

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 augustus 2015

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen
inzake sociale zaken

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 août 2015

PROJET DE LOI
portant des dispositions diverses
en matière sociale

INHOUD

Blz.

Memorie van toelichting	3
Voorontwerp	19
Impactanalyse	32
Advies van de Raad van State	44
Wetsontwerp	59
Bijlage.....	74

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

SOMMAIRE

Pages

Exposé des motifs.....	3
Avant-projet	19
Analyse d'impact	38
Avis du Conseil d'État	44
Projet de loi	59
Annexe	74

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

1436

De regering heeft dit wetsontwerp op 14 augustus 2015 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 14 août 2015.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 25 augustus 2015 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 25 août 2015.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel. : 02/ 549 81 60
 Fax : 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél. : 02/ 549 81 60
 Fax : 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De regering heeft de eer u het ontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken ter instemming voor te leggen.

Er werd rekening gehouden met de opmerkingen gemaakt door de Raad van State in haar advies 57 517/1 van 12 juni 2015.

HOOFDSTUK 1**Algemene bepalingen****Artikel 1**

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

HOOFDSTUK 2**Nieuw beleid — HORECA**

Arbeidsintensieve economische activiteit, die we bij uitstek in de Horecasector terugvinden, wordt in België geconfronteerd met een dubbel probleem. Enerzijds ligt de totale loonkost in België te hoog. Inzetten op verdere automatisering van de arbeidsprocessen biedt voor deze arbeidsintensieve sectoren uiteraard geen oplossing. Anderzijds zijn de bestaande mogelijkheden om werknemers flexibel in te zetten onvoldoende.

De beste manier om werkgelegenheid te creëren is om arbeid minder zwaar te belasten en ondernemerschap te stimuleren. Dat de loonkost in België significant hoger ligt is algemeen geweten. Vooral arbeidsintensieve activiteiten ondervinden hier nadeel van. Het Technisch verslag van de CRB (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) van 22 december 2014 stelt dat de loonkostenhandicap sinds 1996 met onze drie buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) 2,9 % bedraagt. In haar verslag van juli 2013, heeft de Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid (EGCW) op basis van de beschikbare vergelijkbare gegevens van 21 sectoren vastgesteld dat de gemiddelde uurloonkost in 2010 in België 39,60 euro bedroeg tegenover een gemiddelde uurloonkost van 34,00 euro bij onze drie buurlanden.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le Gouvernement a l'honneur de soumettre à votre approbation le projet de loi portant des dispositions diverses en matière sociale.

Il a été tenu compte des remarques faites par le Conseil d'État dans son avis 57 517/1 du 12 juin 2015.

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition générale****Article 1^{er}**

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

CHAPITRE 2**Politique nouvelle — HORECA**

En Belgique, les secteurs d'activité à forte intensité de main d'œuvre, dont l'Horeca est un exemple par excellence, sont confrontés à un double problème. D'une part, le niveau du coût salarial total y est trop élevé. Pour ces secteurs à forte intensité de main d'œuvre, une automatisation accrue des processus de travail ne constitue évidemment pas une solution. D'autre part, les possibilités existantes de recours flexible à des travailleurs salariés sont insuffisantes.

La meilleure manière de créer de l'emploi est d'imposer moins lourdement le travail et de stimuler l'entrepreneuriat. Il est de notoriété publique que le coût salarial est nettement plus élevé en Belgique. Cette situation est surtout préjudiciable aux activités à forte intensité de main d'œuvre. Le rapport technique du CCE (Conseil central de l'Économie) du 22 décembre 2014 établit que le handicap salarial depuis 1996 par rapport à nos trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) s'élève à 2,9 %. Ce pourcentage a diminué ces dernières années, mais reste un handicap. Dans son rapport de juillet 2013, le Groupe d'Experts Compétitivité et Emploi (GECE) constate, sur base de données comparables disponibles de 21 secteurs, que le coût salarial horaire moyen en Belgique s'élevait en 2010 à 39,60 euros contre 34,00 euros en moyenne dans nos trois pays voisins.

De totale loonkost wordt bepaald door de volgende componenten: het nettoloon van de werknemer, de inkomstenbelasting die de werknemer betaalt en de sociale zekerheidsbijdragen bestaande uit werknemers- en werkgeversbijdragen.

Het probleem in België is niet zo zeer dat de werknemers netto te veel verdienen, maar wel dat de fiscale en parafiscale druk op de lonen te hoog is. Dit heeft een nefast effect op jobcreatie en zorgt er voor dat zwartwerk aantrekkelijk is.

De regering is zich ten volle bewust van deze problematiek en heeft in het regeerakkoord verscheidene maatregelen voorzien om de scheefgegroeide situatie recht te trekken.

Dit ontwerp van wet beoogt de maatregelen uit te voeren die specifiek voor de Horecasector in het regeerakkoord voorzien zijn alsook in het recent door de Ministerraad goedgekeurde plan van aanpak voor de Horecasector.

De Horecasector vormt immers een belangrijke economische sector met ongeveer 55 000 horecazaken, 120 000 vaak laaggeschoolde werknemers en 40 000 zelfstandigen.

Bovendien is de horeca een sector die onderhevig is aan de zogenaamde “wet van Baumol”. De horeca wordt immers gekarakteriseerd door een hoge arbeidsintensiteit, een grote prijselasticiteit, weinig ruimte voor innovatie en lage winstmarges. Arbeid is de belangrijkste productiefactor in de horeca. De loonkost bepaalt bijgevolg in grote mate de prijs die de horeca voor haar diensten kan vragen. Maar wanneer de lonen stijgen en dus ook de loonkost toeneemt, kan de horecaondernemer zijn stijgende kosten niet zo gemakkelijk aan de klant doorrekenen in de vorm van hogere prijzen. De concurrentie in de horeca is namelijk hevig. Daardoor kan een horecaondernemer zijn prijzen niet of niet in dezelfde mate aanpassen als de stijging van de loonkost. Daarnaast kan een horecaondernemer de verhoging van de loonkost niet compenseren door bijvoorbeeld automatisering, waardoor het belang van de arbeidskost per eenheid product kan afnemen. Ten slotte maken de lage winstmarges het niet mogelijk om de vermeerdering van de arbeidskost op te vangen via een daling van de winstmarge.

Om de winstmarge op peil te houden en tegelijkertijd de toename van de loonkost in te perken, zien veel horecazaken zich genoodzaakt om hun toevlucht te zoeken tot zwartwerk. Maar door de nakende invoering van de gecertificeerde ‘witte’ kassa zal dit niet langer

Le coût salarial total est déterminé par les éléments suivants: le salaire net du travailleur, l'impôt sur les revenus payé par le travailleur et les cotisations de sécurité sociale comprenant les cotisations des travailleurs et les cotisations patronales.

En Belgique, le problème n'est pas tant le niveau trop élevé du salaire net des travailleurs, mais plutôt le niveau trop élevé de la pression fiscale et parafiscale sur les salaires. Cette dernière exerce un effet néfaste sur la création d'emplois et rend attractif le travail au noir.

Le gouvernement est pleinement conscient de cette problématique et, dans l'accord de gouvernement, il a prévu diverses mesures pour corriger le déséquilibre qui s'est installé.

Le présent projet de loi vise à exécuter les mesures spécifiques au secteur Horeca, prévues dans l'accord de gouvernement ainsi que dans le plan d'action Horeca, récemment approuvé par le Conseil des ministres.

En effet, avec quelque 55 000 établissements, 120 000 travailleurs souvent peu qualifiés et 40 000 indépendants, l'Horeca est un secteur économique important.

De plus, l'Horeca est un secteur qui est soumis à la dite “loi Baumol”. En effet, le secteur de l'Horeca est caractérisé par une intensité de travail élevée, une élasticité de prix grande, avec peu d'espace pour l'innovation et avec des marges de profit bas. Le travail est le facteur de production le plus important dans le secteur de l'Horeca. Le coût salarial détermine par conséquent en grande partie le coût que l'Horeca peut demander pour ses services. Néanmoins, quand les salaires augmentent et donc le coût salarial croît également, l'entrepreneur du secteur de l'Horeca ne peut pas facilement inclure ces coûts dans des prix élevés. La concurrence dans l'Horeca est très grande. Alors un entrepreneur dans le secteur de l'Horeca ne peut pas ajuster ses prix ou pas de la même manière que l'augmentation du coût salarial. De plus l'entrepreneur dans le secteur de l'Horeca ne peut pas non plus compenser l'augmentation du coût salarial par, par exemple, l'automatisation, par laquelle la partie du coût salarial par unité de produit peut diminuer. Finalement les marges de profit basses ne permettent pas qu'il soit fait face à l'augmentation du coût salarial par une baisse de la marge de profit.

Pour garder la marge de profit et pour diminuer le coût salarial en même temps, beaucoup d'entreprises du secteur de l'Horeca se sentent obligées de faire du travail au noir. Mais avec l'introduction imminente de la caisse blanche certifiée cela ne sera plus possible. La

een optie kunnen zijn. Het tegengaan van zwartwerk is overigens een goede zaak. Zwartwerk verstoort immers de eerlijke concurrentie. Van hun kant krijgen de werknemers dikwijls niet het loon waarop ze aanspraak kunnen maken. Ze bouwen evenmin sociale rechten op in functie van het aantal uren dat ze effectief hebben gepresteerd.

Om te vermijden dat door de nakende invoering van de gecertificeerde 'witte' kassa veel horecazaken de deuren zouden moeten sluiten, zijn er nu specifieke maatregelen voor de horeca nodig om de loonkost daar onder controle te houden. Zodoende kan de leefbaarheid van de sector gegarandeerd worden, terwijl fraude en zwartwerk toch minder aantrekkelijk worden gemaakt.

