

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 avril 2022

PROJET DE LOI

**modifiant l'article 2/1
de la loi du 27 juin 1969
révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944
concernant la sécurité sociale
des travailleurs**

SOMMAIRE

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	8
Avis du Conseil d'État	11
Projet de loi	18
Coordination des articles	21

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 8, § 2, 2°, DE LA LOI DU 15 DÉCEMBRE 2013,
L'ANALYSE D'IMPACT N'A PAS ÉTÉ DEMANDÉE.

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 april 2022

WETSONTWERP

**tot wijziging van artikel 2/1
van de wet van 27 juni 1969 tot herziening
van de besluitwet van 28 december 1944
betreffende de maatschappelijke zekerheid
der arbeiders**

INHOUD

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	8
Advies van de Raad van State	11
Wetsontwerp	18
Coördinatie van de artikelen	30

OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 8, § 2, 2°, VAN DE WET VAN 15 DECEMBER 2013
WERD DE IMPACTANALYSE NIET GEVRAAGD.

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

06817

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 25 avril 2022.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 25 april 2022 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 26 avril 2022.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 26 april 2022 door de Kamer ontvangen.</i>

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

RÉSUMÉ

Le projet de loi prévoit la prolongation de certaines mesures de soutien au secteur agricole et horticole suite à la pandémie de COVID-19.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp voorziet in de verlenging voor het jaar 2022 van bepaalde ondersteuningsmaatregelen voor de land- en tuinbouwsector ingevolge de COVID-19-pandemie.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Notre pays est lourdement touché par la pandémie de COVID-19 qui impacte également la saison des cultures dans l'agriculture et l'horticulture.

Des mesures urgentes ont déjà été mises en œuvre pour 2020 par l'arrêté royal n° 5 du 9 avril 2020, pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), en vue d'adapter certaines règles applicables dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture.

D'autres mesures pour l'année 2021, toujours en vue de réduire l'impact socio-économique de la pandémie de la COVID-19 dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, ont été introduites par la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 ainsi que de l'arrêté royal du 28 décembre 2020 portant des mesures, dans le cadre de la lutte contre les conséquences socio-économiques de la pandémie du coronavirus, adaptation de diverses dispositions en matière de sécurité sociale et de volontariat.

Ce projet de loi vise, à la demande des partenaires sociaux et conformément à l'avis du 16 décembre 2021 des commissions paritaires n° 144 de l'agriculture et n° 145 pour les entreprises horticoles, à effectuer deux modifications à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

La première modification concerne la prolongation en 2022 du régime saisonnier élargi en matière de sécurité sociale, déjà applicable au travail occasionnel dans le secteur agricole et horticole, en ce compris le secteur de la culture de fruits. Celui est porté respectivement à un maximum de 60 et 100 jours. Cette extension est nécessaire pour maintenir la viabilité de ces secteurs, actuellement déjà très en difficulté et dans une situation de crise.

La deuxième modification concerne la règle des 180 jours et est motivée par l'insécurité juridique à laquelle sont confrontés actuellement les employeurs

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Ons land wordt zwaar getroffen door de COVID-19-pandemie, die ook het teeltseizoen in de land- en tuinbouw treft.

Bij koninklijk besluit nr. 5 van 9 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II), met het oog op de aanpassing van bepaalde regels die van toepassing zijn in de land- en tuinbouwsector, zijn reeds dringende maatregelen voor 2020 genomen.

Andere maatregelen voor het jaar 2021, opnieuw met het oog op het beperken van de sociaal-economische gevolgen van de COVID-19-pandemie in de land- en tuinbouwsector, werden ingevoerd door de wet van 20 december houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie en het koninklijk besluit van 28 december 2020 tot aanpassing van diverse bepalingen inzake sociale zekerheid en vrijwilligerswerk in het kader van de bestrijding van de sociaal-economische gevolgen van de coronaviruspandemie.

Dit wetsontwerp beoogt, op verzoek van de sociale partners en in overeenstemming met het advies van 16 december 2021 van het paritair comité nr. 144 voor de landbouw en het paritair comité nr. 145 voor het tuinbouwbedrijf, twee wijzigingen aan te brengen in de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders aangebracht.

De eerste aanpassing betreft de verlenging in 2022 van de verruimde seizoensregeling inzake sociale zekerheid die al geldt voor gelegenhedswerk in de land- en tuinbouwsector, inclusief de sector van de fruitteelt, tot respectievelijk maximaal 60 en 100 dagen. Deze uitbreiding is noodzakelijk om deze sectoren, die op dit ogenblik in ernstige moeilijkheden en in een crisissituatie verkeren, leefbaar te houden.

De tweede aanpassing betreft de 180-dagenregel en is ingegeven door de rechtsonzekerheid die vandaag bestaat voor de individuele werkgevers die een

individuels qui souhaitent engager un travailleur occasionnel. Afin de pouvoir engager un travailleur ayant le statut de travailleur occasionnel, ce travailleur ne peut pas avoir travaillé dans le secteur agricole ou horticole au cours des 180 jours précédents à un statut autre que celui de salarié occasionnel.

Les employeurs n'ont cependant aucun moyen de vérifier cela. C'est pourquoi la règle des 180 jours est limitée au niveau de la même entreprise (au lieu du niveau sectoriel) où le terme "entreprise" est également défini par la loi.

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n° 70.980/1 du 14 février 2022 émises sur différents aspects de l'avant-projet de loi, la clarification suivante est apportée.

Concernant la remarque selon laquelle la mesure constitue une aide d'État qui doit être notifiée, il y a lieu de signaler que le projet de loi vise à prolonger d'un an une mesure de crise existante en faveur du secteur agricole et horticole. Les règles applicables au secteur agricole et horticole relèvent de la catégorie des règles "de minimis". Il n'est donc pas nécessaire de les notifier.

Suite à la remarque du Conseil d'État selon laquelle l'avant-projet devrait être soumis pour avis à l'Autorité de protection des données puisqu'il contient des dispositions prévoyant le traitement de données à caractère personnel, ces dispositions ont été retirées de l'avant-projet de loi après consultation des partenaires sociaux des commissions paritaires 144 et 145. En effet, la procédure prévue par ces dispositions pour autoriser le recours à 35 jours supplémentaires de travail occasionnel dans le secteur de la culture de fruits, en plus du contingent de base de 65 jours est superflue puisque le présent projet de loi prévoit une augmentation générale à 100 jours de travail occasionnel dans le secteur horticole sans aucune condition.

gelegenheidswerknemer in dienst willen nemen. Om een werknemer met het statuut van gelegenheidswerknemer in dienst te kunnen nemen, mag die werknemer in de loop van de voorafgaande 180 dagen niet in de land- of tuinbouwsector gewerkt hebben in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidswerknemer.

De werkgevers hebben echter geen enkele mogelijkheid om dit na te gaan. Daarom wordt de 180-dagenregel beperkt tot het niveau van dezelfde onderneming (in plaats van op sectorniveau), waarbij het begrip "onderneming" in de wet wordt omschreven.

Als antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in zijn advies nr. 70.980/1 van 14 februari 2022 over diverse aspecten van het voorontwerp van wet, wordt het volgende verduidelijkt.

Overde opmerking dat de maatregel staatssteun vormt die moet worden aangemeld, kan worden vermeld dat het wetontwerp beoogt om een bestaande crisismaatregel ten gunste van de land- en tuinbouwsector met 1 jaar te verlengen. De regels voor de land- en tuinbouwsector vallen onder de categorie "de minimis"-regels. Zij hoeven derhalve niet te worden aangemeld.

Ingevolge de opmerking van de Raad van State dat het voorontwerp voor advies aan de Gegevensbeschermingsautoriteit moet worden voorgelegd aangezien het bepalingen bevat die voorzien in de verwerking van persoonsgegevens, werden deze bepalingen na overleg met de sociale partners van de paritaire comités 144 en 145 verwijderd uit het voorontwerp van wet. De in die bepalingen voorziene procedure om toestemming te verlenen voor het gebruik van extra 35 dagen gelegenheidswerk in de fruitteeltsector in aanvulling op het basiscontingent van 65 dagen, is immers overbodig aangezien dit ontwerp van wet voorziet in een algemene verhoging naar 100 dagen gelegenheidswerk in de tuinbouwsector zonder enige voorwaarde.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Art. 2

Cet article modifie l'article 2/1 de la loi de 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, de la manière suivante:

Au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, les 1^o et 6^o, sont modifiés afin de prolonger pour l'année 2022 l'extension au secteur de la culture de fruits.

Le paragraphe 1^{er}, est complété par un nouvel alinéa pour adapter, pour l'année 2022, les contingents prévus à l'alinéa 3 du même paragraphe.

Le paragraphe 2 est complété par un nouvel alinéa afin de prolonger pour l'année 2022 la possibilité de prester au maximum 100 jours de travail occasionnel dans le secteur de la culture de fruits.

Le paragraphe 3 est complété par un nouvel alinéa afin de prolonger pour l'année 2022 la possibilité de prester au maximum 100 jours de travail occasionnel lorsqu'il est exécuté tant dans le secteur de l'horticulture que dans celui de l'agriculture.

Dans le paragraphe 4, le contrôle de la règle des 180 jours est limité au niveau de la même entreprise, à la place du niveau sectoriel, plus large, et en même temps la notion "la même entreprise" est définie.

Les paragraphes 4/1 et 4/2 sont insérés, d'une part, pour faire abstraction des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de maximum 6 semaines calendrier d'affiliées dans l'application de la règle des 180 jours et, d'autre part, pour ne pas rendre cette règle des 180 jours applicable aux travailleurs ayant atteint l'âge légal de la pension et souhaitant pouvoir encore y travailler en qualité de travailleur occasionnel.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Art. 2

Dit artikel wijzigt artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders op de volgende manier:

Paragraaf 1, derde lid, 1^o en 6^o, worden gewijzigd om de uitbreiding tot sector van de fruitteelt te verlengen voor het jaar 2022.

In paragraaf 1 wordt een nieuwe lid toegevoegd om de in het derde lid van dezelfde paragraaf vastgestelde quota voor het jaar 2022 aan te passen.

In paragraaf 2 wordt een nieuwe lid toegevoegd om de mogelijkheid om maximaal 100 dagen gelegenheidswerk te presteren in de fruitteeltsector te verlengen voor het jaar 2022.

In paragraaf 3 wordt een nieuwe lid toegevoegd om de mogelijkheid om maximaal 100 dagen gelegenheidswerk uit te oefenen wanneer het wordt gepresteerd in zowel de land- als tuinbouwsector te verlengen voor het jaar 2022.

In paragraaf 4 wordt de controle op de 180-dagenregel beperkt tot het niveau van dezelfde onderneming, in plaats van het ruimere sectorniveau en wordt tegelijkertijd het begrip "dezelfde onderneming" omschreven.

De paragrafen 4/1 en 4/2 worden ingevoegd enerzijds om voor de 180-dagenregel abstractie te nemen van de contracten voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van maximaal zes opeenvolgende kalenderweken en anderzijds om deze 180-dagenregel niet van toepassing te maken op werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt en die daar nog als gelegenheidswerknemer willen kunnen werken.

