied

De overeenkomst over de sociale zekerheid tussen België en India heeft betrekking op de belangrijkste Belgische en Indiase socialezekerheidsstelsels.

De overeenkomst heeft met name betrekking op:

- de stelsels voor ouderdomspensioenen in België en India;
- de stelsels voor invaliditeitsverzekering;
- de socialezekerheidsregelingen voor werknemers (en zelfstandigen).

Het persoonlijke toepassingsgebied van de Belgisch-Indiase overeenkomst over sociale zekerheid (hierna 'de overeenkomst' genoemd) wordt vastgesteld in artikel 3.

Algemeen bepaalt artikel 3 dat de overeenkomst slechts geldt voor alle personen op wie de socialezekerheidswetgeving van één of van beide verdragsluitende partijen (België of India) toepasbaar is of was. Dit betekent concreet dat niet alleen Belgische of Indiase onderdanen die onderworpen zijn aan de Indiase of Belgische socialezekerheidswetgeving aanspraak kunnen maken op de bepalingen van de overeenkomst, maar ook onderdanen van derde landen die onderworpen zijn (geweest) aan de socialezekerheidswetgeving van één of van beide verdragsluitende partijen.

#### Betaling van uitkeringen aan begunstigen in het buitenland

De betaling van voordelen is niet langer afhankelijk van de woonplaats. Een Indiër die recht heeft op Belgische pensioenuitkeringen, kan die betalingen dus ontvangen terwijl hij in India of in een ander (derde) land woont. Vóór de inwerkingtreding van de overeenkomst kon hij of zij die betalingen alleen ontvangen wanneer hij of zij in België woonde.

#### Detachering van werknemers

Algemeen geldt (art. 7) dat een werknemer die op het grondgebied van een staat werkt onderworpen is aan de socialezekerheidsregeling van die staat. Artikel 8 van de overeenkomst bepaalt echter dat een werknemer die door zijn werkgever gewoonlijk wordt tewerkgesteld op het grondgebied van een verdragsluitende staat en door zijn werkgever naar het grondgebied van de andere verdragsluitende staat wordt gestuurd om daar voor rekening van diezelfde werkgever te werken, onderworpen blijft aan de wetgeving van de eerste verdragsluitende staat, op voorwaarde dat de verwachte duur van de detachering naar het grondgebied van de andere verdragsluitende staat niet langer is dan 60 maanden (5 jaar).

Een verlenging van deze periode van 5 jaar kan worden toegestaan na akkoord van de bevoegde overheden (art. 8? 2).

Bijgevolg kan een gedetacheerde Indiase werknemer die voldoet aan de voorwaarden inzake detachering onderworpen blijven aan de Indiase regeling en vrijgesteld worden van het betalen van Belgische socialezekerheidsbijdragen voor maximaal 5 jaar met een eventuele verlenging. Omgekeerd zijn dezelfde regels van toepassing voor detacheringen van België naar India.

In tegenstelling met andere recente socialezekerheidsverdragen bevat de overeenkomst geen bepalingen betreffende de detachering van zelfstandigen.

Het is ook belangrijk om op te merken dat een werkgever de keuze heeft om al dan niet de nationale socialezekerheidswetgeving te blijven toepassen tijdens een detachering die voldoet aan de voorwaarden inzake detachering. Deze vrije interpretatie steunt op de redenering dat de artikelen inzake detachering in bilaterale verdragen en in de EU-reglementering moeten worden beschouwd als een uitzondering op het algemene territorialiteitsbeginsel. Wordt de uitzondering niet uitdrukkelijk aangevraagd, dan heeft het algemene territorialiteitsbeginsel altijd de bovenhand.

**overgangsmaatregelen**

Met andere woorden, een werkgever kan beslissen om de nationale socialezekerheidsregeling niet te blijven toepassen voor gedetacheerde werknemers, ook al voldoet hun detachering aan alle voorwaarden inzake detachering.