Bij het uitwerken van de specifieke maatregelen voor de horeca moet er rekening worden gehouden met de eigenheid van de sector. Zo is de nood aan arbeid er zeer variabel en sterk afhankelijk van externe omstandigheden zoals het weer, seizoen, feesten, ... Het aantal nodige arbeidskrachten kan snel wijzigen, evenals de te presteren uren. Er is een hoge nood aan soepel inzetbare arbeidskrachten. Om die reden gaat het beperken van de loonkost in de horeca beter gepaard met maatregelen die het soepeler inzetten van werknemers bevorderen. Vandaar dat de beperking van de loonkost in de horeca gekoppeld wordt aan de creatie van de flexijobs en de verruiming van het aantal goedkope overuren. Via de flexijobs wordt het mogelijk op een eenvoudige wijze extra handen ter beschikking te hebben. Via de netto overuren kunnen voltijdse werknemers op een flexibele manier en tegen een betaalbare kost het meerwerk helpen opvangen. De flexijobs en de netto overuren vormen dan ook twee nieuwe systemen van flexibele tewerkstelling naast het reeds bestaande systeem van de gelegenhedswerknemers. Hierdoor kan eveneens een andere belangrijke reden voor zwartwerk, met name het flexibel tewerkstellen van arbeidskrachten, worden aangepakt. Doordat de flexijob-werknemer volledige sociale rechten opbouwt op basis van het flexiloon, wordt zwartwerk ook voor de werknemer minder attractief.

Verder mag niet uit het oog worden verloren dat de horeca gekenmerkt wordt door de tewerkstelling van veel laaggeschoolden, kansarmen en jongeren. Ook kent zij zeer lage minimumlonen waarbij deze banen niet delokaliseerbaar zijn. Ook met dit aspect wordt beter rekening gehouden. Daarom hebben de voorgestelde maatregelen eveneens als doel om aan laaggeschoolde werknemers de mogelijkheid te bieden om naast een basisinkomen dat zij verkrijgen vanuit hun hoofdactiviteit (de 4/5^e tewerkstelling bij een andere werkgever in het kader van de flexijob of de voltijdse tewerkstelling bij de

lutte contre le travail au noir est une bonne chose. En effet, le travail au noir perturbe la concurrence honnête. De plus les travailleurs de leur côté ne perçoivent pas la rémunération à laquelle ils ont droit. Et ils ne construisent pas non plus des droits sociaux en fonction du nombre d'heures qu'ils ont effectivement presté.

Pour éviter que suite à l'introduction imminente de la caisse blanche certifiée beaucoup de restaurations d'entreprise doivent fermer leurs portes, des mesures spécifiques pour le secteur de l'Horeca sont nécessaires pour garder le coût salarial sous contrôle. Ainsi la viabilité du secteur peut être garantie, tandis que la fraude et le travail au noir sont rendus moins attractifs.

En élaborant les mesures spécifiques dans le secteur de l'Horeca il faut tenir compte de la spécificité du secteur. Ainsi la nécessité de main d'œuvre est très variable et fortement dépendante de circonstances externes comme le temps, les saisons, les fêtes, ... Le nombre de travailleurs peut vite changer, ainsi que les heures à prester. Il y a un grand besoin de travailleurs affectables de manière flexible. Pour cette raison la limitation du coût salarial dans le secteur de l'Horeca peut mieux être accompagnée par des mesures qui promeuvent l'emploi plus flexible de travailleurs. Alors la limitation du coût salarial est liée à la création de flexijobs et à l'élargissement du nombre d'heures supplémentaires moins coûteuses. Via les flexijobs il est possible d'avoir plus de main d'œuvre de manière simple. Via les heures supplémentaires nettes les travailleurs à temps plein peuvent également aider à faire face à la surcharge de travail de manière flexible et à un coût raisonnable. Les flexijobs et les heures supplémentaires nettes sont donc deux nouveaux systèmes de travail flexible à côté du système déjà existant du travail occasionnel. Avec cela, on peut également s'attaquer à une autre raison à la base du travail au noir, à savoir le travail flexible. Vu que le travailleur exerçant un flexijob construit des droits sociaux complets sur base du flexisalaire, le travail en noir devient également moins attractif pour le travailleur.

De plus il ne faut pas perdre de vue que le secteur de l'Horeca est caractérisé par l'emploi de travailleurs peu qualifiés, de défavorisés et de jeunes. En outre, il connaît également de très bas barèmes pour des emplois non dé-localisables. Il est mieux tenu compte de cet aspect aussi. Alors les mesures proposées ont également comme but d'offrir à des travailleurs peu qualifiés la possibilité d'acquérir des revenus additionnels à côté de leur rémunération de base qu'ils acquièrent de leur activité principale (emploi à 4/5^{ème} temps chez un autre employeur dans le cadre d'un flexijob ou emploi à

eigen werkgever bij de overuren) een extra inkomen te verkrijgen zonder dat een al te groot deel van dit inkomen naar de staat gaat via fiscale en parafiscale lasten.

Ten slotte draagt het waarborgen van de levensvatbaarheid van de horeca bij tot het behouden en het versterken van de aantrekkingskracht van de steden en dorpen. Een belangrijk kenmerk van een attractieve stad is dat er een brede waaier aan diverse horecaken aanwezig is. En een dorp waar het laatste café de deuren sluit ziet toch een cruciaal element van zijn gemeenschapsleven verdwijnen. Een belangrijke factor van sociale cohesie gaat dan verloren. Dit maakt dat de horeca geen bedrijfssector is als alle andere.

Daarom wordt ook het toepassingsgebied beperkt tot werkgevers die vallen onder het paritair comité van de horeca en niet iedere werkgever met activiteiten in de horecasector. Het zijn immers de werkgevers die in hoofdzaak een activiteit uitoefenen in de Horecasector, en die dus ook in hoofdzaak met deze problematiek worden geconfronteerd, die onder het paritair comité van de horeca vallen, rechtstreeks als werkgever of indirect als gebruiker via een uitzendkantoor.

Met dit beleid gaat de regering verder op de reeds ingeslagen weg. Ook in de voorbije jaren werd als compensatie voor de invoering van de 'witte kassa' immers ingezet op het verlagen van de fiscale en sociale lasten voor de sector.

In het regeerakkoord zijn drie bijkomende lastenverlagingen voor de Horeca opgenomen die ten laatste op 1 januari 2016 ingevoerd zullen worden.

Deze lastenverlagingen zijn allen gericht op het goedkoper en flexibeler maken van de arbeid in de sector. Het gaat om het uitbreiden van het aantal goedkope overuren, het uitbreiden van het flexibele regime van de gelegenheidsarbeid en het invoeren van een nieuwe vorm van tewerkstelling, de flexijobs.

Dit ontwerp van wet geeft concrete vorm aan het invoeren van deze nieuwe vorm van tewerkstelling, de flexijobs, en het uitbreiden van de overuren, waarbij deze laatste bovendien tegelijk goedkoper en interessanter worden gemaakt. Deze nieuwe instrumenten moeten de Horecasector ondersteunen en zo de leefbaarheid en de kwaliteit van de sector helpen garanderen eens de gecertificeerde kassa in gebruik zal zijn.

Dankzij dit ontwerp zorgt de regering er voor dat zowel op fiscaal als parafiscaal gebied de loonkost verlaagd wordt zodat hij vergelijkbaar wordt met deze in onze voornaamste buurlanden.

temps plein chez son propre employeur en cas d'heures supplémentaires) sans que ces revenus ne soient trop imposés fiscalement et parafiscalement par l'État.

Finalement la garantie de viabilité du secteur de l'Horeca contribue à la conservation et au renforcement de l'attractivité des villes et des communes. Une caractéristique importante d'une ville attractive est qu'il y ait un large éventail de divers restaurations d'entreprise. Et une commune dans lequel le dernier café ferme ses portes voit quand même disparaître un élément crucial de sa vie associative. Un facteur important de la cohésion sociale disparaît alors. Ainsi le secteur de l'Horeca n'est pas un secteur comme un autre.

Pour cette raison le champ d'application est limité aux employeurs qui tombent sous la commission paritaire de l'Horeca et non à chaque employeur ayant des activités dans le secteur de l'Horeca. En effet, ce sont les employeurs qui exercent substantiellement une activité dans le secteur de l'Horeca, et qui sont donc substantiellement confrontés à cette problématique, qui tombent sous la Commission paritaire de l'Horeca, directement comme employeur ou indirectement comme utilisateur via un bureau intérimaire.

Avec cette politique, le gouvernement poursuit la voie qui avait déjà été empruntée. Ces dernières années également, l'instauration de la "caisse blanche" a en effet été compensée par une baisse des charges fiscales et sociales en faveur du secteur.

L'accord de gouvernement contient trois réductions de charges supplémentaires pour l'Horeca, qui seront instaurées au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Ces réductions de charges visent toutes à rendre le travail moins onéreux et à améliorer sa flexibilité dans le secteur. Il s'agit d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires moins coûteuses, d'étendre le régime flexible du travail occasionnel et d'instaurer une nouvelle forme d'emploi, les flexijobs.

Le présent projet de loi concrétise cette nouvelle forme d'emploi, à savoir les "flexijobs" et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires, en les rendant en outre moins chers et plus intéressants. Ces nouveaux instruments doivent aider le secteur Horeca et contribuer à garantir sa viabilité et sa qualité, une fois la caisse certifiée mise en service.

Grâce au présent projet de loi, le gouvernement fait en sorte que le coût salarial est diminué, sur le plan tant fiscal que parafiscal, afin de l'aligner sur celui de nos principaux pays voisins.