Art. 3

Cet article fixe l'entrée en vigueur de la présente loi
La présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2022.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

Art. 3

Dit artikel bepaalt de datum van inwerkingtreding
van deze wet. Deze wet heeft uitwerking met ingang
van 1 januari 2022.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État**

**Avant-projet de loi modifiant l'article 2/1
de la loi du 27 juin 1969 révisant
l'arrêté-loi du 28 décembre 1944
concernant la sécurité sociale
des travailleurs**

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 20 juillet 2015, l'arrêté royal n° 5 du 9 avril 2020 et la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, le 1° est remplacé par ce qui suit:

"1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticolas, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon ou des champignons: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;

pour l'année 2022, en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticolas, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture de fruits: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;"

b) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, le 6° est remplacé par ce qui suit:

"6° pour l'année 2022, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés à la culture de fruits: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours;"

c) le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

"Par dérogation à l'alinéa 3, les contingents visés à l'alinéa 3 sont, pour l'année 2022, adaptés comme suit: le maximum de 30 jours devient chaque fois 60 jours et le maximum de 65 jours devient chaque fois 100 jours;"

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State**

**Voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 2/1
van de wet van 27 juni 1969 tot herziening
van de besluitwet van 28 december 1944
betreffende de maatschappelijke zekerheid
der arbeiders**

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 20 juli 2015, het koninklijk besluit nr. 5 van 9 april 2020 en de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1, derde lid, wordt de bepaling onder 1° vervangen als volgt:

"1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt of de champignonteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

voor het jaar 2022, wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de fruitteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;"

b) in paragraaf 1, derde lid, wordt de bepaling onder 6° vervangen als volgt:

"6° voor het jaar 2022, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de fruitteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft;"

c) paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende:

"In afwijking van het derde lid, worden de quota bedoeld in het derde lid voor het jaar 2022 aangepast als volgt: het maximum van 30 dagen wordt telkens 60 dagen en het maximum van 65 dagen wordt telkens 100 dagen;"

d) le paragraphe 2 est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“Pour l’année 2022, le maximum de 65 jours visé au premier alinéa devient 100 jours.”;

e) il est inséré un paragraphe 2ter/1 rédigé comme suit:

“§ 2ter/1. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture de fruits, la limitation à l’assujettissement visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel qui n’est pas un travailleur intérimaire, pour 33 % du nombre de travailleurs occasionnels déclarés par l’employeur concerné pour l’année 2021, pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

1° l’employeur concerné atteste pour l’année 2022 un volume d’emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l’Office national de sécurité sociale pour l’année civile 2020;

2° l’employeur concerné introduit, au plus tard le 15 avril 2022, une demande écrite auprès du Président la commission paritaire pour les entreprises horticoles et auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles. Cette demande contient une déclaration qui doit être soumise avec la demande pour qu’elle soit recevable et dans laquelle l’employeur s’engage à:

— appliquer correctement la législation sociale et les Conventions collectives de travail;

— ne pas avoir recours à des constructions en matière de détachement;

— ne pas avoir recours à des faux indépendants;

— ne pas pratiquer le dumping social;

— ne pas effectuer des montages en matière de contrat d’entreprise ou de services impliquant des entreprises belges ou étrangères dans le but de contourner la législation belge relative à l’interdiction de la mise à disposition de travailleurs.

Le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles met à disposition un document type pour la demande écrite et la déclaration visées à l’alinéa 1^{er}.

Dans les cas visés à l’alinéa 1^{er}, un groupe de travail “Fructiculture”, créé au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, évalue les demandes avant le 10 mai 2022 à l’aide des déclarations DmfA et Dimona.

Le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles calcule pour chaque entreprise qui en fait la demande le nombre de travailleurs occasionnels durant l’année 2021 et le nombre de travailleurs occasionnels qui correspond à 33 % pour l’année 2022.

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor het jaar 2022 wordt het maximum van 65 dagen, bedoeld in het eerste lid, 100 dagen.”;

e) er wordt een paragraaf 2ter/1 ingevoegd, luidende:

“§ 2ter/1. In afwijking van paragraaf 2, eerste lid, kan, wat de handarbeiders betreft die in de fruitteelt tewerkgesteld zijn, de beperking van de onderwerping bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en dit voor 33 % van het aantal gelegenheidswerknemers die de betrokken werkgever in het jaar 2021 heeft aangegeven, voor zover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de betrokken werkgever toont voor het jaar 2022 een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijds equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2020;

2° de betrokken werkgever moet, uiterlijk op 15 april 2022, een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf. Deze aanvraag bevat een verklaring, die samen met de aanvraag ingediend moet worden opdat deze ontvankelijk zou zijn, en waarin de werkgever zich verbindt om:

— de sociale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten correct toe te passen;

— geen gebruik te maken van detachingsconstructies;

— geen beroep te doen op schijnzelfstandigen;

— niet aan sociale dumping te doen;

— niet te werken met constructies van aannemings- of dienstverleningscontracten met Belgische of buitenlandse ondernemingen om de Belgische wetgeving betreffende de verboden terbeschikkingstelling te omzeilen.

Het Waarborg en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument ter beschikking voor de schriftelijke aanvraag en de verklaring bedoeld in het eerste lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid beoordeelt een werkgroep “Fruitteelt”, opgericht binnen het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, de aanvragen vóór 10 mei 2022 aan de hand van de DmfA- en de Dimona-aangiften.

Het Waarborg en Sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf berekent voor elke onderneming die de aanvraag indient, het aantal gelegenheidswerknemers tijdens het jaar 2021 en het aantal dat overeenkomt met 33 % daarvan voor het jaar 2022.

Le groupe de travail “Fructiculture” examine le dossier et formule un avis à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles qui prend la décision. Cette décision indique, entre autres, le nombre de travailleurs occasionnels occupés à la culture de fruits pour lequel l’employeur peut faire usage du régime élargi de 100 jours pour l’année 2022. La Commission paritaire communique cette décision à l’employeur concerné et la transmet au plus tard le 31 mai 2022 ainsi qu’à l’Office national de sécurité sociale et au ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions.”;

f) le paragraphe 3 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Pour l’année 2022, par dérogation au premier alinéa, la limitation à 65 jours sera augmentée à 100 jours.”;

g) dans le paragraphe 4, l’alinéa 1^{er}, est remplacé par ce qui suit:

“N’est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans la même entreprise en étant soumis à l’application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.”;

h) dans le paragraphe 4, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Pour l’application du présent paragraphe on entend par la même entreprise, l’ensemble des entités juridiques gérées par les mêmes administrateurs et/ ou gérants ou qui relèvent de la même unité technique d’exploitation telle que définie dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie.”;

i) les paragraphes 4/1 et 4/2 sont remplacés par ce qui suit:

“§ 4/1. Pour le calcul des 180 jours visés au paragraphe 4, il n’est pas tenu compte d’une occupation au sein de l’entreprise durant ladite période dès lors que celle-ci a été effectuée dans le cadre d’un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de maximum 6 semaines calendrier consécutives.

§ 4/2. Par dérogation au paragraphe 4, lorsqu’il est mis fin au contrat de travail d’un travailleur à l’âge légal de la pension et que celui-ci souhaite ensuite être occupé en qualité de travailleur occasionnel dans la même entreprise, la règle des 180 jours ne s’applique pas.”.

Art. 3

La présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2022.

De werkgroep “Fruitteelt” onderzoekt het dossier en formuleert een advies aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf dat de beslissing neemt. Deze beslissing geeft onder meer het aantal gelegenheidswerknemers tewerkgesteld in de fruitteelt weer waarop de werkgever een beroep kan doen voor het tot 100 dagen uitgebreide stelsel voor het jaar 2022. Het Paritair Comité deelt deze beslissing mee aan de betrokken werkgever en bezorgt ze uiterlijk op 31 mei 2022 tevens aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en aan de minister die Sociale Zaken onder zijn bevoegdheid heeft.”;

f) paragraaf 3 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor het jaar 2022 wordt, in afwijking van het eerst lid, de beperking tot 65 dagen verhoogd tot 100 dagen.”;

g) in paragraaf 4 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in dezelfde onderneming heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.”;

h) in paragraaf 4 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Voor de toepassing van deze paragraaf verstaat men onder dezelfde onderneming, het geheel van juridische entiteiten die worden bestuurd door dezelfde bestuurders en/ of beheerders of die behoren tot dezelfde technische bedrijfseenheid zoals bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.”;

i) de paragrafen 4/1 en 4/2 worden vervangen als volgt:

“§ 4/1. Voor de berekening van de 180 dagen, bedoeld in paragraaf 4, wordt geen rekening gehouden met een tewerkstelling in de onderneming tijdens genoemde periode, wanneer deze werd uitgevoerd in het kader van een contract voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van maximaal zes opeenvolgende kalenderweken.

§ 4/2. In afwijking van paragraaf 4 is de 180-dagenregel niet van toepassing op de werknemer die als gelegenheidswerknemer in dezelfde onderneming wenst te werken nadat diens arbeidsovereenkomst op de wettelijke pensioenleeftijd werd beëindigd.”.

Art. 3

Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 70.980/1 DU 14 FÉVRIER 2022**

Le 7 février 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre des Affaires sociales à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un avant-projet de loi 'modifiant l'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 10 février 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Brecht STEEN, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge Vos, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 14 février 2022.

*

1. Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée dans la demande d'avis comme suit:

— la situation concernant le coronavirus COVID-19 nécessite de prendre sans délai les mesures nécessaires pour atténuer les conséquences socio-économiques du coronavirus COVID-19 pour les employeurs;

— la COVID-19 impactera en 2022 la saison des cultures dans l'agriculture et l'horticulture. La pandémie fait que moins de travailleurs étrangers sont et seront disponibles pour ces secteurs. Il faut donc permettre à ceux qui seront disponibles d'augmenter leur activité au-delà des contingents de jours d'occupation habituellement autorisés;

— des mesures urgentes ont déjà été mises en œuvre pour 2020 par l'arrêté royal n° 5 du 9 avril 2020, pris en exécution de l'article 5, § 1, 5^o, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), en vue d'adapter certaines règles applicables dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. D'autres mesures pour l'année 2021, toujours en vue de réduire l'impact socio-économique de la pandémie de la COVID-19 dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, ont fait l'objet de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19;

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 70.980/1 VAN 14 FEBRUARI 2022**

Op 7 februari 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Sociale Zaken verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 10 februari 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Brecht STEEN, eerste auditeur-afdelingshoofd.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge Vos, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 14 februari 2022.

*

1. Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 3^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling in de adviesaanvraag als volgt gemotiveerd:

— la situation concernant le coronavirus COVID-19 nécessite de prendre sans délai les mesures nécessaires pour atténuer les conséquences socio-économiques du coronavirus COVID-19 pour les employeurs;

— la COVID-19 impactera en 2022 la saison des cultures dans l'agriculture et l'horticulture. La pandémie fait que moins de travailleurs étrangers sont et seront disponibles pour ces secteurs. Il faut donc permettre à ceux qui seront disponibles d'augmenter leur activité au-delà des contingents de jours d'occupation habituellement autorisés;

— des mesures urgentes ont déjà été mises en œuvre pour 2020 par l'arrêté royal n° 5 du 9 avril 2020, pris en exécution de l'article 5, § 1, 5^o, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), en vue d'adapter certaines règles applicables dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. D'autres mesures pour l'année 2021, toujours en vue de réduire l'impact socio-économique de la pandémie de la COVID-19 dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, ont fait l'objet de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19;

— que les présentes mesures visent à compléter le dispositif qui a été mis en place par la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie de la COVID-19 qui cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021;”

*

2. Conformément à l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique¹ ainsi que de l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

3.1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de prendre un certain nombre de mesures dérogatoires temporaires concernant le statut social des travailleurs occasionnels dans le secteur de la culture des fruits² afin de parer à la pénurie de travailleurs occasionnels qui risque de survenir également pendant la saison de 2022 dans le secteur de la culture des fruits à la suite de la crise dite du coronavirus.

