

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE

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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 2, § 1^{er}, 2^o ;

Vu 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 ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 20 janvier 2022 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 26 janvier 2022 ;

Vu l'avis du 16 décembre 2021 des commissions paritaires n° 144 de l'agriculture et n° 145 pour les entreprises horticoles ;

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, l'article 15, alinéa 1^{er} ;

Vu l'urgence;

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

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

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 2, § 1, 2^o;

Gelet op 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;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 20 januari 2022;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, d.d. 26 januari 2022;

Gelet op het advies van 16 december 2021 van het paritair comité nr. 144 voor de landbouw en het paritair comité nr. 145 voor het tuinbouwbedrijf;

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, artikel 15, eerste lid;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Vu l'exception relative à l'accomplissement de l'analyse d'impact de la réglementation, visée à l'article 8, § 2, 2°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;

Vu l'urgence motivée par la situation concernant le coronavirus COVID-19 qui ne permet pas d'attendre l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat dans un délai de trente jours, compte tenu notamment de la nécessité de prendre sans délai les mesures nécessaires pour atténuer les conséquences socio-économiques du coronavirus COVID-19 pour les employeurs ;

Considérant que 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 ;

Que 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 ;

Que 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 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 ;

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

Gelet op de uitzondering inzake het verrichten van de regelgevingsimpactanalyse, bedoeld in artikel 8, § 2, 2°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het verzoek om spoedbehandeling, gemotiveerd door de omstandigheid dat de situatie inzake het coronavirus COVID-19 niet toelaat om dertig dagen te wachten op het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State, in het bijzonder omwille van de noodzaak om zonder verwijl de nodige maatregelen te treffen om de sociaal-economische gevolgen van het coronavirus COVID-19 te milderen voor werkgevers;

Overwegende dat de COVID-19 in 2022 het teeltseizoen in de land- en tuinbouw zal treffen. De pandemie betekent dat er voor deze sectoren minder buitenlandse werknemers beschikbaar zijn en zullen zijn. Daarom moeten degenen die beschikbaar zullen zijn de mogelijkheid krijgen om hun activiteit uit te breiden tot boven de quota's van de gebruikelijke tewerkstellingsdagen;

Overwegende dat in 2020 reeds dringende maatregelen zijn getroffen 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 tuinbouwsectoren;

Overwegende dat andere maatregelen voor het jaar 2021, opnieuw met het oog op het verminderen van de sociaaleconomische gevolgen van de COVID-19-pandemie in de land- en tuinbouwsector, het voorwerp uitmaakten van de wet van 20 december 2020 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 vrijwilligerdwerk in het kader van de bestrijding van de sociaal-economische gevolgen van de coronaviruspandemie;

Overwegende dat de huidige maatregelen bedoeld zijn ter aanvulling van het mechanisme dat werd ingesteld bij de wet van 20 december 2020 houdende

temporaires en raison de la pandémie de la COVID-19 qui cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021 ;

Que le projet d'arrêté royal et le projet de loi qui y est associé doivent entrer en vigueur au 1 janvier 2022 ;

Vu l'avis n° XXX du Conseil d'Etat, donné le XXX en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre du Travail et du Ministre des Affaires sociales et de l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Article 1^{er}. Dans 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, inséré par l'arrêté royal du 21 juin 1994 et modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 28 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées :

- a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 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 ; » ;

- b) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le 6° est remplacé par ce qui suit :

tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, die op 31 december 2021 buiten werking zal treden;

Overwegende dat het ontwerp van koninklijk besluit en het bijbehorende wetsontwerp op 1 januari 2022 in werking moeten treden;

Gelet op het advies nr. XXX van de Raad van State, gegeven op XXX in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk en de Minister van Sociale Zaken en op het advies van de in Raad vergaderde ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Artikel 1. 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, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 21 juni 1994 en laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in paragraaf 1, tweede 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, tweede lid, wordt de bepaling onder 6° vervangen als volgt:

« 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 2, les contingents visés à l'alinéa 2 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) il est inséré un paragraphe 2^{ter}/1 rédigé comme suit :

« § 2^{ter}/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

“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 tweede lid, worden de quota bedoeld in het tweede 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) er wordt een paragraaf 2^{ter}/1 ingevoegd, luidende:

“§ 2^{ter}/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

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.

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. » ;

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.

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) 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 2, 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 6 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 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. 2. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 2022.

- 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 tweede 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 zesde 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. 2. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

Art. 3. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions et le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent arrêté.

Art. 3. De minister bevoegd voor Werk en de minister bevoegd voor Sociale Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Donné à _____, le _____

Gegeven te _____

Par le Roi :

Van Koningswege:

Le Ministre du Travail,

De Minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales,

De Minister van Sociale Zaken,


Frank VANDENBROUCKE