Wat de flexijobs betreft zorgt de wet voor een win-win situatie. Zowel de werknemer als de werkgever winnen immers bij een tewerkstelling via een flexijob. Hiertoe introduceert de wet een nieuw begrip: het flexiloon. Dit is een niet baremiek nettoloon dat in onderlinge overeenkomst wordt vastgelegd, maar niet onder een wettelijk minimum mag gaan. Dit nettoloon wordt vrijgesteld van belastingen en er is een bijzondere bijdrage van 25 % voor de sociale zekerheid op verschuldigd. De werknemer houdt hierdoor netto meer over dan wat hij via een gewone tewerkstelling zou verdienen. Tegelijk is de totale kost voor de werkgever lager.

Om te kunnen werken onder het systeem van de flexijob, moet de werknemer bij een andere werkgever tewerkgesteld zijn voor een verhouding van minimaal 4/5^e van een voltijdse tewerkstelling en dit in het kwartaal T-3. Tussen de werkgever en werknemer wordt een kaderovereenkomst afgesloten. Vervolgens worden per tewerkstelling specifieke arbeidsovereenkomsten afgesloten die van bepaalde of onbepaalde duur kunnen zijn. Deze kunnen naar keuze van de partijen schriftelijk of mondeling zijn. Het al dan niet voldoen aan de voorwaarde van de 4/5^e tewerkstelling op moment T-3 wordt gecontroleerd op het moment van het verrichten van de Dimona-aangifte. Indien er gewerkt wordt met een mondelinge overeenkomst wordt er gebruik gemaakt van een dag-Dimona. Indien er gewerkt wordt met een schriftelijke overeenkomst, wordt gebruik gemaakt van een gewone Dimona — indien de periode van de overeenkomst meerdere kwartalen overlapt, dient er een Dimona per kwartaal te gebeuren.

Naast de Dimona-aangifte dienen de prestaties zelf te worden geregistreerd in de gecertificeerde kassa of via het alternatieve registratiesysteem door de RSZ uitgewerkt op basis van de Dimona.

Om tegemoet te komen aan de opmerking van de Raad van State dat er mogelijks een discriminatie zou kunnen bestaan tussen de werkgever die in het kader van de minimale 4/5^e tewerkstelling volledige bijdragen betaald waarna de werkgever van deze bijdragen profiteert om een verlaagde bijdrage te kunnen genieten omdat er geen rechten meer moeten worden opgebouwd, werd in het ontwerp een volledige opbouw van rechten voorzien en dit in verhouding tot de betaalde bijdragen. Dit gebeurt door een volledige opbouw van sociale rechten op basis van het flexiloon in plaats van een brutoloon. Hierdoor wordt ook een mogelijke discriminatie tussen verschillende soorten werknemers vermeden.

Wat de overuren betreft dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen overuren die de werknemer op een later moment met behoud van wedde recupereert, en overuren die de werknemer niet recupereert

En ce qui concerne les flexi-jobs la loi crée une situation de win-win. En effet, une occupation de type flexijob profite tant au travailleur qu'à l'employeur. A cette fin la loi introduit une nouvelle notion: le flexisalaire. Il s'agit d'un salaire net non barémique qui est fixé en concertation, mais qui ne peut pas être inférieur à un minimum légal. Cette rémunération nette est exonérée d'impôts et une cotisation spéciale de sécurité sociale de 25 % est due. Le travailleur tire de cette occupation un revenu net plus élevé que celui qu'il tirerait d'une occupation normale. Quant à l'employeur, le coût total est plus bas.

Afin de pouvoir travailler sous le système du flexijob, le travailleur doit être occupé chez un autre employeur dans un rapport d'au minimum 4/5^{ème} d'une occupation à temps plein et ce dans le trimestre T-3. Un contrat-cadre est conclu entre l'employeur et le travailleur. Ensuite des contrats de travail spécifiques qui peuvent être à durée déterminée ou indéterminée sont conclus par occupation. Ceux-ci peuvent être aux choix des parties écrits ou oraux. La conformité ou non à la condition d'une occupation à 4/5^{èmes} au moment T-3 est contrôlée au moment de l'accomplissement de la déclaration-Dimona. S'il est travaillé avec un contrat oral, il est fait usage d'une Dimona journalière. S'il est travaillé avec un contrat écrit, il est fait usage d'une Dimona classique — si la période d'un contrat couvre plusieurs trimestres, une Dimona doit être effectuée par trimestre.

En plus de la déclaration Dimona, il faut que les prestations elles-mêmes soient enregistrées dans la caisse certifiée ou via le système d'enregistrement alternatif développé par l'ONSS sur la base de la Dimona.

Afin de répondre à la remarque du Conseil d'État qu'il se peut qu'il y a une discrimination entre l'employeur qui dans le cadre d'un emploi à 4/5^{ème} paie des cotisations complètes, à la suite de quoi l'employeur profite de ces cotisations pour pouvoir bénéficier d'une cotisation réduite vu qu'il ne faut plus constituer des droits, le projet prévoit une constitution complète de droits et ceci en proportion aux cotisations payées. Ceci se fait par une constitution complète de droits sociaux sur base du flexisalaire au lieu du salaire brute. De cette manière une possible discrimination entre différents types de travailleurs est également évitée.

En ce qui concerne les heures supplémentaires il faut faire une distinction entre les heures supplémentaires que le travailleur récupèrent à un moment ultérieure avec rémunération et les heures supplémentaires que

en gewoon laat vergoeden. Deze laatste soort overuren worden volledig vrijgesteld van fiscale en parafiscale lasten. Dit heeft niet enkel tot doel de uitbetaling van de overuren zelf officieel te maken, maar heeft ook als doel om de huidige deeltijdse overeenkomsten zoveel mogelijk te laten evolueren naar officiële voltijdse overeenkomsten waarbij op deze bijkomende officiële tewerkstelling wel volledige fiscale en parafiscale lasten worden geheven. Bovendien kan een voltijdse werknemer zijn nettoloon, dat op sectoraal niveau laag ligt, op een flexibele manier gevoelig gaan verhogen.

Indien er niet aan de wettelijke voorwaarden voor het uitoefenen van een flexijob is voldaan, dient de tewerkstelling beschouwd te worden als een gewone tewerkstelling en dienen de algemene regels, zowel arbeidsrechtelijk, fiscaal als parafiscaal, te worden toegepast. De werknemer dient bijgevolg betaald te worden volgens de op hem toepasbare loonbarema's. De fiscale en parafiscale verplichtingen dienen eveneens op basis van deze loonbarema's te worden voltrokken, zelfs indien pas na het leveren van de prestaties het niet voldoen aan de voorwaarden komt vast te staan.

Afdeling 1

Toepassingsgebied en definities

Art. 2

Dit artikel bepaalt dat het toepassingsgebied van de wet beperkt wordt tot werkgevers die vallen onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf.

Art. 3

Dit artikel definieert de basisbegrippen van dit hoofdstuk, namelijk de begrippen flexijob, flexiloon, flexijobwerknemer, overuur in de Horeca-sector en flexivakantiegeld.

Ook een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die gesloten werd onder dezelfde voorwaarden wordt gelijkgesteld met een flexijob-arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat de activiteit van de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302).

le travailleur ne récupère pas et qui sont rémunérées. Cette dernière catégorie d'heures supplémentaires est entièrement exonérée de coûts fiscaux et parafiscaux. Cela n'a pas seulement comme but de rendre officiel le paiement des heures supplémentaires mêmes mais a également pour but de faire évoluer le plus possible les contrats de travail à temps partiel actuels vers des contrats à temps plein officiels pour lesquels des cotisations fiscales et parafiscales sont entièrement dues. De plus un travailleur à temps plein peut de manière flexible faire augmenter substantiellement sa rémunération nette, qui est basse au niveau sectoriel.

Si les conditions légales pour travailler sous le système du flexi-job ne sont pas remplies, l'occupation doit être considérée comme une occupation classique et les règles générales, autant au niveau du droit du travail, qu'au niveau du fiscal et du parafiscal, devront être appliquées. Le travailleur salarié devra par conséquent être payé selon les barèmes salariaux qui lui sont applicables. Les obligations fiscales et parafiscales doivent également être remplies sur base de ces barèmes salariaux, même si on en vient à constater après que les prestations aient été effectuées que les conditions ne sont pas remplies.

Section 1

Champ d'application et définitions

Art. 2

Cet article dispose que le champ d'application de la loi est limité aux employeurs ressortissant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la Commission paritaire pour le travail intérimaire si l'utilisateur relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Art. 3

Cet article définit les notions de base du présent chapitre, à savoir les notions de flexijob, de flexisalaire, de travailleur exerçant un flexijob, d'heure supplémentaire dans le secteur de l'Horeca et le flexipécule de vacance.

Le contrat de travail intérimaire conclu, dans les mêmes conditions, est aussi assimilé au contrat de travail "flexi-job" pour autant que l'activité de l'utilisateur ressorte de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302).

Afdeling 2*Voorwaarden***Art. 4**

De eerste paragraaf van dit artikel legt de voorwaarden vast om een flexijob te mogen uitoefenen. De betrokken werknemer moet reeds een tewerkstelling hebben die minimaal gelijk is aan 4/5^e van een voltijdse referentiepersoon werkzaam in de sector van de Horeca. De beoordeling gebeurt op basis van de tewerkstelling in het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de tewerkstelling plaatsvindt (referentiekwartaal T-3).

Dit betekent dat een tewerkstelling in het kader van een flexijob steeds op kwartaalbasis gebeurt. Elk kwartaal opnieuw moet beoordeeld worden of een bepaalde werknemer onder het stelsel van de flexiarbeid kan werken.

Bovendien worden er in dit artikel ook een aantal beperkende voorwaarden opgesomd die gelden met betrekking tot de tewerkstelling in kwartaal T zelf.

Verder bepaalt de tweede paragraaf van artikel 9 welke periodes worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties voor de berekening van de 4/5^{de} tewerkstelling en welke prestaties niet aanmerking komen voor de berekening van de geleverde arbeidsprestaties.