À cet effet, différentes modifications sont apportées à l'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 'révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs'.

3.2. Les mesures en projet³, qui produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2022, peuvent être résumées comme suit:

— l'extension à la culture de fruits, pour l'année 2022, du régime saisonnier élargi à un maximum de 100 jours par année

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

² Bien que selon l'intitulé de l'exposé des motifs, l'intention soit de "protéger en 2022 le secteur des fruits à chair ferme", il ressort de l'avant-projet que celui-ci concerne principalement la culture des fruits et n'est donc pas limité au secteur des fruits à chair ferme.

³ L'avant-projet reproduit à cet effet un certain nombre de mesures qui avaient déjà été prises pour les années 2020 et 2021 à l'égard du secteur de la culture des fruits (voir notamment l'article 1 de l'arrêté royal n° 5 du 9 avril 2020 'pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), en vue d'adapter certaines règles applicables dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture' et l'article 26 de la loi du 20 décembre 2020 'portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19'). En outre, l'avant-projet présente de grandes similitudes avec un avant-projet antérieur qui entendait instaurer des mesures similaires pour le secteur des fruits à chair ferme, mais qui ne s'est pas concrétisé (avis C.E. 70.532/1 du 29 novembre 2021 sur un avant-projet de loi 'modifiant la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs pour protéger en 2022 le secteur des fruits à chair ferme').

— que les présentes mesures visent à compléter le dispositif qui a été mis en place par la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie de la COVID-19 qui cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021;”

*

2. Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

3.1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot het nemen van een aantal tijdelijke afwijkende maatregelen in het sociaal statuut van de gelegenheidsarbeiders in de fruitteeltsector² om tegemoet te komen aan het tekort aan gelegenheidsarbeiders dat ook tijdens het teeltseizoen van 2022 dreigt te ontstaan in de fruitteeltsector als gevolg van de zogenaamde corona-crisis.

Daartoe worden verschillende wijzigingen aangebracht aan artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 'tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders'.

3.2. De ontworpen maatregelen³, die uitwerking hebben op 1 januari 2022, kunnen worden samengevat als volgt:

— de uitbreiding voor het jaar 2022 van de verruimde seizoensregeling tot maximaal 100 dagen per kalenderjaar,

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² Hoewel in het opschrift bij de memorie van toelichting wordt verwezen naar de "bescherming van de hardfruitteeltsector in 2022", blijkt uit het voorontwerp dat het hoofdzakelijk betrekking heeft op de fruitteelt en dus niet beperkt is tot de hardfruitteeltsector.

³ Het voorontwerp herneemt daarbij een aantal maatregelen die reeds voor de jaren 2020 en 2021 werden genomen ten aanzien van de fruitteeltsector (zie inzonderheid artikel 1 van het koninklijk besluit nr. 5 van 9 april 2020 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II), met het oog op de aanpassing van bepaalde regels die van toepassing zijn in de land- en tuinbouwsector' en artikel 26 van de wet van 20 december 2020 'houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie'). Het voorontwerp vertoont bovendien grote gelijkenissen met een eerder voorontwerp dat gelijkaardige maatregelen voor de hardfruitteeltsector wilde invoeren, doch geen doorgang heeft gevonden (adv. RvS 70.532/1 van 29 november 2021 bij een voorontwerp van wet 'tot wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ter bescherming van de hardfruitteeltsector in 2022').

civile, tel qu'il s'applique également à la culture du chicon et des champignons (article 2, a) et b));

— l'augmentation du nombre de jours d'assujettissement (article 2, c)) et de la possible prolongation de ce nombre de jours (article 2, d) et f) pour tous les travailleurs occasionnels;

— la prolongation, pour les travailleurs occasionnels occupés dans la culture de fruits, de la limitation à l'assujettissement ainsi que les conditions dans lesquelles cette limitation peut intervenir (article 2, e));

— la durée maximale de 180 jours d'occupation permettant d'être considéré comme travailleur occasionnel n'est plus appréciée au niveau du secteur, mais au niveau de l'entreprise (article 2, g), h) et i)).

3.3. Le régime en projet est parallèle aux modifications apportées à celui inscrit à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 'pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs' par le projet d'arrêté royal soumis simultanément pour avis à la section de législation⁴.

FORMALITÉS

4.1. La mesure en projet constitue un avantage économique pour un secteur déterminé, à savoir celui de la culture de fruits, cette mesure paraissant dès lors devoir être considérée comme une aide d'État au sens de l'article 107, paragraphe 1, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), qui doit en principe être notifiée au préalable à la Commission européenne conformément à l'article 108, paragraphe 3, du TFUE.

Invité à fournir des précisions sur ce point, le délégué a communiqué ce qui suit:

“La mesure vise l'extension à la culture des fruits à chair ferme du régime saisonnier élargi en matière de sécurité sociale, déjà applicable à la culture des chicons et des champignons.

En ce qui concerne les règles applicables dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, elles tombent sous le coup des règles de 'de minimis'. Elles ne doivent dès lors pas faire l'objet d'une notification”.

Comme la section de législation l'a déjà observé précédemment dans l'avis 70.532/1 du 29 novembre 2021⁵, le fait que la mesure en projet s'inscrit dans le prolongement d'un

⁴ Projet d'arrêté royal 'modifiant l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs' (demande d'avis 70.981/1).

⁵ Dans le cadre de cet avis, qui portait certes sur un avant-projet qui tendait à instaurer des mesures similaires pour le secteur de la culture des fruits à chair ferme, le délégué avait fourni des précisions identiques.

zoals die ook geldt voor de champignon- en witloofteelt, tot de fruitteelt (artikel 2, a), en b));

— het verhogen van het aantal dagen onderwerping (artikel 2, c)) en van de mogelijke verlenging van dat aantal dagen (artikel 2, d) en f)) voor alle gelegenheidsarbeiders;

— de verlenging voor gelegenheidsarbeiders in de fruitteelt, van de beperking van de onderwerping alsook de voorwaarden waaronder dat kan (artikel 2, e));

— het niet langer beoordelen van de maximale duur van 180 dagen tewerkstelling om als gelegenheidsarbeider te worden beschouwd op sectorniveau maar op het niveau van de onderneming (artikel 2, g), h) en i)).

3.3. De ontworpen regeling is parallel met de wijzigingen die worden aangebracht aan de regeling vervat in artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 'tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' bij het ontwerp van koninklijk besluit waarover gelijktijdig een advies wordt gevraagd van de afdeling Wetgeving.⁴

VORMVEREISTEN

4.1. De ontworpen maatregel vormt een economisch voordeel voor een welbepaalde sector, namelijk die van de fruitteelt, waardoor hij lijkt te moeten worden beschouwd als staatssteun in de zin van artikel 107, lid 1, van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU), die in beginsel overeenkomstig artikel 108, lid 3, VWEU, voorafgaandelijk moet worden aangemeld bij de Europese Commissie.

Hieromtrent om nadere toelichting verzocht, deelde de gemachtigde het volgende mee:

“La mesure vise l'extension à la culture des fruits à chair ferme du régime saisonnier élargi en matière de sécurité sociale, déjà applicable à la culture des chicons et des champignons.

En ce qui concerne les règles applicables dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, elles tombent sous le coup des règles de 'de minimis'. Elles ne doivent dès lors pas faire l'objet d'une notification.”

Zoals de afdeling Wetgeving reeds eerder opmerkte in advies 70.532/1 van 29 november 2021⁵, doet het gegeven dat de ontworpen maatregel in het verlengde ligt van een

⁴ Ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' (adviesaanvraag 70.981/1).

⁵ In het kader van dit advies, dat weliswaar betrekking had op een voorontwerp dat gelijkaardige maatregelen voor de hardfruitteeltsector wilde invoeren, werd door de gemachtigde een identieke toelichting meegedeeld.

dispositif existant – fût-ce avec un champ d'application temporel et personnel différent – ne porte pas atteinte à l'obligation de principe en matière de notification. Ainsi qu'il ressort également de l'article premier, c), du règlement (UE) 2015/1589 du Conseil du 13 juillet 2015 'portant modalités d'application de l'article 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne', "toute modification d'une aide existante" doit être considérée comme une "aide nouvelle" dont "tout projet" d'octroi doit, en vertu de l'article 2, paragraphe 1, de ce règlement, être "notifié en temps utile à la Commission par l'État membre concerné".

Ainsi que le mentionne également le délégué, l'aide d'État est dans certains cas exemptée de l'obligation de notification, notamment lorsqu'elle relève d'une règle *de minimis*. Il n'apparaît toutefois pas clairement si les mesures à l'examen entrent dans ce cadre.

Les bénéficiaires du régime d'aide étant les producteurs de fruits, le délégué vise probablement le règlement (UE) n° 1408/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 'relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture'. En ce qui concerne sa conformité avec ce règlement, le dispositif en projet donne lieu notamment aux observations suivantes.

Conformément à l'article 3, paragraphe 2, du règlement concerné, le montant total des aides *de minimis* octroyées par État membre à une entreprise unique ne peut excéder 20 000 euros sur une période de trois exercices fiscaux⁶. Selon l'article 3, paragraphe 3, du règlement, des limitations prévalent aussi pour l'ensemble des aides *de minimis* que les États membres peuvent octroyer aux entreprises exerçant des activités dans la production primaire de produits agricoles. L'avant-projet ne comporte manifestement pas de règle garantissant le respect de ces limitations. Par ailleurs, l'article 6, paragraphe 1, du même règlement fait mention d'une série d'obligations à l'égard de l'État membre qui entend recourir au régime d'exemption en matière de transparence et de contrôle, pour lesquelles il n'est pas non plus indiqué clairement dans quelle mesure leur respect est garanti par le dispositif en projet.

Dans la mesure où l'intention est effectivement de recourir au régime d'exemption précité ou à un autre régime d'exemption pour le dispositif en projet, l'avant-projet devra être soumis à un examen complémentaire sur ce point. Dans le cas contraire, il y aura lieu d'accomplir encore la formalité de la notification et les dispositions en projet ne pourront pas se concrétiser avant qu'une décision définitive ait été prise à l'issue de cette procédure de notification.

4.2. Le dispositif en projet prévoit qu'un groupe de travail "Fructiculture", créé au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, évalue les demandes "à l'aide des déclarations DmfA et Dimona". Ensuite, le "Fonds social et de

bestaande regeling – zij het met een ander temporeel en personeel toepassingsgebied – geen afbreuk aan de principiële aanmeldingsplicht. Zoals ook blijkt uit artikel 1, c), van verordening (EU) 2015/1589 van de Raad van 13 juli 2015 'tot vaststelling van nadere bepalingen voor de toepassing van artikel 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie' moeten ook "wijzigingen in bestaande steun" worden beschouwd als "nieuwe steun", waarvan "elk voornemen" om die te verlenen krachtens artikel 2, lid 1, van die verordening, "tijdig door de betrokken lidstaat bij de Commissie aangemeld" moet worden.

Zoals ook door de gemachtigde vermeld, is staatssteun in bepaalde gevallen vrijgesteld van de verplichte aanmelding, onder meer wanneer deze onder een *de-minimis*-regeling valt. Het is echter niet duidelijk of de voorliggende maatregelen hiervoor in aanmerking komen.