Indiase werknemers die momenteel een officiële socialezekerheidsvrijstelling genieten die de Belgische socialezekerheidsinstanties vóór de inwerkingtreding van de overeenkomst hebben toegestaan, dankzij het feit dat ze niet gebonden zijn aan een Belgische werkgever of aan een exploitatiezetel van een buitenlandse werkgever in België, kunnen eveneens de gunst van het artikel inzake detachering van de overeenkomst genieten voor een nieuwe periode van 5 jaar, ongeacht de periode waarin ze vóór de inwerkingtreding van de overeenkomst al vrijgesteld zijn geweest van de Belgische socialezekerheidsregeling. Hetzelfde geldt voor Indiase werknemers die vandaag onderworpen zijn aan de Belgische socialezekerheidsregeling maar die voldoen aan de voorwaarden inzake detachering zoals bedoeld in artikel 8. Eens de overeenkomst in werking treedt, kunnen deze werknemers een certificaat van verzekering krijgen.

Met betrekking tot detacheringen naar India is het belangrijk om weten dat de Belgische socialezekerheidsinstanties DOSZ-periodes niet beschouwen als gelijkgesteld met RSZ-periodes op het vlak van detachering. Dit betekent dat er geen certificaat van verzekering wordt afgeleverd aan een werknemer die onderworpen was aan de DOSZ en die door zijn Belgische werkgever opnieuw wordt gedetacheerd naar een verdragsluitend land onmiddellijk nadat hij onderworpen was aan de DOSZ, tenzij de betrokkene – vóór hij opnieuw wordt gedetacheerd – opnieuw is onderworpen aan de RSZ. De hoop bestaat dat de bevoegde instanties hun zienswijze in verband hiermee vrij snel zullen wijzigen.

**rechten**

Met betrekking tot de pensioenuitkering voorziet de overeenkomst in de optelling van de periodes tijdens dewelke een persoon aan de Indiase of de Belgische socialezekerheidsregeling onderworpen was. Dit betekent dat de bevoegde overheden van een van de verdragsluitende staten rekening kunnen houden met de periodes van verzekering onder de socialezekerheidsregeling van de andere verdragsluitende staat wanneer ze het recht op ouderdomspensioen vaststellen (art. 11, 12, 16 en 17).

In overeenstemming met het optellingsprincipe berekenen de Belgische overheden eerst het bedrag van het Belgische ouderdoms- of overlevingspensioen op basis van alleen de periodes van Belgische verzekering. Bijkomend berekenen de Belgische overheden ook het bedrag van de voordelen die zouden zijn verkregen indien de optellingsregels worden toegepast. Na vergelijking wordt het hoogste bedrag van de twee toegekend.

**Internationale werknemer**

Last but not least heeft de Indiase regering, als gevolg van het sluiten van bilaterale socialezekerheidsverdragen, het concept 'internationale werknemer' ingevoerd in haar socialezekerheidsregeling.

Internationale werknemers zijn Indiase werknemers die hebben gewerkt of gaan werken in een vreemd land waarmee India een socialezekerheidsverdrag heeft gesloten en die in aanmerking komen om de voordelen van een socialezekerheidsregeling van het betrokken land te genieten, krachtens het in aanmerking komen dat ze hebben verworven of gaan verwerven, conform het voornoemde verdrag. Het kan ook gaan om werknemers die geen Indiase werknemers zijn en houder zijn van een paspoort dat geen Indiaas paspoort is en die werken voor een organisatie in India waarop de wetgeving inzake het voorzieningsfonds toepasbaar is.

Als gevolg van de invoering van het concept 'internationale werknemer' ontstaat er een extra financiële belasting van 12 % van het basisloon (8,33 % voorzieningsfonds + 3,67 % pensioenregeling) voor de werknemers en een extra bedrag van ongeveer 12 % voor de werkgever.

Deze betalingen zijn niet verschuldigd voor internationale werknemers die bijdragen betalen aan een socialezekerheidsregeling in hun land van herkomst, als burger of als ingezetene, waarmee India een socialezekerheidsverdrag heeft gesloten op basis van reciprociteit en die het statuut van gedetacheerde werknemer genieten voor de periode en overeenkomstig de bepalingen die in dergelijk verdrag worden vastgesteld.