Art. 5

Dit artikel bepaalt dat het flexiloon wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Het legt tevens het minimumniveau van het loon alsook het indexatiemechanisme vast.

Verder bepaalt dit artikel dat het flexivakantiegeld samen met het flexiloon aan de flexijob-werknemer dient betaald te worden.

Afdeling 3*Wijzigingen inzake het arbeidsrecht*

Deze afdeling staat, onder de door haar vastgestelde voorwaarden, toe dat een werknemer die voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 4 van deze wet, met een andere werkgever een flexijob-arbeidsovereenkomst sluit.

Section 2*Conditions***Art. 4**

Le premier paragraphe de cet article fixe les conditions à satisfaire pour pouvoir exercer un flexijob. Le travailleur salarié concerné doit déjà avoir une occupation qui est au minimum égale à 4/5^{èmes} d'un emploi à prestations complètes d'une personne de référence dans le secteur de l'Horeca. L'examen se fait sur base d'une occupation dans le troisième trimestre précédant le trimestre au cours duquel l'occupation a lieu (trimestre de référence T-3).

Cela signifie qu'une occupation dans le cadre d'un flexijob a toujours une base trimestrielle. A chaque nouveau trimestre, il faut apprécier si un travailleur salarié déterminé peut travailler dans le système du travail flexi.

De plus cet article détermine également quelques conditions restreignantes qui sont d'application en ce qui concerne l'occupation dans le trimestre T même.

Cependant le deuxième paragraphe de l'article 9 détermine quelles périodes sont assimilées avec des prestations de travail pour le calcul de l'occupation 4/5^{ième} et quelles prestations ne seront pas prises en compte pour le calcul des prestations de travail prestées.

Art. 5

Cet article dispose que le salaire flexi est fixé dans le contrat de travail. Il fixe également le niveau minimum du salaire ainsi que le mécanisme d'indexation.

De plus cet article dispose que le flexipécule de vacance doit être payé en même temps que le flexisalaire au travailleur exerçant un flexijob.

Section 3*Modifications en matière du droit du travail*

La présente section permet, aux conditions qu'elle fixe, à un travailleur qui exerce une activité prévue à l'article 4 de cette loi de conclure avec un autre employeur un contrat de travail "flexi-job".

*Onderafdeling 1**De raamovereenkomst***Art. 6**

Op basis van deze bepaling dienen de werknemer en werkgever voorafgaandelijk aan de uitvoering van de eerste flexijob-arbeidsovereenkomst een raamovereenkomst te sluiten. Uit deze overeenkomst blijkt de bedoeling van de partijen om toepassing te maken van de flexijob-arbeidsovereenkomst.

De raamovereenkomst kan worden gesloten voor een bepaalde of onbepaalde tijd. Zij is een overeenkomst die de toekomstige arbeidsovereenkomst(en) kadert. Zij is zelf dus geen arbeidsovereenkomst. Als accessorium bij de arbeidsovereenkomst is de arbeidsrechtbank wel bevoegd.

De raamovereenkomst zelf houdt geen verbintenis in om één of meerdere arbeidsovereenkomsten te sluiten. Het legt enkel het kader vast waarbinnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten. Er is geen verplichting om een arbeidsovereenkomst te sluiten.

Deze raamovereenkomst moet minstens de volgende informatie bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de flexijob-arbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- een korte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexiloon waarbij het minimumloon wordt gerespecteerd (zie artikel 5, § 2 van deze wet);
- de verplichting dat de flexijobwerknemer voldoet aan de minimale tewerkstelling van vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon zoals bedoeld in art. 4, § 1.

Naar analogie met de overeenkomst waaruit de bedoeling blijkt om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, heeft de raamovereenkomst slechts uitwerking wanneer in dit kader een arbeidsovereenkomst wordt gesloten. Zonder arbeidsovereenkomst kunnen aan een raamovereenkomst die slechts de verplichte vermeldingen bevat geen rechten en verplichtingen ontleend worden. Om die reden zijn de geldingsduur en de beëindigingswijze niet als verplichte vermelding opgenomen.

*Sous-section 1**Le contrat-cadre***Art. 6**

Sur base de cette disposition, le travailleur et l'employeur doivent conclure préalablement à l'exécution du premier contrat de travail flexijob un contrat-cadre. Il ressort, de cette convention, l'intention des parties de faire application du contrat de travail flexijob.

Le contrat-cadre peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Il s'agit d'une convention qui fournit l'encadrement du futur contrat de travail. Il ne s'agit dès lors pas d'un contrat de travail. Comme accessoire du contrat de travail, le tribunal du travail est donc bien compétent.

Le contrat-cadre ne comporte aucun engagement à conclure un ou plusieurs contrats de travail. Il établit simplement un cadre dans lequel un ou plusieurs contrats peuvent être conclus. Il n'y a aucune obligation de conclure un contrat de travail.

Ce contrat-cadre doit au moins contenir les informations suivantes:

- l'identité des parties;
- la manière et le délai dans lequel le contrat de travail flexijob doit être proposé par l'employeur au travailleur;
- une description sommaire de (des) fonction(s) à exercer;
- le flexisalaire pour autant que le salaire minimum soit respecté (voir l'article 5, § 2 de cette loi);
- l'obligation que le travailleurs flexijob répond à l'emploi minimum de quatre-cinquième d'une personne de référence telle que visée à l'article 4, § 1.

Par analogie avec le contrat selon lequel l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constaté, le contrat-cadre n'a qu'effet que quand dans ce cadre un contrat de travail est conclu. Sans contrat de travail aucun droit ni obligation peut être tiré d'un contrat cadre qui contient uniquement les mentions obligatoires. Pour cette raison la durée de validité et le mode de rupture ne sont pas repris en tant que mention obligatoire.

De beëindiging van een flexijob-arbeidsovereenkomst heeft geen gevolgen voor het voortbestaan van de raamovereenkomst.

Een werknemer kan ook met verschillende werkgevers een raamovereenkomst sluiten. Dit is niet uitgesloten.

Wanneer er geen raamovereenkomst werd gesloten of wanneer deze overeenkomst niet de verplichte vermeldingen bevat, kan (of kunnen) de arbeidsovereenkomst(en) die in dat kader word(t)(en) gesloten, niet worden beschouwd als een flexijob-arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat in dat geval de hieraan verbonden specifieke bepalingen niet van toepassing zijn.

Art. 7

De in artikel 6 bedoelde raamovereenkomst moet niet worden opgemaakt wanneer de flexijobwerknemer een uitzendkracht is. De reden hiervoor is dat er op basis van artikel 8, § 1, 3de lid van de Uitzendarbeidwet van 24 juli 1987 al een overeenkomst moet worden gesloten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht waaruit de bedoeling blijkt om een arbeidsovereenkomst te sluiten. De betrokken partijen dienen er wel voor te zorgen dat de vermeldingen van artikel 6 worden opgenomen in die overeenkomst. Bij ontstentenis van deze vermeldingen in de betrokken overeenkomst, kunnen de arbeidsovereenkomsten die in dat kader worden gesloten niet worden beschouwd als een flexijob-arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat in dat geval de hieraan verbonden specifieke bepalingen niet van toepassing zijn.

Onderafdeling 2

De arbeidsovereenkomst

Art. 8 tot 11

De artikelen 8 tot 10 hebben betrekking op de flexijob-arbeidsovereenkomst zelf. Er wordt voorzien dat de flexijob-arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is die schriftelijk of mondeling kan worden gesloten.

Alle bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op dat type van overeenkomst, tenzij wanneer specifieke bepalingen voorzien in deze onderafdeling ervan afwijken.

La résiliation d'un contrat de travail flexi-job n'a pas de conséquences pour la continuité du contrat cadre.

Un travailleur peut également conclure un contrat-cadre avec différents employeurs. Ceci n'est pas exclu.

Si aucun contrat-cadre n'a été conclu ou lorsque ce contrat ne contient pas les mentions obligatoires, le(s) contrat(s) conclu(s) dans ce contexte ne peu(ven)t pas être considéré(s) comme un contrat de travail flexijob. Cela signifie que dans ce cas, les dispositions spécifiques y liées ne trouvent pas à s'appliquer.

Art. 7

Le contrat-cadre visé à l'article 6 ne doit pas être fait quand le travailleur flexijob est intérimaire. Sur base de l'article 8, § 1, 3ème alinéa, de la loi du 24 juillet 1987, un contrat doit déjà être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire selon lequel l'intention de conclure un contrat de travail doit être constaté. Les parties concernées doivent vérifier que les références à l'article 6 qui ne sont pas des mentions obligatoires sont bien ajoutées à la présente convention. A défaut de ces mentions dans le contrat, les contrats de travail conclus dans ce cadre ne peuvent pas être considérés comme des contrats de travail flexijob. Cela signifie que dans ce cas, les dispositions spécifiques y liées ne trouvent pas à s'appliquer.

Sous-section 2

Le contrat de travail

Art. 8 à 11

Les articles 8 à 10 traitent du contrat de travail flexi-job proprement dit. Il est prévu que le contrat de travail flexijob est un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini qui peut être établi par écrit ou oralement.

Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent à ce type de contrat, hormis lorsque les dispositions spécifiques prévues dans la présente sous-section de la loi-programme concernant l'horeca y dérogent.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, is artikel 10 van voormelde wet van 3 juli 1978 van toepassing, waarbij de aard van de arbeid verricht in het kader van de flexijob toelaat af te wijken van het verbod van het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Artikel 11 voorziet dat wanneer toepassing wordt gemaakt van variabele uurroosters, er kan worden gewerkt buiten het kader van de uurroosters die opgenomen zijn in het arbeidsreglement. De regels inzake bekendmaking zijn niet van toepassing.