Aangezien de begunstigden van de steunregeling de fruittelers zijn, doelt de gemachtigde wellicht op verordening (EU) nr. 1408/2013 van de Commissie van 18 december 2013 'inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector'. Wat de overeenstemming met die verordening betreft, moet met betrekking tot de ontworpen regeling onder meer worden opgemerkt wat volgt.

Overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de betrokken verordening, mag het totale bedrag aan *de-minimis*steun dat per lidstaat aan één onderneming wordt verleend, niet hoger liggen dan 20 000 euro over een periode van drie belastingjaren.⁶ Er gelden overeenkomstig artikel 3, lid 3, van de verordening ook beperkingen aan de totale *de-minimis*steun die lidstaten kunnen toekennen aan ondernemingen die actief zijn in de primaire productie van landbouwproducten. Het voorontwerp bevat blijkbaar geen regeling die de naleving van die beperkingen waarborgt. Voorts vermeldt artikel 6, lid 1, van dezelfde verordening een aantal verplichtingen ten aanzien van de lidstaat die van de vrijstellingsregeling gebruik wil maken op het vlak van de transparantie en de monitoring, waaromtrent evenmin duidelijk is in hoeverre de naleving ervan in de ontworpen regeling wordt gewaarborgd.

In zoverre het effectief de bedoeling is om voor de ontworpen regeling beroep te doen op de voormelde of op een andere vrijstellingsregeling, zal het voorontwerp op dat punt nog aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen. Zo niet zal alsnog aan het vormvereiste inzake aanmelding dienen te worden voldaan en kunnen de ontworpen bepalingen geen doorgang vinden voordat de aanmeldingsprocedure tot een eindbeslissing heeft geleid.

4.2. De ontworpen regeling voorziet in een beoordeling door een werkgroep "Fruitteelt", opgericht binnen het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, van de aanvragen "aan de hand van de DmfA- en de Dimona-aangiften". Daarnaast

⁶ L'article 3, paragraphe 3*bis*, du règlement (UE) n° 1408/2013 prévoit dans certaines conditions un plafond d'aide plus élevé.

⁶ In artikel 3, lid 3*bis*, van verordening (EU) nr. 1408/2013, wordt onder bepaalde voorwaarden in een hoger steunplafond voorzien.

garantie pour les entreprises horticoles” effectue un calcul et la commission paritaire prend la décision finale.

Les déclarations précitées comportent des données à caractère personnel des travailleurs concernés. À moins que le groupe de travail concerné dispose déjà du fondement juridique requis sur la base d’une autre disposition légale existante pour traiter ces données à caractère personnel, l’avant-projet concerne dès lors une “mesure législative (...), ou (...) une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement”, concernant laquelle l’avis de l’autorité de contrôle doit être recueilli, comme le prévoit l’article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 ‘relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)’. Dans ce cas, l’avis de l’Autorité de protection des données doit par conséquent être recueilli.

4.3. Il ne ressort pas du dossier que l’avant-projet a été soumis pour avis au comité de gestion de l’ONSS. Le délégué a confirmé qu’à cet égard, conformément à l’article 15 de la loi du 25 avril 1963 ‘sur la gestion des organismes d’intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale’, le caractère urgent de la matière concernée a été invoqué pour ne pas le recueillir, auquel cas, en vertu de l’article 15, alinéa 3, de la loi du 25 avril 1963, le président du comité de gestion doit être informé de l’urgence invoquée.

4.4. Si l’accomplissement des formalités susmentionnées devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d’État⁷, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l’article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d’État.

EXAMEN DU TEXTE

Observations générales

5. Conformément à l’article 3, la loi dont l’adoption est envisagée produit ses effets le 1^{er} janvier 2022.

La non-rétroactivité des lois et des décrets est une garantie ayant pour but de prévenir l’insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que le justiciable puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d’un acte déterminé au moment où cet acte est accompli. La rétroactivité peut uniquement être justifiée lorsqu’elle est indispensable à la réalisation d’un objectif

⁷ À savoir d’autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

gebeurt een berekening door het “Waarborg en Sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf” en neemt het paritair comité de uiteindelijke beslissing.

De voornoemde aangiften bevatten persoonsgegevens van de betrokken werknemers. Tenzij de betrokken werkgroep reeds op basis van een andere, bestaande wetsbepaling over de vereiste grondslag zou beschikken om die persoonsgegevens te verwerken, betreft het voorontwerp bijgevolg een “wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking” waarover het advies van de toezichhoudende autoriteit moet worden ingewonnen zoals bedoeld in artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 ‘betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)’. In dat geval moet bijgevolg het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit worden ingewonnen.

4.3. Uit het dossier blijkt niet dat het voorontwerp voor advies werd voorgelegd aan het beheerscomité van de RSZ. De gemachtigde bevestigde dat overeenkomstig artikel 15, eerste lid, van de wet van 25 april 1963 ‘betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg’ wat dat betreft een beroep wordt gedaan op het spoedeisende karakter van de betrokken aangelegenheid om dergelijk advies niet in te winnen, in welk geval krachtens artikel 15, derde lid, van de wet van 25 april 1963 de voorzitter van het beheerscomité op de hoogte moet worden gebracht van de ingeroepen dringendheid.

4.4. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het vervullen van de voornoemde vormvereisten nog wijzigingen zou ondergaan,⁷ moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerkingen

5. Overeenkomstig artikel 3 heeft de aan te nemen wet uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

De niet-retroactiviteit van wetten en decreten is een waarborg ter voorkoming van rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel worden verantwoord wanneer ze onontbeerlijk is voor de

⁷ Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

d'intérêt général⁸. S'il s'avère en outre que la rétroactivité a pour but d'influencer dans un sens déterminé l'issue de l'une ou l'autre procédure judiciaire ou d'empêcher les juridictions de se prononcer sur une question de droit, la nature du principe en cause exige que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d'intérêt général justifient l'intervention du législateur ou du législateur décentralisé, laquelle porte atteinte, au préjudice d'une catégorie de citoyens, aux garanties juridictionnelles offertes à tous⁹.

Ainsi qu'il ressort également de la motivation de l'urgence, l'avant-projet vise à compléter le mécanisme qui a été instauré par la loi du 20 décembre 2020 'portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19' et qui a cessé d'être en vigueur le 31 décembre 2021, raison pour laquelle les dispositions de l'avant-projet produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2022.

Bien que la succession des régimes concernés puisse justifier dans une certaine mesure l'octroi d'un effet rétroactif, il devra à tout le moins apparaître pour quel motif il est indispensable, en l'espèce, à la réalisation d'un objectif d'intérêt général.

Interrogé à ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Il s'agit d'un quota annuel. Dans un souci de sécurité juridique pour les employeurs et les salariés des secteurs concernés, il est justifié que les mesures prennent effet rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2022".

Il peut être admis que la rétroactivité contribue à la sécurité juridique et qu'elle est par conséquent indispensable pour réaliser un objectif d'intérêt général. Il est recommandé d'inscrire la justification précitée dans l'exposé des motifs.

6. Ainsi qu'il a été observé au point 4.2, le dispositif en projet requiert le traitement de données à caractère personnel, notamment au sein de la Commission paritaire pour

verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.⁸ Indien bovendien blijkt dat de terugwerkende kracht tot doel heeft de afloop van een gerechtelijke procedure in een welbepaalde zin te beïnvloeden of de rechtscolleges te verhinderen zich uit te spreken over een welbepaalde rechtsvraag, vergt de aard van het in het geding zijnde beginsel dat uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de wet- of decreetgever, dat ten nadele van een categorie van burgers afbreuk doet aan de jurisdictionele waarborgen die aan allen worden geboden.⁹

Zoals ook blijkt uit de motivering van de spoedeisendheid is het voorontwerp bedoeld ter aanvulling van het mechanisme dat werd ingesteld bij de wet van 20 december 2020 'houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie' en dat op 31 december 2021 buiten werking is getreden, om welke reden aan de bepalingen van het voorontwerp uitwerking wordt verleend met ingang van 1 januari 2022.

Hoewel de aaneensluiting van de betrokken regimes het verlenen van terugwerkende kracht in zekere mate kan billijken, zal op zijn minst moeten blijken waarom die *in casu* onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.

Hieromtrent ondervraagd verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Il s'agit d'un quota annuel. Dans un souci de sécurité juridique pour les employeurs et les salariés des secteurs concernés, il est justifié que les mesures prennent effet rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2022."

Er kan worden aangenomen dat de rechtszekerheid gebaat is bij de terugwerkende kracht en dat die bijgevolg onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Het is raadzaam om voormelde verantwoording op te nemen in de memorie van toelichting.

6. Zoals onder randnummer 4.2 is opgemerkt, noopt de ontworpen regeling tot het verwerken van persoonsgegevens, met name in de schoot van het Paritair Comité voor het

⁸ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, voir notamment: C.C., 21 novembre 2013, n° 158/2013, B.24.2; C.C., 19 décembre 2013, n° 172/2013, B.22; C.C., 29 janvier 2014, n° 18/2014, B.10; C.C., 9 octobre 2014, n° 146/2014, B.10.1; C.C., 22 janvier 2015, n° 1/2015, B.4; C.C., 7 mai 2015, n° 54/2015, B.12; C.C., 14 janvier 2016, n° 3/2016, B.22; C.C., 3 février 2016, n° 16/2016, B.12.1; C.C., 28 avril 2016, n° 58/2016, B.9.2; C.C., 21 décembre 2017, n° 145/2017, B.16.2; C.C., 19 juillet 2018, n° 100/2018, B.13.

⁹ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple: C.C., 21 novembre 2013, n° 158/2013, B.24.2; C.C., 9 octobre 2014, n° 146/2014, B.10.1; C.C., 28 mai 2015, n° 77/2015, B.4.1; C.C., 24 mars 2016, n° 48/2016, B.6; C.C., 6 octobre 2016, n° 126/2016, B.7.3; C.C., 26 avril 2018, n° 51/2018, B.13.1; C.C., 4 février 2021, n° 19/2021, B.17.3; C.C., 25 février 2021, n° 30/2021, B.13.1; C.C., 3 juin 2021, n° 82/2021, B.6; C.C., 14 octobre 2021, n° 142/2021, B.10.1.

⁸ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie o.m.: GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 19 december 2013, nr. 172/2013, B.22; GwH 29 januari 2014, nr. 18/2014, B.10; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1; GwH 22 januari 2015, nr. 1/2015, B.4; GwH 7 mei 2015, nr. 54/2015, B.12; GwH 14 januari 2016, nr. 3/2016, B.22; GwH 3 februari 2016, nr. 16/2016, B.12.1; GwH 28 april 2016, nr. 58/2016, B.9.2; GwH 21 december 2017, nr. 145/2017, B.16.2; GwH 19 juli 2018, nr. 100/2018, B.13.

⁹ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bijv. GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1; GwH 28 mei 2015, nr. 77/2015, B.4.1; GwH 24 maart 2016, nr. 48/2016, B.6; GwH 6 oktober 2016, nr. 126/2016, B.7.3; GwH 26 april 2018, nr. 51/2018, B.13.1; GwH 4 februari 2021, nr. 19/2021, B.17.3; GwH 25 februari 2021, nr. 30/2021, B.13.1; GwH 3 juni 2021, nr. 82/2021, B.6; GwH 14 oktober 2021, nr. 142/2021, B.10.1.

les entreprises horticoles. La question se pose de savoir si le dispositif en projet est conforme au principe de légalité applicable en l'espèce.