Onderafdeling 3

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 12

Volgens deze bepaling moet de werkgever zowel de raamovereenkomst als de flexijob-arbeidsovereenkomst bijhouden op de plaats van tewerkstelling van de flexijob-werknemer. Op die manier wordt de controle door de inspectiediensten mogelijk.

Afdeling 4

Wijzigingen inzake de sociale zekerheid

Art. 13

Dit artikel bepaalt dat de flexijob-werknemers worden onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 14 en 15

Deze artikelen bepalen dat het flexiloon, het flexivakantiegeld en de netto-vergoedingen voor de overuren in de Horeca uitgesloten worden uit het loonbegrip.

Art. 16

Dit artikel bepaalt dat de werkgever een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd is op het flexiloon en het flexivakantiegeld in de Horeca. De opbrengst van deze bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer.

En cas de succession de contrats à durée déterminée, l'article 10 de la loi susmentionnée trouve à s'appliquer, toutefois la nature du travail effectué dans le cadre des flexijob devrait permettre de déroger à l'interdiction de la succession de contrats à durée déterminée.

L'article 11 prévoit qu'en cas d'horaire variable il peut être travaillé en dehors des horaires prévus au règlement de travail. Les règles en matière de publicité ne sont pas applicables.

Sous-Section 3

Dispositions communes

Art. 12

En vertu de cet article, l'employeur doit tenir aussi bien le contrat-cadre que le contrat de travail sur le lieu de travail du travailleur flexijob. De cette manière, le contrôle peut être possible pour l'inspection.

Section 4

Modifications en matière de sécurité sociale

Art. 13

Cet article dispose que les travailleurs exerçant un flexijob sont soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 14 et 15

Ces articles disposent que le salaire flexi, le flexipécule de vacance et les rémunérations nettes pour les heures supplémentaires dans le secteur de l'Horeca sont exclus de la notion de rémunération.

Art. 16

Cet article dispose que l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de 25 % sur le flexisalaire et le flexipécule de vacance dans le secteur de l'Horeca. Le produit de cette cotisation est transféré à l'ONSS-Gestion globale.

Art. 17

Met dit artikel wordt het gemiddeld dagloon voor wat betreft de flexijobs gedefinieerd.

Het bepaalt tevens dat de overuren in de Horeca-sector hierbij ook in aanmerking worden genomen voor wat betreft de sector verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Art. 18

Dit artikel bepaalt dat de arbeidsprestaties verricht in het kader van een flexijob voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering als arbeidsprestaties in aanmerking genomen worden.

Art. 19 en 20

Deze artikelen bepalen dat de flexijob-werknemers voor de toepassing van de pensioenwetgeving worden gelijkgesteld met werknemers en dat de vergoedingen in het kader van de flexijob in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Art. 21 en 22

Met deze artikelen wordt in een jaarlijkse vakantieregeling voorzien voor flexijob-werknemers.

Art. 23

De flexijob-werknemers moeten uiteraard ook aangemeld worden via DIMONA. Dit artikel legt vast welke gegevens de werkgever moeten meedelen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Het gaat om de 'klassieke' gegevens, zijnde: het identificatienummer van de werkgever, het INSZ nummer van de werknemer, het nummer van het paritair comité, en de datum van indienst- en uitdiensttreding.

In het geval van mondelinge arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur dienen dag-dimona's uitgevoerd te worden.

Art. 24

Dit artikel verplicht de werkgever ertoe om gebruik te maken van een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexijob-werknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en actueel houdt.

Art. 17

Cet article définit la notion de rémunération journalière moyenne en ce qui concerne les flexijobs.

Cet article dispose également que les heures supplémentaires dans le secteur de l'Horeca sont aussi prises en compte en ce qui concerne le secteur de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

Art. 18

Cet article dispose que les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un flexijob sont considérées comme des prestations de travail pour l'application de l'assurance chômage.

Art. 19 et 20

Ces articles disposent que les travailleurs exerçant un flexijob sont pour l'application de la législation concernant les pensions assimilés à des travailleurs et que les indemnités reçues dans le cadre du flexijob doivent être prises en compte pour le calcul de la pension.

Art. 21 et 22

Avec ces articles il est prévu que les travailleurs exerçant un flexijob ont droit aux vacances annuelles.

Art. 23

Les travailleurs exerçant un flexijob doivent également être déclarés au moyen de la DIMONA. Cet article détermine les données devant être communiquées par l'employeur à l'Office national de sécurité sociale. Il s'agit des données "classiques", à savoir: le numéro d'identification de l'employeur, le numéro NISS du travailleur salarié, le numéro de la Commission paritaire et la date de l'entrée en service et de sortie de service.

En cas de contrats de travail à durée déterminée et conclus oralement des dimonas journalières doivent être exécutées.

Art. 24

Cet article oblige l'employeur à utiliser un système qui enregistre et tient à jour, pour chacun des travailleurs exerçant un flexijob, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail.

De Koning bepaalt aan welke eisen een dergelijk systeem moet voldoen en hoe lang de gegevens maximaal bewaard moeten worden.

Deze verplichting vervalt indien de werkgever zijn werknemers registreert via het geregistreerde kassasysteem of via een alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie, dat ter beschikking wordt gesteld bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en dat dezelfde garanties biedt als de registratie via het gecertificeerde geregistreerde kassasysteem.

Art. 25

Indien de werkgever deze registratieverplichting niet nakomt, zal deze gesanctioneerd worden. Wanneer een flexijob-werknemer aangetroffen wordt op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie niet is geregistreerd, wordt de flexijob-werknemer vermoed, behoudens hij het bewijs van het tegendeel aanbrengt, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een voltijdse arbeidsovereenkomst.

Art. 26 tot 28

Deze artikelen bepalen dat de werkgever, zijn lasthebber of aangestelde bij het niet naleven van de registratieverplichting bovendien administratief en strafrechtelijk bestraft kan worden.

Afdeling 5

Wijzigingen inzake fiscaliteit

Art. 29

Aangezien het de bedoeling is om in het kader van de flexijobs er voor te zorgen dat de werknemer een netto loon krijgt zonder dat er sociale of fiscale lasten op zijn, wordt dat flexiloon vrijgesteld.

Om het ook voor de vaste, voltijdse werknemers mogelijk te maken om op een flexibele manier bijkomende prestaties te leveren, worden tevens extra maatregelen ingevoerd betreffende de overuren.

In dat kader wordt geopteerd de overuren in de Horecasector vrij te stellen.

Le Roi détermine les exigences auxquelles doit satisfaire un tel système et la durée maximale obligatoire de stockage des données.

Cette obligation est supprimée si l'employeur enregistre ses travailleurs au moyen du système de caisse enregistreuse certifiée ou au moyen d'un système alternatif d'enregistrement journalier des présences, qui est mis à disposition à l'Office National de Sécurité Sociale et qui offre les mêmes garanties que l'enregistrement réalisé via le système de caisse enregistreuse certifiée.

Art. 25

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation d'enregistrement, il sera sanctionné. Lorsqu'un travailleur exerçant un flexijob est présent sur le lieu de travail, alors que le moment exact du début et de la fin de sa prestation de travail n'est pas enregistré, le travailleur est présumé, sauf s'il apporte la preuve du contraire, avoir, durant le trimestre concerné, fourni ses prestations de travail en exécution d'un contrat de travail à temps plein.

Art. 26 à 28

Ces articles disposent que l'employeur, son préposé ou son mandataire, en cas de non-respect de l'obligation d'enregistrement, encourent en outre une sanction pénale et ou administrative.

Section 5

Modifications en matière de fiscalité

Art. 29

Puisque, dans le cadre des flexi-jobs, l'intention est de faire de sorte que le travailleur perçoit un salaire net sans charges sociale ou fiscales, le flexisalaire est exonéré.

Pour rendre également possible pour les travailleurs permanents à temps plein de fournir des prestations additionnelles de manière flexible, il y a aussi des mesures concernant les heures supplémentaires.

Dans ce cadre, il est opté d'exonérer l'heure supplémentaire dans le secteur de l'Horeca.

Art. 30

De bijzondere bijdragen die door de werkgever moeten worden betaald bij uitkering van een flexiloon, vormen uiteraard een aftrekbare beroepskost in hoofde van de werkgever. Dit artikel legt dit uitdrukkelijk vast.

Afdeling 6

Verhoging overuren

Deze afdeling heeft tot doel om, in uitvoering van het Regeerakkoord, de maximumgrens van 143 overuren die niet moeten worden ingehaald in de horecasector, te verhogen tot 300 uren en 360 uren voor de horeca-ondernemingen die gebruik maken van de zogenaamde “witte kassa”.

Het onderscheid tussen de 300 uren voor iedereen en 360 uren voor de horecaonderneming met een witte kassa is een aanvaardbaar onderscheid dat als doel heeft de werkgevers die gebruik maken van de witte kassa extra te ondersteunen en dient, net zoals de doelgroepvermindering voor de Horeca die eveneens als constitutieve voorwaarde het hebben van een witte kassa voorziet, beschouwd te worden als een middel om het gebruik van de witte kassa aan te moedigen. In het advies van de Raad van State op de invoering van de doelgroepvermindering voor de horeca (Advies nrs. 853 291/1 en 53 291/2 van 3 juni 2013), stelt de Raad van State zich de vraag niet naar het onderscheid tussen werkgevers die de witte kassa wel hebben, en die bijgevolg de nieuwe doelgroepvermindering kunnen genieten, en de overige werkgevers die de kassa niet hebben. We kunnen hieruit minimaal impliciet afleiden dat een verschil in behandeling tussen werkgevers die wel een dergelijke kassa hebben en deze zonder dergelijke kassa redelijk aanvaardbaar is gelet op het beoogde doel van het invoeren van de kassa. Daar het verschil in aantal uren tussen werkgevers met een kassa en deze zonder kassa beperkt is, dient deze maatregel als voldoende proportioneel te worden bechouwd ten opzichte van het beoogde doel.

Voor uitbetaalde overuren wordt er dus een onderscheid gemaakt, waarbij indien er geen geregistreerde kassa is er 300 uren het fiscaal voordeel krijgen, terwijl indien er wel een geregistreerde kassa is er 360 uren dit voordeel krijgen. Voor de gerecupereerde overuren wordt dit onderscheid niet gemaakt en geldt algemeen 360 uren.

Dit vormt geen discriminatie: waar dit voor de uitbetaalde overuren in de eerste plaats een fiscale maatregel

Art. 30

Les cotisations spéciales payées par l'employeur en cas d'attribution d'un flexisalaire, constituent évidemment des frais professionnels déductible dans le chef de l'employeur. Le présent article détermine ceci de façon très clair.

Section 6

Augmentation heures supplémentaires

Cette section a comme objectif, en exécution de l'accord gouvernemental, de porter la limite maximum d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées de 143 heures à 300 heures et à 360 heures pour les entreprises de l'horeca qui font usage de ce que l'on appelle la “caisse blanche”,

La distinction entre les 300 heures pour tout le monde et les 360 heures pour l'entreprise dans le secteur de l'Horeca avec une caisse blanche est une distinction acceptable qui a pour but de soutenir plus les employeurs qui utilisent la caisse blanche et doit être considérée comme une mesure d'encouragement de l'utilisation de la caisse blanche, comme c'est le cas pour la réduction groupe cible pour l'Horeca qui prévoit également la tenue de la caisse blanche comme condition constitutive. Dans l'avis du Conseil d'État concernant l'introduction de la réduction groupe cible pour l'Horeca (Avis n° 853 291/1 et 53 291/2 du 3 juin 2013), le Conseil d'État ne pose pas la question concernant la distinction entre les employeurs qui ont bien une caisse blanche, et qui ont donc droit à la nouvelle réduction groupe cible, et les autres employeurs qui n'ont pas la caisse. De cela il peut implicitement et de manière minimale être déduit que la différence de traitement entre les employeurs qui ont une pareille caisse et ceux qui ne l'ont pas est raisonnablement acceptable vu le but visé par l'instauration de la caisse. Vu que la différence d'heures entre les employeurs avec une caisse et ceux sans caisse est limitée, cette mesure peut être considérée comme suffisamment proportionnelle eu égard à l'objectif visé.

Pour les heures supplémentaires payées, il est donc fait une distinction selon laquelle s'il n'y a pas de caisse enregistrée c'est 300 heures qui reçoivent l'avantage fiscal alors que s'il y a une caisse enregistrée c'est 360 heures qui reçoivent cet avantage. Pour les heures supplémentaires récupérées cette distinction n'est pas faite et c'est 360 heures qui vaut de manière générale.

Cela ne constitue pas une discrimination: là où pour les heures supplémentaires payées c'est en premier lieu

is, is dit voor de gerecupereerde overuren een maatregel gericht op meer flexibiliteit. Gelet op dit bijzonder doel is een verschillende behandeling gerechtvaardigd — gelet op het beperkt aantal uren waarvoor er een verschillende behandeling ingevoerd is, is dit ook niet disproportioneel.

Art. 31

Dit artikel voert de maatregel in die erin bestaat om de maximumgrens te verhogen van het aantal overuren dat niet moet worden ingehaald op vraag van de werknemer. Deze maatregel is van toepassing op de horecasector.

Het gaat om het optrekken van de maximumgrens van het aantal overuren dat niet moet worden ingehaald op vraag van de werknemer overeenkomstig artikel 26*bis*, § 2*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Vandaag ligt die grens reeds op 143 uren in de horecasector op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 januari 2014 die werd afgesloten binnen het Paritair Comité voor het hotelbedrijf in uitvoering van artikel 26*bis*, § 2*bis* van de Arbeidswet.

Dit artikel verhoogt deze maximumgrens nu tot 300 uren in de horeca. Deze grens wordt op 360 uren gebracht voor de horecaondernemingen die gebruik maken van de zogenaamde “witte kassa”.

De maatregel bestaat enkel in een verhoging van de maximumgrens van het aantal overuren dat niet moet worden ingehaald overeenkomstig artikel 26*bis*, § 2*bis* van de Arbeidswet. De algemene principes opgenomen in dit artikel 26*bis*, § 2*bis* blijven dan ook in het kader van deze maatregel gewoon van toepassing. Het gaat dus enkel over de overuren die gepresteerd werden overeenkomstig artikel 25 (buitengewone vermeerdering van werk) of 26, § 1, 3° (onvoorziene noodzakelijkheid) van de Arbeidswet waarvan de werknemer heeft te kennen gegeven dat hij ze niet wenst in te halen. Voor de modaliteiten van dit systeem van niet-recuperatie dient dus verwezen te worden naar artikel 26*bis*, § 2*bis* van de Arbeidswet. Ook inzake de maximumgrenzen van de arbeidsduur zelf houdt deze maatregel geen wijzigingen in, en dient te worden verwezen naar de bestaande regels van de arbeidswet van 16 maart 1971.

une mesure fiscale, c'est pour les heures supplémentaires récupérées une mesure visant plus de flexibilité. Vu ce but spécifique, un traitement différent est justifié — vu le nombre limité d'heures pour lesquelles un traitement différent est introduit, ce n'est pas non plus disproportionnel.

Art. 31

Cet article insère la mesure consistant en une augmentation de la limite maximale du nombre d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées à la demande du travailleur. Cette mesure est d'application dans le secteur de l'horeca.

Il s'agit du relèvement de la limite maximale du nombre d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées à la demande du travailleur conformément à l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Aujourd'hui, cette limite est déjà fixée à 143 heures dans le secteur de l'horeca, sur la base d'une convention collective de travail du 13 janvier 2014 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière en exécution de l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi sur le travail.

Cet article porte maintenant cette limite maximale à 300 heures dans l'horeca. Cette limite est portée à 360 heures pour les entreprises de l'horeca qui font usage de ce que l'on appelle la “caisse blanche”.

Cette règle consiste exclusivement en une augmentation de la limite maximale du nombre d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées conformément à l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi sur le travail. Les principes généraux repris dans l'article 26 *bis*, § 2*bis*, demeurent applicables dans le cadre de cette mesure. Il est donc uniquement question des heures supplémentaires qui ont été prestées conformément à l'article 25 (surcroît extraordinaire de travail) ou 26, § 1^{er}, 3°, (nécessité imprévue) de la loi sur le travail et pour lesquelles le travailleur a fait savoir qu'il ne souhaite pas une récupération. A propos des modalités de ce système de non-récupération, il est dès lors renvoyé à l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi sur le travail. La mesure ne modifie en rien les règles relatives aux limites maximales de la durée du travail même; il convient ainsi de se référer aux dispositions existantes de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 32

Dit artikel wordt ingevoerd om de conformiteit met de Europese richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd te garanderen, wanneer deze maatregel wordt toegepast. Overeenkomstig artikel 6, b en 16, b van deze richtlijn mag de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, inclusief overwerk, niet meer dan 48 uren bedragen op een referentieperiode van 4 maanden. Om te garanderen dat deze grens wordt nageleefd, wordt in dit artikel bepaald dat, bij toepassing van de verhoogde maximumgrens van het aantal overuren dat niet moet worden ingehaald, maximum 143 uren per periode van 4 maanden niet kan worden ingehaald overeenkomstig artikel 26*bis*, § 2*bis* van de Arbeidswet.

Art. 33 en 34

Met betrekking tot de opmerking van de Raad van State om deze artikelen te verplaatsen naar afdeling 5 over “Wijzigingen inzake fiscaliteit” wordt ervoor geopteerd deze artikelen toch in deze afdeling te behouden omdat deze artikelen specifiek gekaderd dienen te worden binnen de maatregel om maximumgrens van de overuren die niet moeten worden ingehaald in de horecasector te verhogen.

Artikel 33 bepaalt, in het kader van de maatregelen met betrekking tot de overuren dat de uren die in aanmerking komen voor de belastingvermindering voor de werknemers wordt verhoogd van 130 uren naar 360 uren in de horecasector.

In aansluiting op die maatregel voor de werknemers wordt de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever ook uitgebreid van 130 uren naar 360 uren (artikel 34).

Art. 35

Dit artikel bepaalt dat geen overloon verschuldigd is voor overuren die op vraag van de werknemer niet moeten worden ingehaald, met name de 300 overuren voor werkgevers zonder zogenaamde “witte kassa” en de 360 overuren voor werkgevers met zulk een kassa.

Art. 32

Cet article est introduit afin de garantir la conformité à la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque cette mesure est appliquée. Conformément aux articles 6, b, et 16, b, de cette directive, la durée hebdomadaire moyenne de travail, travail supplémentaire compris, ne peut pas dépasser 48 heures sur une période de référence de 4 mois. Pour garantir que cette limite soit respectée, il est prévu dans cet article que, en cas d'application de la limite maximale augmentée du nombre d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées, un maximum de 143 heures par période de 4 mois peut ne pas être récupéré conformément à l'article 26*bis*, § 2 bis, de la loi sur le travail.

Art. 33 et 34

En ce qui concerne la remarque du Conseil d'État de déplacer ces articles vers la section 5 concernant les “Modifications en matière de fiscalité” il a été opté de quand même garder ces articles dans cette section-ci vu que ces articles doivent rester spécifiquement dans le cadre de la mesure d'augmentation de la limite maximum d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées dans le secteur de l'horeca.