Dans son avis 68.936/AG du 7 avril 2021, l'assemblée générale de la section de législation a observé qu'au regard du principe de légalité formelle inscrit à l'article 22 de la Constitution, les "éléments essentiels" des traitements de données à caractère personnel doivent être fixés dans la loi elle-même. À cet égard, la section de législation considère que, quelle que soit la matière concernée, constituent, en principe, des 'éléments essentiels' les éléments suivants: 1°) les catégories de données traitées; 2°) les catégories de personnes concernées; 3°) la finalité poursuivie par le traitement; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées; et 5°) le délai maximal de conservation des données"¹⁰.

L'avant-projet de loi doit en conséquence être soumis à un examen complémentaire. Le cas échéant, son texte devra être complété par des dispositions concernant certains aspects du traitement des données qui impliquent une réglementation ou une autorisation légale explicite.

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Marnix VAN DAMME

tuinbouwbedrijf. De vraag rijst of de ontworpen regeling in overeenstemming is met het ter zake geldende legaliteitsbeginsel.

In advies 68.936/AV van 7 april 2021 heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving opgemerkt dat, gelet op het formele legaliteitsbeginsel vervat in artikel 22 van de Grondwet, de "essentiële elementen" van de verwerking van persoonsgegevens in de wet zelf moeten worden vastgelegd. In dat verband is de afdeling Wetgeving van oordeel dat, ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel "essentiële elementen" uitmaken: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens."¹⁰

Het voorontwerp van wet moet in het licht hiervan aan een bijkomend onderzoek worden onderworpen. In voorkomend geval zal de tekst ervan moeten worden aangevuld met bepalingen die betrekking hebben op sommige aspecten inzake gegevensverwerking die een expliciete wettelijke regeling of machtiging impliceren.

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

¹⁰ Avis C.E. 68.936/AG du 7 avril 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 14 août 2021 'relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique', observation 101.

¹⁰ Adv.RvS 68.936/AV van 7 april 2021 over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 14 augustus 2021 'betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie', opm. 101.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail et du ministre des Affaires sociales,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail et le ministre des Affaires sociales sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 20 juillet 2015, l'arrêté royal n° 5 du 9 avril 2020 et la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, le 1° est remplacé par ce qui suit:

“1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon ou des champignons: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;

pour l'année 2022, en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture de fruits: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;”;

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk en van de minister van Sociale Zaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk en de minister van Sociale Zaken zijn ermee belast in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 20 juli 2015, het koninklijk besluit nr. 5 van 9 april 2020 en de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1, derde lid, wordt de bepaling onder 1° vervangen als volgt:

“1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt of de champignonteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

voor het jaar 2022, wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de fruitteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;”;

b) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 3, le 6° est remplacé par ce qui suit:

“6° pour l’année 2022, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés à la culture de fruits: le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l’exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.”;

c) le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“Par dérogation à l’alinéa 3, les contingents visés à l’alinéa 3 sont, pour l’année 2022, adaptés comme suit: le maximum de 30 jours devient chaque fois 60 jours et le maximum de 65 jours devient chaque fois 100 jours.”;

d) le paragraphe 2 est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“Pour l’année 2022, le maximum de 65 jours visé au premier alinéa devient 100 jours.”;

e) le paragraphe 3 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Pour l’année 2022, par dérogation au premier alinéa, la limitation à 65 jours sera augmentée à 100 jours.”;

f) dans le paragraphe 4, l’alinéa 1^{er}, est remplacé par ce qui suit:

“N’est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans la même entreprise en étant soumis à l’application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.”;

g) dans le paragraphe 4, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Pour l’application du présent paragraphe on entend par la même entreprise, l’ensemble des entités juridiques gérées par les mêmes administrateurs et/ ou gérants ou qui relèvent de la même unité technique d’exploitation telle que définie dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie.”;

h) les paragraphes 4/1 et 4/2 sont remplacés par ce qui suit:

“§ 4/1. Pour le calcul des 180 jours visés au paragraphe 4, il n’est pas tenu compte d’une occupation au sein de l’entreprise durant ladite période dès lors que

b) in paragraaf 1, derde lid, wordt de bepaling onder 6° vervangen als volgt:

“6° voor het jaar 2022, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de fruitteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft.”;

c) paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“In afwijking van het derde lid, worden de quota bedoeld in het derde lid voor het jaar 2022 aangepast als volgt: het maximum van 30 dagen wordt telkens 60 dagen en het maximum van 65 dagen wordt telkens 100 dagen.”;

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor het jaar 2022 wordt het maximum van 65 dagen, bedoeld in het eerste lid, 100 dagen.”;

e) paragraaf 3 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor het jaar 2022 wordt, in afwijking van het eerste lid, de beperking tot 65 dagen verhoogd tot 100 dagen.”;

f) in paragraaf 4 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in dezelfde onderneming heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.”;

g) in paragraaf 4 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Voor de toepassing van deze paragraaf verstaat men onder dezelfde onderneming, het geheel van juridische entiteiten die worden bestuurd door dezelfde bestuurders en/ of beheerders of die behoren tot dezelfde technische bedrijfseenheid zoals bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.”;

h) de paragrafen 4/1 en 4/2 worden vervangen als volgt:

“§ 4/1. Voor de berekening van de 180 dagen, bedoeld in paragraaf 4, wordt geen rekening gehouden met een tewerkstelling in de onderneming tijdens genoemde

celle-ci a été effectuée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de maximum 6 semaines calendriers consécutives.

§ 4/2. Par dérogation au paragraphe 4, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un travailleur à l'âge légal de la pension et que celui-ci souhaite ensuite être occupé en qualité de travailleur occasionnel dans la même entreprise, la règle des 180 jours ne s'applique pas.”

Art. 3

La présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2022.

Donné à Bruxelles, le 24 avril 2022

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

periode, wanneer deze werd uitgevoerd in het kader van een contract voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van maximaal zes opeenvolgende kalenderweken.

§ 4/2. In afwijking van paragraaf 4 is de 180-dagenregel niet van toepassing op de werknemer die als gelegenheidswerknemer in dezelfde onderneming wenst te werken nadat diens arbeidsovereenkomst op de wettelijke pensioenleeftijd werd beëindigd.”

Art. 3

Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

Gegeven te Brussel, 24 april 2022

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

COORDINATION DES ARTICLES

Projet de loi modifiant l'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

TEXTE DE BASE

Article 1^{er}

Fondement constitutionnel

Art. 2

article 2/1

Art. 2/1. § 1^{er}. L'application de la loi est limitée au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime du chômage et au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés en ce qui concerne les travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ou à la Commission paritaire de l'agriculture.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculés sur des forfaits. Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer le montant de ces forfaits.

Au sens du présent article, est considéré comme travailleur occasionnel :

1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon, des champignons ou de la culture de fruits : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;

2° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire de

TEXTE DE BASE ADAPTÉ AU PROJET DE LOI

Article 1^{er}

Fondement constitutionnel

Art. 2

article 2/1

Art. 2/1. § 1^{er}. L'application de la loi est limitée au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime du chômage et au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés en ce qui concerne les travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ou à la Commission paritaire de l'agriculture.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculés sur des forfaits. Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer le montant de ces forfaits.

Au sens du présent article, est considéré comme travailleur occasionnel :

1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon ou des champignons : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins ;

pour l'année 2022, en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture de fruits : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins ;

2° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire de

l'agriculture : le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur ou de l'utilisateur de services, durant un maximum de 30 jours par année civile;

3° en ce qui concerne les travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire : le travailleur manuel qui est occupé auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exception de la plantation et de l'entretien des parcs et jardins durant un maximum de 65 jours par année civile ainsi que le travailleur manuel qui est occupé aux travaux sur les terrains propres de l'utilisateur qui relève de la Commission paritaire de l'agriculture, durant un maximum de 30 jours par année civile;

4° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours;

5° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours ;

6° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés à la culture de fruits : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.

Par dérogation à l'alinéa 3, tous les contingents visés à l'alinéa 3 sont doublés pour l'année 2020, le maximum de 30 jours devenant chaque fois 60 jours, le maximum de 65 jours devenant chaque fois 130 jours et le maximum de 100 jours devenant chaque fois 200 jours. En 2020, les 35 derniers jours des 100 jours deviennent chaque fois les 70 derniers jours des 200 jours.

Par dérogation à l'alinéa 3, les contingents visés à l'alinéa 3 sont, pour l'année 2021, adaptés comme suit : le maximum de 30 jours devient chaque fois 60 jours et le maximum de 65 jours devient chaque fois 100 jours.

l'agriculture : le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur ou de l'utilisateur de services, durant un maximum de 30 jours par année civile;

3° en ce qui concerne les travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire : le travailleur manuel qui est occupé auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exception de la plantation et de l'entretien des parcs et jardins durant un maximum de 65 jours par année civile ainsi que le travailleur manuel qui est occupé aux travaux sur les terrains propres de l'utilisateur qui relève de la Commission paritaire de l'agriculture, durant un maximum de 30 jours par année civile;

4° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours;

5° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours ;

6° pour l'année 2022, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés à la culture de fruits : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.

Par dérogation à l'alinéa 3, tous les contingents visés à l'alinéa 3 sont doublés pour l'année 2020, le maximum de 30 jours devenant chaque fois 60 jours, le maximum de 65 jours devenant chaque fois 130 jours et le maximum de 100 jours devenant chaque fois 200 jours. En 2020, les 35 derniers jours des 100 jours deviennent chaque fois les 70 derniers jours des 200 jours.

Par dérogation à l'alinéa 3, les contingents visés à l'alinéa 3 sont, pour l'année 2021, adaptés comme suit : le maximum de 30 jours devient chaque fois 60 jours et le maximum de 65 jours devient chaque fois 100 jours.

§ 2. La limitation à l'assujettissement visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est limitée à maximum 65 jours par travailleur manuel et par année civile.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur de la culture des champignons, l'occupation doit avoir lieu chez un ou plusieurs employeurs pendant la période d'intense activité limitée à 156 jours par employeur par année civile. Lorsque les conditions mentionnées au § 2bis sont remplies, l'occupation du travailleur n'est pas limitée à la période d'intense activité de 156 jours par année civile.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon, la limitation à l'assujettissement visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

a) l'employeur concerné doit voir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile précédente constitués par la culture du chicon; cette preuve sera fournie de la manière indiquée ci-après :

- au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

- au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cet avertissement-extrait de rôle au président de la commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;

Par dérogation à l'alinéa 3, les contingents visés à l'alinéa 3 sont, pour l'année 2022, adaptés comme suit : le maximum de 30 jours devient chaque fois 60 jours et le maximum de 65 jours devient chaque fois 100 jours.

§ 2. La limitation à l'assujettissement visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est limitée à maximum 65 jours par travailleur manuel et par année civile.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur de la culture des champignons, l'occupation doit avoir lieu chez un ou plusieurs employeurs pendant la période d'intense activité limitée à 156 jours par employeur par année civile. Lorsque les conditions mentionnées au § 2bis sont remplies, l'occupation du travailleur n'est pas limitée à la période d'intense activité de 156 jours par année civile.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon, la limitation à l'assujettissement visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

a) l'employeur concerné doit voir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile précédente constitués par la culture du chicon; cette preuve sera fournie de la manière indiquée ci-après :

- au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

- au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cet avertissement-extrait de rôle au président de la commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;

b) en attendant de fournir cette double preuve, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'Office national de Sécurité sociale une déclaration sur l'honneur attestant que la condition sous a) est satisfaite, et joint en annexes les documents suivants :

- copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente;
- copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu.

La copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

c) l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;

d) l'employeur concerné ne peut pas se trouver dans une des situations visées à l'article 38, § 3octies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dans ce dernier cas, l'assujettissement limité visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'est plus d'application.

Pour l'année 2020, le maximum de 65 jours visé au premier alinéa devient 130 jours et la prolongation de 35 jours supplémentaires visée au présent paragraphe devient chaque fois une prolongation de 70 jours supplémentaires.

Pour l'année 2021, le maximum de 65 jours visé au premier alinéa devient 100 jours.

§ 2bis. Par dérogation au § 2, alinéa 1^{er}, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons, la limitation à l'assujettissement visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

1° l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'Office national de Sécurité sociale et dans le cadre de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

2° l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du

b) en attendant de fournir cette double preuve, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'Office national de Sécurité sociale une déclaration sur l'honneur attestant que la condition sous a) est satisfaite, et joint en annexes les documents suivants :

- copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente;
- copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu.

La copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

c) l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;

d) l'employeur concerné ne peut pas se trouver dans une des situations visées à l'article 38, § 3octies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dans ce dernier cas, l'assujettissement limité visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'est plus d'application.

Pour l'année 2020, le maximum de 65 jours visé au premier alinéa devient 130 jours et la prolongation de 35 jours supplémentaires visée au présent paragraphe devient chaque fois une prolongation de 70 jours supplémentaires.

Pour l'année 2021, le maximum de 65 jours visé au premier alinéa devient 100 jours.

Pour l'année 2022, le maximum de 65 jours visé au premier alinéa devient 100 jours.

§ 2bis. Par dérogation au § 2, alinéa 1^{er}, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons, la limitation à l'assujettissement visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

1° l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'Office national de Sécurité sociale et dans le cadre de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

2° l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du

champignon, même si cet employeur a d'autres activités et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;

3° l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de Sécurité sociale pour l'année civile 2011;

4° la Commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1°, 2° et 3° ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3°, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;

5° l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3° et en s'engageant comme mentionné au 1°. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1^{er}, 4°, le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles transmet le rapport annuel d'évaluation de la commission précitée au plus tard pour le 30 avril au ministre des Affaires sociales et au ministre de l'Emploi.

Le ministre de l'Emploi transmet le rapport annuel d'évaluation visé à l'alinéa 2 au Conseil National du Travail.

Le ministre des Affaires sociales dispose d'un délai de quinze jours civils pour se prononcer au sujet du respect des conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 1°, 2° et 3° et des conventions collectives de travail du secteur et du recouvrement total ou partiel des cotisations exonérées pour le trimestre en question. Ce délai prend cours à partir de la transmission du rapport par le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Si le ministre des Affaires sociales ne prend pas de décision dans ce délai, la décision est censée être positive.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1^{er}, 5°, la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque

champignon, même si cet employeur a d'autres activités et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;

3° l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de Sécurité sociale pour l'année civile 2011;

4° la Commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1°, 2° et 3° ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3°, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;

5° l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3° et en s'engageant comme mentionné au 1°. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1^{er}, 4°, le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles transmet le rapport annuel d'évaluation de la commission précitée au plus tard pour le 30 avril au ministre des Affaires sociales et au ministre de l'Emploi.

Le ministre de l'Emploi transmet le rapport annuel d'évaluation visé à l'alinéa 2 au Conseil National du Travail.

Le ministre des Affaires sociales dispose d'un délai de quinze jours civils pour se prononcer au sujet du respect des conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 1°, 2° et 3° et des conventions collectives de travail du secteur et du recouvrement total ou partiel des cotisations exonérées pour le trimestre en question. Ce délai prend cours à partir de la transmission du rapport par le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Si le ministre des Affaires sociales ne prend pas de décision dans ce délai, la décision est censée être positive.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1^{er}, 5°, la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque

année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues.

Le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fournit la liste des employeurs ayant transmis une telle demande et un tel engagement aux membres du groupe de travail "culture des champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. La liste retenue est soumise à l'approbation de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Une fois approuvée, cette liste est fournie à l'Office national de Sécurité sociale.

La Commission paritaire pour les entreprises horticoles élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement.

Le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail "culture des champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, pour l'année 2020, les 35 jours supplémentaires visés à l'alinéa 1^{er} deviennent chaque fois les 70 jours supplémentaires.

§ 2ter. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture de fruits, la limitation à l'assujettissement visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel qui n'est pas un travailleur intérimaire, et ce pour 33 % du nombre de travailleurs occasionnels déclarés par l'employeur concerné pour l'année 2020, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

1° l'employeur concerné atteste pour l'année 2021 un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de sécurité sociale pour l'année civile 2019;

2° l'employeur concerné introduit, au plus tard le 15 avril 2021, une demande écrite auprès du président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles et auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles. Cette demande contient une déclaration qui doit être soumise avec la demande pour qu'elle soit recevable et dans laquelle l'employeur s'engage à :

année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues.

Le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fournit la liste des employeurs ayant transmis une telle demande et un tel engagement aux membres du groupe de travail "culture des champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. La liste retenue est soumise à l'approbation de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Une fois approuvée, cette liste est fournie à l'Office national de Sécurité sociale.

La Commission paritaire pour les entreprises horticoles élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement.

Le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail "culture des champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, pour l'année 2020, les 35 jours supplémentaires visés à l'alinéa 1^{er} deviennent chaque fois les 70 jours supplémentaires.

§ 2ter. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture de fruits, la limitation à l'assujettissement visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel qui n'est pas un travailleur intérimaire, et ce pour 33 % du nombre de travailleurs occasionnels déclarés par l'employeur concerné pour l'année 2020, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

1° l'employeur concerné atteste pour l'année 2021 un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de sécurité sociale pour l'année civile 2019;

2° l'employeur concerné introduit, au plus tard le 15 avril 2021, une demande écrite auprès du président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles et auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles. Cette demande contient une déclaration qui doit être soumise avec la demande pour qu'elle soit recevable et dans laquelle l'employeur s'engage à :

- appliquer correctement la législation sociale et les conventions collectives de travail;
- ne pas avoir recours à des constructions en matière de détachement;
- ne pas avoir recours à des faux indépendants;
- ne pas pratiquer le dumping social;
- ne pas effectuer des montages en matière de contrat d'entreprise ou de services impliquant des entreprises belges ou étrangères dans le but de contourner la législation belge relative à l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs.

Le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles met à disposition un document type pour la demande écrite et la déclaration visées à l'alinéa 1^{er}.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, un groupe de travail "Fructiculture", créé au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, évalue les demandes avant le 10 mai 2021 à l'aide des déclarations DmfA et Dimona.

Le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles calcule pour chaque entreprise qui en fait la demande le nombre de travailleurs occasionnels durant l'année 2020 et le nombre de travailleurs occasionnels qui correspond à 33 % pour l'année 2021.

Le groupe de travail "Fructiculture" examine le dossier et formule un avis à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles qui prend la décision. Cette décision indique, entre autres, le nombre de travailleurs occasionnels occupés à la culture de fruits pour lequel l'employeur peut faire usage du régime élargi de 100 jours pour l'année 2021. La Commission paritaire communique cette décision à l'employeur concerné et la transmet au plus tard le 31 mai 2021 ainsi qu'à l'Office national de sécurité sociale et au ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions.

§ 3. En cas de travaux effectués tant auprès d'employeurs ou d'utilisateurs relevant de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles que de la Commission paritaire de l'agriculture, l'application du présent article est limitée à 65 jours par travailleur et par année civile.

- appliquer correctement la législation sociale et les conventions collectives de travail;
- ne pas avoir recours à des constructions en matière de détachement;
- ne pas avoir recours à des faux indépendants;
- ne pas pratiquer le dumping social;
- ne pas effectuer des montages en matière de contrat d'entreprise ou de services impliquant des entreprises belges ou étrangères dans le but de contourner la législation belge relative à l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs.

Le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles met à disposition un document type pour la demande écrite et la déclaration visées à l'alinéa 1^{er}.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, un groupe de travail "Fructiculture", créé au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, évalue les demandes avant le 10 mai 2021 à l'aide des déclarations DmfA et Dimona.

Le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles calcule pour chaque entreprise qui en fait la demande le nombre de travailleurs occasionnels durant l'année 2020 et le nombre de travailleurs occasionnels qui correspond à 33 % pour l'année 2021.

Le groupe de travail "Fructiculture" examine le dossier et formule un avis à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles qui prend la décision. Cette décision indique, entre autres, le nombre de travailleurs occasionnels occupés à la culture de fruits pour lequel l'employeur peut faire usage du régime élargi de 100 jours pour l'année 2021. La Commission paritaire communique cette décision à l'employeur concerné et la transmet au plus tard le 31 mai 2021 ainsi qu'à l'Office national de sécurité sociale et au ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions.

§ 3. En cas de travaux effectués tant auprès d'employeurs ou d'utilisateurs relevant de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles que de la Commission paritaire de l'agriculture, l'application du présent article est limitée à 65 jours par travailleur et par année civile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le cumul des différentes activités occasionnelles est porté à 100 jours par année civile, lorsque les activités occasionnelles à partir du 66e jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

Pour l'année 2020, par dérogation au premier alinéa, la limitation à 65 jours sera augmentée à 130 jours et, par dérogation au deuxième alinéa, le maximum de 100 jours sera augmenté à 200 jours, lorsque les activités occasionnelles à partir du 131e jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

Pour l'année 2021, par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la limitation à 65 jours est augmentée à 100 jours.

§ 4. N'est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans la même entreprise en étant soumis à l'application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par la même entreprise, l'ensemble des entités juridiques gérées par les mêmes administrateurs et/ ou gérants ou qui relèvent de la même unité technique d'exploitation telle que définie dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

§ 4/1. Pour le calcul des 180 jours visés au paragraphe 4 il n'est pas tenu compte d'une occupation au sein de l'entreprise durant ladite période dès lors que celle-ci a été effectuée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de maximum 6 semaines calendrier d'affilées.

§ 4/2. Par dérogation au paragraphe 4, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un travailleur à l'âge légal de la pension et que celui-ci souhaite ensuite être occupé en qualité de travailleur occasionnel dans la même entreprise la règle des 180 jours ne s'applique pas.

§ 5. Tous les cinq ans, les commissions paritaires font une évaluation de ces réglementations. Ces évaluations sont transmises au Conseil National du Travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le cumul des différentes activités occasionnelles est porté à 100 jours par année civile, lorsque les activités occasionnelles à partir du 66e jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

Pour l'année 2020, par dérogation au premier alinéa, la limitation à 65 jours sera augmentée à 130 jours et, par dérogation au deuxième alinéa, le maximum de 100 jours sera augmenté à 200 jours, lorsque les activités occasionnelles à partir du 131e jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

Pour l'année 2021, par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la limitation à 65 jours est augmentée à 100 jours.

Pour l'année 2022, par dérogation au premier alinéa, la limitation à 65 jours sera augmentée à 100 jours.

§ 4. N'est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans la même entreprise en étant soumis à l'application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par la même entreprise, l'ensemble des entités juridiques gérées par les mêmes administrateurs et/ ou gérants ou qui relèvent de la même unité technique d'exploitation telle que définie dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

§ 4/1. Pour le calcul des 180 jours visés au paragraphe 4, il n'est pas tenu compte d'une occupation au sein de l'entreprise durant ladite période dès lors que celle-ci a été effectuée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de maximum 6 semaines calendrier consécutives.

§ 4/2. Par dérogation au paragraphe 4, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un travailleur à l'âge légal de la pension et que celui-ci souhaite ensuite être occupé en qualité de travailleur occasionnel dans la même entreprise, la règle des 180 jours ne s'applique pas.

§ 5. Tous les cinq ans, les commissions paritaires font une évaluation de ces réglementations. Ces évaluations sont transmises au Conseil National du Travail.

§ 6. Le Roi détermine les modalités de la déclaration des travailleurs occasionnels auprès de l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale et les formalités administratives à remplir.

§ 7. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, changer le contenu du présent article. Les arrêtés pris en vertu de cet article cessent de produire leurs effets à la fin du sixième mois qui suit leur entrée en vigueur, s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date.

Les arrêtés confirmés par la loi au sens du premier alinéa ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

Art. 3

Disposition d'entrée en vigueur

§ 6. Le Roi détermine les modalités de la déclaration des travailleurs occasionnels auprès de l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale et les formalités administratives à remplir.

§ 7. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, changer le contenu du présent article. Les arrêtés pris en vertu de cet article cessent de produire leurs effets à la fin du sixième mois qui suit leur entrée en vigueur, s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date.

Les arrêtés confirmés par la loi au sens du premier alinéa ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

Art. 3

Disposition d'entrée en vigueur

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Wetsontwerp tot wijziging van artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

BASISTEKST

Artikel 1

Grondwettelijke grondslag

Art. 2

artikel 2/1

Art. 2/1. § 1. De toepassing van de wet wordt beperkt tot de regeling voor de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, tot de regeling van de werkloosheid en tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers, wat betreft de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf of het Paritair Comité voor de landbouw.

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire bedragen. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van deze forfaits bepalen.

In de zin van dit artikel wordt als gelegenheidsarbeider beschouwd :

1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt , de champignonenteelt of de fruitteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET WETSONTWERP

Artikel 1

Grondwettelijke grondslag

Art. 2

artikel 2/1

Art. 2/1. § 1. De toepassing van de wet wordt beperkt tot de regeling voor de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, tot de regeling van de werkloosheid en tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers, wat betreft de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf of het Paritair Comité voor de landbouw.

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire bedragen. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van deze forfaits bepalen.

In de zin van dit artikel wordt als gelegenheidsarbeider beschouwd :

1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt of de champignonenteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

voor het jaar 2022, wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de fruitteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

2° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren : de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de werkgever of de gebruiker van diensten, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

3° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid ressorteren : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar bij een gebruiker die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitsluiting van het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen ressorteert en de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de gebruiker die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

4° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft;

5° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft;

6° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de fruitteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft.

In afwijking van het derde lid, worden alle quota bedoeld in het derde lid voor het jaar 2020 verdubbeld, waarbij het maximum van 30 dagen telkens 60 dagen wordt, het maximum van 65 dagen telkens 130 dagen en het maximum van 100 dagen telkens 200 dagen. De laatste 35 dagen van de 100 dagen worden in 2020, telkens de laatste 70 dagen van de 200 dagen.

In afwijking van het derde lid, worden de quota bedoeld in het derde lid voor het jaar 2021 aangepast als volgt : het maximum van 30 dagen

2° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren : de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de werkgever of de gebruiker van diensten, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

3° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid ressorteren : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar bij een gebruiker die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitsluiting van het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen ressorteert en de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de gebruiker die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

4° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft;

5° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft;

6° voor het jaar 2022, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de fruitteelt: de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft.

In afwijking van het derde lid, worden alle quota bedoeld in het derde lid voor het jaar 2020 verdubbeld, waarbij het maximum van 30 dagen telkens 60 dagen wordt, het maximum van 65 dagen telkens 130 dagen en het maximum van 100 dagen telkens 200 dagen. De laatste 35 dagen van de 100 dagen worden in 2020, telkens de laatste 70 dagen van de 200 dagen.

In afwijking van het derde lid, worden de quota bedoeld in het derde lid voor het jaar 2021 aangepast als volgt : het maximum van 30 dagen

wordt telkens 60 dagen en het maximum van 65 dagen wordt telkens 100 dagen.

§ 2. De beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, wordt beperkt tot maximaal 65 dagen per handarbeider en per kalenderjaar.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de champignonteelt moet de tewerkstelling plaatsvinden bij één of meerdere werkgevers gedurende de periode van intense activiteit, beperkt per kalenderjaar tot 156 dagen per werkgever. Wanneer de voorwaarden vermeld in § 2bis vervuld zijn, wordt de tewerkstelling van de werknemer niet beperkt tot de periode van intense activiteit van 156 dagen per kalenderjaar.

In afwijking van het eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voorzover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan :

a) de betrokken werkgever moet ten minste 3/4 van de omzet van het voorgaande kalenderjaar gerealiseerd hebben met de witloofteelt; dit moet op de volgende manier bewezen worden :

- ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;

- ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde paritair comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt

wordt telkens 60 dagen en het maximum van 65 dagen wordt telkens 100 dagen.

In afwijking van het derde lid, worden de quota bedoeld in het derde lid voor het jaar 2022 aangepast als volgt: het maximum van 30 dagen wordt telkens 60 dagen en het maximum van 65 dagen wordt telkens 100 dagen.

§ 2. De beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, wordt beperkt tot maximaal 65 dagen per handarbeider en per kalenderjaar.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de champignonteelt moet de tewerkstelling plaatsvinden bij één of meerdere werkgevers gedurende de periode van intense activiteit, beperkt per kalenderjaar tot 156 dagen per werkgever. Wanneer de voorwaarden vermeld in § 2bis vervuld zijn, wordt de tewerkstelling van de werknemer niet beperkt tot de periode van intense activiteit van 156 dagen per kalenderjaar.

In afwijking van het eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voorzover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan :

a) de betrokken werkgever moet ten minste 3/4 van de omzet van het voorgaande kalenderjaar gerealiseerd hebben met de witloofteelt; dit moet op de volgende manier bewezen worden :

- ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;

- ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde paritair comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt

opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever;

b) in afwachting dat dit dubbele bewijs geleverd wordt, stuurt de betrokken werkgever naar de identificatiedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een verklaring op eer die bevestigt dat er aan de voorwaarde onder a) voldaan is, met in bijlage de volgende documenten :

- een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar;
- een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet.

Een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen wordt naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd.

c) de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft;

d) de betrokken werkgever mag zich niet in één van de situaties bevinden bedoeld in artikel 38, § 3octies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. In dit laatste geval is de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, niet meer van toepassing.

Voor het jaar 2020 wordt het maximum van 65 dagen, bedoeld in het eerste lid, 130 dagen en wordt de verlenging met 35 extra dagen, bedoeld in deze paragraaf, telkens een verlenging met 70 extra dagen.

Voor het jaar 2021 wordt het maximum van 65 dagen, bedoeld in het eerste lid, 100 dagen.

§ 2bis. In afwijking van § 2, eerste lid, kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonenteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voor zover gelijktijdig aan volgende voorwaarden is voldaan :

1° de betrokken werkgever verbindt zich ertoe het werk in zijn onderneming met eigen personeel, ingeschreven en aangegeven bij de Rijksdienst voor

opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever;

b) in afwachting dat dit dubbele bewijs geleverd wordt, stuurt de betrokken werkgever naar de identificatiedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een verklaring op eer die bevestigt dat er aan de voorwaarde onder a) voldaan is, met in bijlage de volgende documenten :

- een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar;
- een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet.

Een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen wordt naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd.

c) de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft;

d) de betrokken werkgever mag zich niet in één van de situaties bevinden bedoeld in artikel 38, § 3octies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. In dit laatste geval is de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, niet meer van toepassing.

Voor het jaar 2020 wordt het maximum van 65 dagen, bedoeld in het eerste lid, 130 dagen en wordt de verlenging met 35 extra dagen, bedoeld in deze paragraaf, telkens een verlenging met 70 extra dagen.

Voor het jaar 2021 wordt het maximum van 65 dagen, bedoeld in het eerste lid, 100 dagen.

Voor het jaar 2022 wordt het maximum van 65 dagen, bedoeld in het eerste lid, 100 dagen.

§ 2bis. In afwijking van § 2, eerste lid, kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonenteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voor zover gelijktijdig aan volgende voorwaarden is voldaan :

1° de betrokken werkgever verbindt zich ertoe het werk in zijn onderneming met eigen personeel, ingeschreven en aangegeven bij de Rijksdienst voor

Sociale Zekerheid, onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf uit te voeren;

2° de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel voor de champignonteelt gebruiken, zelfs indien hij andere activiteiten heeft, en mag de werknemer niet inzetten voor aanpassingen of herstellingen aan de infrastructuur van de onderneming;

3° de betrokken werkgever toont ieder jaar een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2011;

4° het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bekijkt jaarlijks of er voldaan is aan de voorwaarden onder 1°, 2° en 3°, evenals aan het naleven van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Om na te gaan of de tewerkstellingsnorm bedoeld in 3° is nageleefd, vergelijkt het per werkgever het tewerkstellingsvolume van het afgelopen jaar met het tewerkstellingsvolume van het jaar 2011;

5° de betrokken werkgever moet een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, waarbij hij de cijfergegevens bedoeld onder 3° hierboven toevoegt en een verbintenis aangaat zoals vermeld onder 1°. Voor de ondernemingen waar een overlegorgaan bestaat, zoals een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging, moet het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging toegevoegd worden.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 4°, bezorgt de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf het jaarlijks evaluatieverslag van voornoemd comité uiterlijk tegen 30 april aan de minister van Sociale Zaken en de minister van Werk.

Het jaarlijkse evaluatieverslag vermeld in het tweede lid wordt door de minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad bezorgd.

De minister van Sociale Zaken beschikt over een termijn van vijftien kalenderdagen om zich uit te spreken over het respecteren van de voorwaarden onder het eerste lid, 1°, 2° en 3° en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en over het geheel of gedeeltelijk invorderen van de vrijgestelde bijdragen voor het betrokken kwartaal. Deze termijn begint te lopen vanaf het bezorgen van het verslag

Sociale Zekerheid, onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf uit te voeren;

2° de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel voor de champignonteelt gebruiken, zelfs indien hij andere activiteiten heeft, en mag de werknemer niet inzetten voor aanpassingen of herstellingen aan de infrastructuur van de onderneming;

3° de betrokken werkgever toont ieder jaar een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2011;

4° het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bekijkt jaarlijks of er voldaan is aan de voorwaarden onder 1°, 2° en 3°, evenals aan het naleven van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Om na te gaan of de tewerkstellingsnorm bedoeld in 3° is nageleefd, vergelijkt het per werkgever het tewerkstellingsvolume van het afgelopen jaar met het tewerkstellingsvolume van het jaar 2011;

5° de betrokken werkgever moet een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, waarbij hij de cijfergegevens bedoeld onder 3° hierboven toevoegt en een verbintenis aangaat zoals vermeld onder 1°. Voor de ondernemingen waar een overlegorgaan bestaat, zoals een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging, moet het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging toegevoegd worden.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 4°, bezorgt de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf het jaarlijks evaluatieverslag van voornoemd comité uiterlijk tegen 30 april aan de minister van Sociale Zaken en de minister van Werk.