Dans le cadre des mesures relatives aux heures supplémentaires, l'article 33 stipule que les heures qui entrent en ligne de compte pour la réduction d'impôt pour les travailleurs sont augmentées de 130 heures à 360 heures dans le secteur de l'Horeca.

En complément de cette mesure pour les travailleurs, les heures qui entrent en ligne de compte pour la dispense de versement du précompte professionnel pour l'employeur sont également augmentées de 130 heures à 360 heures (l'article 34).

Art. 35

Cet article stipule qu'un sursalaire n'est pas dû pour les heures supplémentaires qui ne doivent pas, à la demande du travailleur, être récupérées, notamment les 300 heures supplémentaires pour les employeurs qui ne font pas usage de ce que l'on appelle la “caisse blanche” et les 360 heures supplémentaires pour les employeurs qui en font bien usage.

Afdeling 7*Slotbepalingen*

Art. 36 en 37

Deze artikelen leggen de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk vast.

Art. 38

Dit artikel bepaalt dat dit hoofdstuk valt onder de toepassing van de de-minimissteun zoals vervat in Verordening (EU) 1407/2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun; De toekenning ervan is bijgevolg verbonden aan de voorwaarde dat de onderneming die van deze steunmaatregel kan genieten, het plafond van 200 000 euro over een periode van drie jaar in totaal niet zal overschrijden.

Voor de bepaling van “onderneming” dient verwezen te worden naar de definitie zoals omschreven in Verordening (EU) 1407/2013.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

De minister van Financiën,

Johan VANOVERTVELDT

*De minister van Middenstand,
Zelfstandigen en KMO's,*

Willy BORSUS

*De staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale
fraude en Privacy,*

Bart TOMMELEIN

Section 7*Dispositions finales*

Art. 36 et 37

Ces articles fixent la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Art. 38

Cet article dispose que ce chapitre tombe sous l'application de l'aide de-minimis telle que reprise dans le Règlement (UE) n° 1407/2013 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. L'attribution est donc soumise à la condition que l'entreprise qui peut bénéficier de cette mesure d'aide, ne peut pas dépasser le plafond des 200 000 euros au total sur une période de trois ans.

Pour la détermination de la notion “entreprise” il faut faire référence à la définition telle que décrite dans le Règlement (UE) 1407/2013.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

Le ministre des Finances,

Johan VANOVERTVELDT

*Le ministre des Classes moyennes, des
Indépendants et des PME,*

Willy BORSUS

*Le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude
sociale et à la Protection de la vie privée,*

Bart TOMMELEIN

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State****Voorontwerp van wet houdende
diverse sociale bepalingen****HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Verbruiksgegevens van nutsbedrijven en
distributienetbeheerders systematisch
doorzenden naar KSZ, met oog op datamining
en datamatching in de strijd tegen
de sociale fraude****Art. 4**

Artikel 101 van de programmawet van 29 maart 2012 wordt vervangen als volgt:

“Art. 101. Elke laatste dag van een kwartaal bezorgen de nutsbedrijven en distributienetbeheerders bepaalde verbruiks- en adresgegevens van bepaalde van hun particuliere klanten op elektronische wijze aan de Kruispuntbank van de sociale zekerheid, namelijk de gegevens door de nutsbedrijven en distributienetbeheerders geselecteerd op basis van de door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalde grenswaarden die kunnen wijzen op een te laag of te hoog verbruik in functie van de officieel meegedeelde gezinssamenstelling.

De in het vorige lid bedoelde gegevens moeten de openbare instellingen van sociale zekerheid en de sociaal inspecteurs in staat stellen om, na machtiging van het sectoraal comité van de sociale zekerheid en van de gezondheid, in combinatie met andere sociale gegevens en sociale gegevens van persoonlijke aard die beschikbaar zijn in het netwerk, zoals bedoeld in de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid, te controleren of sociale uitkeringen, hetzij op basis van de sociale zekerheid, hetzij op basis van een regeling voor maatschappelijke bijstand, of van andere voordelen toegekend door de reglementeringen waarop de sociaal inspecteurs toezicht uitoefenen, worden toegekend op basis van een fictief adres.”.

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi portant des dispositions
diverses sociales****CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Transmettre systématiquement les données de
consommation des sociétés de distribution et des
gestionnaires de réseaux de distribution vers la BCSS,
en vue du datamining et du datamatching dans la lutte
contre la fraude sociale****Art. 4**

L'article 101 de la loi-programme du 29 mars 2012 est remplacé comme suite:

“Art. 101. Chaque dernier jour du trimestre, les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution transmettent électroniquement à la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale certaines données de consommation et les adresses de certaines de leurs clients privés, à savoir les données sélectionnées par les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution sur base de certains seuils de consommation, fixé par le Roi par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, qui peuvent indiquer une consommation inférieure ou supérieure en fonction de la composition de ménage officiellement communiqué.

Les données visées dans l'alinéa précédent doivent permettre aux institutions publiques de sécurité sociale et aux inspecteurs sociaux, après autorisation du Comité sectoriel de la Sécurité sociale et de la Santé, en combinaison avec d'autres données sociales et des données sociales à caractère personnel qui sont disponibles dans le réseau, telles que visées dans la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-Carrefour de la sécurité sociale, de contrôler si des prestations sociales sont octroyées, soit de la sécurité sociale, soit d'un régime d'aide sociale, ou d'autres avantages accordés par les législations dont les inspecteurs sociaux exercent la surveillance, sur la base d'une adresse fictive.”.

Art. 5

Artikel 102 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 102. De gegevens bedoeld in het vorige artikel kunnen enkel als bijkomend element gebruikt worden om uit te maken of een gerechtigde gebruik maakt van een fictief adres.”.

Art. 6

In artikel 103 van dezelfde wet wordt het woord “opvragen” vervangen door het woord “gebruiken”.

Art. 7

Artikel 105 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 105. Het beheerscomité van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid bepaalt de nadere regels, onder meer de structuur en inhoud van de berichten en de wijze waarop de verbruiks- en adresgegevens moeten worden overgemaakt.”.

Art. 8

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 oktober 2015.

HOOFDSTUK 3

Nieuw beleid – HORECA

Afdeling 1

Toepassingsgebied en definities

Art. 28

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf.

Art. 29

Voor de toepassing van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

1° flexi-job: de tewerkstelling in het kader van een raamovereenkomst zoals bedoeld in artikel 34 of een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 35;

2° flexiloon: het nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job zoals bepaald onder 1°;

3° flexijob-werknemer: een werknemer tewerkgesteld met een flexi-job-arbeidsovereenkomst in het kader van een

Art. 5

L'article 102 de la même loi est remplacé comme suite:

“Art. 102. Les données visées à l'article précédent peuvent uniquement être utilisées comme indication supplémentaire afin de démontrer si un bénéficiaire utilise une adresse fictive.”.

Art. 6

Dans l'article 103 de la même loi le mot “demander” est remplacé par le mot “utiliser”.

Art. 7

L'article 105 de la même loi est remplacé comme suite:

“Art. 105. Le comité de gestion de la banque Carrefour de la sécurité sociale détermine les modalités, entre autre la structure et le contenu des messages et la façon selon laquelle les données de consommation et d'adresses doivent être transmises.”.

Art. 8

Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} octobre 2015.

CHAPITRE 3

Politique nouvelle – HORECA

Section 1^{re}*Champ d'application et définitions*

Art. 28

Le présent chapitre s'applique aux travailleurs salariés et aux employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Art. 29

Pour l'application du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par:

1° flexi-job: l'occupation dans les liens d'un contrat cadre, comme prévu à l'article 34 ou un contrat comme prévu à l'article 35.

2° flexi-salaire: le salaire net destiné à rémunérer une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job tel que défini sous 1°;

3° travailleur exerçant un flexi-job: un travailleur salarié occupé avec un contrat de travail flexi-job dans les liens d'un

raamovereenkomst zoals bedoeld in artikel 34 of een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 35;

4° flexi-job-arbeidsovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de regels van afdeling 2*bis* van dit hoofdstuk, en die wordt gesloten tussen een werkgever en een werknemer die voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 30 van deze wet.

5° overuur in de Horeca-sector: ieder overuur zoals bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling.

Afdeling 2

Voorwaarden

Art. 30

§ 1. Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon van de sector gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:

a) op hetzelfde moment niet is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling van minimaal vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon van de sector bij de werkgever bij wie hij de flexijob uitoefent;

b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexijob uitoefent.

§ 2. Om te voldoen aan de minimale tewerkstelling van vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon wordt voor de berekening in het kwartaal T-3 rekening gehouden met alle door de werkgever betaalde periodes en alle niet door de werkgever betaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de artikelen 30, 31, 33, 34, 34*bis*, 34*ter*, 39, 40, 45, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 en 60 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiering van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Voor de berekening van de geleverde arbeidsprestaties in het kwartaal T-3 wordt geen rekening gehouden met prestaties:

a) geleverd in het kader van een flexi-job, zoals bedoeld in artikel 29, 1°;

contrat cadre comme prévu à l'article 34 ou un contrat comme prévu à l'article 35;

4° contrat de travail flexi-job: le contrat de travail, soumis aux règles de la section 2*bis*, et qui est conclu entre un travailleur salarié et un employeur qui remplit les conditions fixées à l'article 30 de cette loi.

5° heure supplémentaire dans le secteur de l'Horeca: chaque heure supplémentaire, telle que visée à l'article 26*bis*, § 2*bis*, troisième alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, chez un employeur qui ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière et pour autant qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein.

Section 2

Conditions

Art. 30

§ 1^{er}. Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible lorsque le travailleur salarié concerné a déjà chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5èmes d'un emploi à prestations complètes d'une personne de référence du secteur durant le trimestre de référence T-3, et pour autant que le travailleur salarié, pendant la même période dans le trimestre T:

a) n'est pas occupé au même moment sous un autre contrat de travail pour une occupation d'au minimum 4/5èmes d'un emploi à prestations complètes d'une personne de référence du secteur chez l'employeur ou il exerce le flexi-job;

b) ne se trouve pas dans une période couverte par une indemnité de rupture à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexijob.