Het jaarlijkse evaluatieverslag vermeld in het tweede lid wordt door de minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad bezorgd.

De minister van Sociale Zaken beschikt over een termijn van vijftien kalenderdagen om zich uit te spreken over het respecteren van de voorwaarden onder het eerste lid, 1°, 2° en 3° en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en over het geheel of gedeeltelijk invorderen van de vrijgestelde bijdragen voor het betrokken kwartaal. Deze termijn begint te lopen vanaf het bezorgen van het verslag

door de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. Indien de minister van Sociale Zaken binnen deze termijn geen beslissing neemt, dan wordt de beslissing geacht positief te zijn.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 5°, moeten de schriftelijke aanvraag en verbintenis jaarlijks hernieuwd worden voor het daaropvolgende kalenderjaar, zodra de multifunctionele-aangiften van het lopende kalenderjaar gekend zijn.

De voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bezorgt de lijst van de werkgevers die een dergelijke aanvraag en verbintenis hebben bezorgd, aan de leden van de werkgroep "champignonenteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De lijst wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De goedgekeurde lijst wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bezorgd.

Het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument op voor deze schriftelijke aanvraag en verbintenis.

De individuele bedrijfsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd in de daartoe opgerichte werkgroep "champignonenteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

In afwijking van het eerste lid, worden, voor het jaar 2020, de 35 extra dagen, bedoeld in het eerste lid, telkens 70 extra dagen.

§ 2ter. In afwijking van paragraaf 2, eerste lid, kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de fruitteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en dit voor 33 % van het aantal gelegenheidswerknemers die de betrokken werkgever in het jaar 2020 heeft aangegeven, voor zover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° de betrokken werkgever toont voor het jaar 2021 een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2019;

2° de betrokken werkgever moet, uiterlijk op 15 april 2021, een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en aan het Waarborg- en Sociaal

door de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. Indien de minister van Sociale Zaken binnen deze termijn geen beslissing neemt, dan wordt de beslissing geacht positief te zijn.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 5°, moeten de schriftelijke aanvraag en verbintenis jaarlijks hernieuwd worden voor het daaropvolgende kalenderjaar, zodra de multifunctionele-aangiften van het lopende kalenderjaar gekend zijn.

De voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bezorgt de lijst van de werkgevers die een dergelijke aanvraag en verbintenis hebben bezorgd, aan de leden van de werkgroep "champignonenteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De lijst wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De goedgekeurde lijst wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bezorgd.

Het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument op voor deze schriftelijke aanvraag en verbintenis.

De individuele bedrijfsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd in de daartoe opgerichte werkgroep "champignonenteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

In afwijking van het eerste lid, worden, voor het jaar 2020, de 35 extra dagen, bedoeld in het eerste lid, telkens 70 extra dagen.

§ 2ter. In afwijking van paragraaf 2, eerste lid, kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de fruitteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en dit voor 33 % van het aantal gelegenheidswerknemers die de betrokken werkgever in het jaar 2020 heeft aangegeven, voor zover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° de betrokken werkgever toont voor het jaar 2021 een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2019;

2° de betrokken werkgever moet, uiterlijk op 15 april 2021, een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en aan het Waarborg- en Sociaal

fonds voor het tuinbouwbedrijf. Deze aanvraag bevat een verklaring, die samen met de aanvraag moet worden ingediend opdat deze ontvankelijk zou zijn, en waarin de werkgever zich verbindt om :

- de sociale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten correct toe te passen;
- geen gebruik te maken van detachingsconstructies;
- geen beroep te doen op schijnzelfstandigen;
- niet aan sociale dumping te doen;
- niet te werken met constructies van aannemings- of dienstverleningscontracten met Belgische of buitenlandse ondernemingen om de Belgische wetgeving betreffende de verboden terbeschikkingstelling te omzeilen.

Het Waarborg- en Sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument ter beschikking voor de schriftelijke aanvraag en de verklaring bedoeld in het eerste lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid beoordeelt een werkgroep "Fruiteelt", opgericht binnen het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, de aanvragen vóór 10 mei 2021 aan de hand van de DmfA- en de Dimona-aangiften.

Het Waarborg- en Sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf berekent voor elke onderneming die de aanvraag indient, het aantal gelegenheidswerknemers tijdens het jaar 2020 en het aantal dat overeenkomt met 33 % daarvan voor het jaar 2021.

De werkgroep "Fruiteelt" onderzoekt het dossier en formuleert een advies aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf dat de beslissing neemt. Deze beslissing geeft onder meer het aantal gelegenheidswerknemers weer dat in de fruitteelt is tewerkgesteld en waarop de werkgever een beroep kan doen tijdens het voor het jaar 2021 tot 100 dagen uitgebreide stelsel. Het Paritair Comité deelt deze beslissing mee aan de betrokken werkgever en bezorgt ze uiterlijk op 31 mei 2021 tevens aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en aan de minister die Sociale zaken onder zijn bevoegdheid heeft.

§ 3. In geval van werkzaamheden uitgevoerd bij werkgevers of gebruikers die zowel onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf als onder

fonds voor het tuinbouwbedrijf. Deze aanvraag bevat een verklaring, die samen met de aanvraag moet worden ingediend opdat deze ontvankelijk zou zijn, en waarin de werkgever zich verbindt om :

- de sociale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten correct toe te passen;
- geen gebruik te maken van detachingsconstructies;
- geen beroep te doen op schijnzelfstandigen;
- niet aan sociale dumping te doen;
- niet te werken met constructies van aannemings- of dienstverleningscontracten met Belgische of buitenlandse ondernemingen om de Belgische wetgeving betreffende de verboden terbeschikkingstelling te omzeilen.

Het Waarborg- en Sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument ter beschikking voor de schriftelijke aanvraag en de verklaring bedoeld in het eerste lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid beoordeelt een werkgroep "Fruiteelt", opgericht binnen het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, de aanvragen vóór 10 mei 2021 aan de hand van de DmfA- en de Dimona-aangiften.

Het Waarborg- en Sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf berekent voor elke onderneming die de aanvraag indient, het aantal gelegenheidswerknemers tijdens het jaar 2020 en het aantal dat overeenkomt met 33 % daarvan voor het jaar 2021.

De werkgroep "Fruiteelt" onderzoekt het dossier en formuleert een advies aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf dat de beslissing neemt. Deze beslissing geeft onder meer het aantal gelegenheidswerknemers weer dat in de fruitteelt is tewerkgesteld en waarop de werkgever een beroep kan doen tijdens het voor het jaar 2021 tot 100 dagen uitgebreide stelsel. Het Paritair Comité deelt deze beslissing mee aan de betrokken werkgever en bezorgt ze uiterlijk op 31 mei 2021 tevens aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en aan de minister die Sociale zaken onder zijn bevoegdheid heeft.

§ 3. In geval van werkzaamheden uitgevoerd bij werkgevers of gebruikers die zowel onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf als onder

het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren, is de toepassing van dit artikel beperkt tot 65 dagen per arbeider en per kalenderjaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt de cumulatie van de verschillende gelegenheidsactiviteiten gebracht op 100 dagen per kalenderjaar wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 66ste dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

Voor het jaar 2020 wordt, in afwijking van het eerst lid, de beperking tot 65 dagen verhoogd tot 130 dagen, en wordt, in afwijking van het tweede lid, het maximum van 100 dagen verhoogd tot 200 dagen wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 131ste dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

Voor het jaar 2021 wordt, in afwijking van het eerst lid, de beperking tot 65 dagen verhoogd tot 100 dagen.

§ 4. Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in dezelfde onderneming heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.

Voor de toepassing van deze paragraaf verstaat men onder dezelfde onderneming, het geheel van juridische entiteiten die worden bestuurd door dezelfde bestuurders en/ of beheerders of die behoren tot dezelfde technische bedrijfseenheid zoals bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

§ 4/1. Voor de berekening van de 180 dagen, bedoeld in paragraaf 4, wordt geen rekening gehouden met een tewerkstelling in de onderneming tijdens genoemde periode, wanneer deze werd uitgevoerd in het kader van een contract voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van maximaal zes opeenvolgende kalenderweken.

§ 4/2. In afwijking van paragraaf 4 is de 180-dagenregel niet van toepassing op de werknemer die als gelegenheidswerknemer in dezelfde onderneming wenst te werken nadat diens

het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren, is de toepassing van dit artikel beperkt tot 65 dagen per arbeider en per kalenderjaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt de cumulatie van de verschillende gelegenheidsactiviteiten gebracht op 100 dagen per kalenderjaar wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 66ste dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

Voor het jaar 2020 wordt, in afwijking van het eerst lid, de beperking tot 65 dagen verhoogd tot 130 dagen, en wordt, in afwijking van het tweede lid, het maximum van 100 dagen verhoogd tot 200 dagen wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 131ste dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

Voor het jaar 2021 wordt, in afwijking van het eerst lid, de beperking tot 65 dagen verhoogd tot 100 dagen.

Voor het jaar 2022 wordt, in afwijking van het eerst lid, de beperking tot 65 dagen verhoogd tot 100 dagen.

§ 4. Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in dezelfde onderneming heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.

Voor de toepassing van deze paragraaf verstaat men onder dezelfde onderneming, het geheel van juridische entiteiten die worden bestuurd door dezelfde bestuurders en/ of beheerders of die behoren tot dezelfde technische bedrijfseenheid zoals bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

§ 4/1. Voor de berekening van de 180 dagen, bedoeld in paragraaf 4, wordt geen rekening gehouden met een tewerkstelling in de onderneming tijdens genoemde periode, wanneer deze werd uitgevoerd in het kader van een contract voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van maximaal zes opeenvolgende kalenderweken.

§ 4/2. In afwijking van paragraaf 4 is de 180-dagenregel niet van toepassing op de werknemer die als gelegenheidswerknemer in dezelfde onderneming wenst te werken nadat diens

arbeidsovereenkomst op de wettelijke
pensioenleeftijd werd beëindigd.

§ 5. Deze regelingen worden vijfjaarlijks geëvalueerd in de betrokken paritaire comités. Deze evaluaties worden overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. De Koning bepaalt de wijze van aangifte van tewerkstelling van de gelegenheidsarbeiders bij de inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen en de te vervullen administratieve formaliteiten.

§ 7. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de inhoud van dit artikel wijzigen. De besluiten genomen krachtens dit artikel houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij voor die dag bij wet zijn bekrachtigd.

De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd zoals bedoeld in het eerste lid, kunnen dan niet bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

Art. 3

Bepaling over de inwerkingtreding

**arbeidsovereenkomst op de wettelijke
pensioenleeftijd werd beëindigd.**

§ 5. Deze regelingen worden vijfjaarlijks geëvalueerd in de betrokken paritaire comités. Deze evaluaties worden overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. De Koning bepaalt de wijze van aangifte van tewerkstelling van de gelegenheidsarbeiders bij de inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen en de te vervullen administratieve formaliteiten.

§ 7. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de inhoud van dit artikel wijzigen. De besluiten genomen krachtens dit artikel houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij voor die dag bij wet zijn bekrachtigd.

De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd zoals bedoeld in het eerste lid, kunnen dan niet bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

Art. 3

Bepaling over de inwerkingtreding