§ 2. Pour satisfaire à l'occupation minimale de 4/5èmes d'un emploi à prestations complètes d'une personne de référence, il est tenu compte dans le trimestre T-3 de toutes les périodes payées par l'employeur et de toutes les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas payées par l'employeur, visées aux articles 30, 31, 33, 34, 34*bis*, 34*ter*, 39, 40, 45, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 et 60 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Pour le calcul des prestations de travail prestées dans le trimestre T-3 il n'est pas tenu compte des prestations:

a) prestées dans le cadre d'un flexi-job, comme visé à l'article 29, 1°;

b) als leerling, bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

c) als student, bedoeld bij titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor de eerste aangegeven 50 dagen van tewerkstelling van een kalenderjaar overeenkomstig artikel 7 van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

d) van werknemers bedoeld in artikel 5*bis* 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;

e) van gelegenheidswerknemers in land- en tuinbouw, bedoeld 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;

f) als gelegenheidswerknemer in de horeca, bedoeld bij artikel 31*ter* 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.

Art. 31

§ 1. Het flexi-loon zoals bedoeld in artikel 29, 2°, wordt vastgelegd in de raamovereenkomst.

§ 2. Het flexiloon bedraagt minimaal 9,50 euro per uur. Dit minimaal bedrag van het flexiloon wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

b) en tant qu'apprenti, visé l'article 1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

c) en tant qu'étudiant visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, pour les 50 premiers jours déclarés d'occupation d'une année calendrier conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux;

d) de travailleurs visés à l'article 5*bis* 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;

e) de travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture visés 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;

f) en tant que travailleur occasionnel visé à l'article 31*ter* 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.

Art. 31

§ 1^{er}. Le flexi-salaire tel que défini à l'article 29, 2°, est fixé dans le contrat cadre.

§ 2. Le flexi-salaire s'élève au minimum à 9,50 euros de l'heure. Ce montant minimum du flexi-salaire est adapté à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Afdeling 3*Wijzigingen inzake het arbeidsrecht**Onderafdeling 1**Voorwerp en definities.***Art. 32**

Deze afdeling staat, onder de door haar vastgestelde voorwaarden, toe dat een werknemer die voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 30 van deze wet, met een andere werkgever een flexi-job-arbeidsovereenkomst sluit.

Art. 33

Wordt gelijkgesteld met een flexi-job-arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 32 van deze afdeling, de overeenkomst gesloten, onder dezelfde voorwaarden, tussen een uitzendkantoor en een uitzendkracht, op voorwaarde dat de activiteit van de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302).

*Onderafdeling 2**Bepalingen in verband met de overeenkomsten.***2.1 De Raamovereenkomst.****Art. 34**

De werknemer en de werkgever sluiten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling een raamovereenkomst die ten minste de volgende vermeldingen bevat:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de flexi-job-arbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexi-loon met inachtneming van het minimum zoals voorzien in artikel 31 van deze wet;
- de tekst van artikel 30, § 1, van deze wet.

Art. 35

Ingeval de werknemer een uitzendkracht is, moet de in artikel 34 bedoelde raamovereenkomst niet worden opgemaakt. In dat geval worden de in artikel 34 opgesomde vermeldingen opgenomen in de overeenkomst bedoeld bij artikel 8, § 1,

Section 3*Modifications en matière du droit du travail**Sous-section 1^{re}**Objet et définitions***Art. 32**

La présente section permet, aux conditions qu'elle fixe, à un travailleur qui exerce une activité prévue à l'article 30 de cette loi de conclure avec un autre employeur un contrat de travail "flexi-job".

Art. 33

Est assimilé au contrat de travail "flexi-job" visé à l'article 32 de la présente section, le contrat conclu, dans les mêmes conditions, entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire pour autant que l'activité de l'utilisateur ressort à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302).

*Sous-section 2**Dispositions relatives aux contrats.***2.1. Le contrat-cadre****Art. 34**

Le travailleur et l'employeur concluent, préalablement au début de la première occupation, un contrat-cadre qui contient au moins les mentions suivantes:

- l'identité des parties;
- la manière et le délai suivant lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur;
- une description sommaire de la (les) fonction(s) à exercer;
- le flexi-salaire en tenant compte du salaire minimum comme prévu à l'article 31 de cette loi;
- le texte de l'article 30, § 1^{er}, de cette loi.

Art. 35

Lorsque le travailleur est un intérimaire, le contrat-cadre visé à l'article 34 ne doit pas être établi. Dans ce cas, les mentions énumérées à l'article 34 sont insérées dans le contrat visé à l'article 8, § 1^{er}, 3^e alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur

derde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

2.2. De arbeidsovereenkomst.

Art. 36

De flexi-job-arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Art. 37

De flexi-job-arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten behalve voor wat betreft de bijzondere bepalingen die in deze afdeling worden voorzien.

Art. 38

De flexi-job-arbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Art. 39

Ingeval van een variabel werkrooster, zijn artikel 159 en onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van de programmawet van 22 december 1989 en artikel 38*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing.

2.3. Gemeenschappelijke bepalingen.

Art. 40

De werkgever houdt de raamovereenkomst en de flexi-job-arbeidsovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-job-werknemer.

Afdeling 3

Wijzigingen inzake de sociale zekerheid

Art. 41

De wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt aangevuld met een artikel 1*ter*, luidende:

“Art. 1*ter*. Deze wet vindt eveneens toepassing op de flexi-job-werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf en die door een flexi-job-arbeidsovereenkomst verbonden zijn.”.

le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

2.2. Le contrat de travail.

Art. 36

Le contrat de travail flexi-job est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Art. 37

Le contrat de travail flexi-job est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sauf en ce qui concerne les dispositions spécifiques prévues dans la présente section.

Art. 38

Le contrat de travail flexi-job peut être conclu par écrit ou oralement.

Art. 39

En cas d'horaire variable, l'article 159 et Sous-section 2 de section 2 de chapitre 4 de la loi-programme du 22 décembre 1989 et l'article 38*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne sont pas applicables.

2.3. Dispositions communes.

Art. 40

L'employeur conserve le contrat-cadre et le contrat de travail flexi-job sur le lieu de travail du travailleur flexi-job.

Section 3

Modifications en matière de sécurité sociale

Art. 41

La loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs est complétée par un article 1*ter*, rédigé comme suit:

“Art. 1*ter*. La présente loi est également applicable aux travailleurs exerçant un flexi-job et les employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière et qui sont liées par un contrat de travail flexi-job.”.

Art. 42

Artikel 14 van dezelfde wet wordt aangevuld met een § 3bis, luidende:

“§ 3bis. Het flexiloon zoals bedoeld in artikel 29, 2°, van de programmawet van ... en de netto-vergoedingen voor de overuren in de horeca, zoals bedoeld in artikel 29, 5°, van dezelfde wet van ... zijn uitgesloten uit het loonbegrip.”

Art. 43

Artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aangevuld met een vierde lid ingevoegd, luidende:

“Het flexiloon zoals bedoeld in artikel 29, 2°, van de programmawet van ... en de netto-vergoeding voor de overuren in de horeca, zoals bedoeld in artikel 29, 5°, van dezelfde wet van ... zijn uitgesloten uit het loonbegrip.”

Art. 44

Artikel 38 van dezelfde wet van 29 juni 1981 wordt aangevuld met een paragraaf 3sexdecies, luidende:

“§ 3sexdecies. De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd op het flexiloon als bedoeld in artikel 29, 2° van de programmawet van

De bijzondere bijdrage bedoeld in het vorige lid wordt door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn van toepassing.

De opbrengst van de bijzondere bijdragen bedoeld in het eerste lid wordt overgemaakt aan de RSZ-Global Beheer zoals bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 45

In artikel 2 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring

Art. 42

L'article 14 de la même loi est complété par un paragraphe 3bis, rédigé comme suit:

“§ 3bis. Le flexi-salaire tel que défini sous l'article 29, 2°, de la loi-programme du ... et les rémunérations nettes pour les heures supplémentaires dans l'Horeca, tel que défini sous l'article 29, 5° de la même loi du ... sont exclus de la notion de rémunération.”

Art. 43

L'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par un quatrième alinéa, rédigé comme suit:

“Le flexi-salaire tel que défini sous l'article 29, 2°, de la loi-programme du ... et les heures supplémentaires nettes dans l'Horeca, telles que définies sous l'article 29, 5°, de la même loi du ... sont exclus de la notion de rémunération.”

Art. 44

L'article 38 de la même loi du 29 juin 1981 est complété par un paragraphe 3sexdecies rédigé comme suit:

“§ 3sexdecies. L'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de 25 % sur le flexi-salaire tel que défini à l'article 29, 2°, de la loi-programme du

La cotisation spéciale visée à l'alinéa précédent est payée par l'employeur à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, dans les mêmes délais et aux mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés sont d'application, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des sanctions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière d'actions en justice, le privilège et la communication du montant de la déclaration de créance de l'Office national de sécurité sociale.

Le produit des cotisations spéciales visées à l'alinéa 1^{er} est transféré à l'ONSS-Gestion globale visée à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 45

A l'article 2 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de “rémunération journalière moyenne” en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant

van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip “gemiddeld dagloon” wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, wordt het tweede lid aangevuld als volgt:

“Voor de werknemers bedoeld in artikel 29, 3° van de programmawet van, wordt als gemiddeld dagloon beschouwd het flexiloon als bedoeld in artikel 29, 2° van dezelfde wet. Voor de vaststelling van het loon dat als berekeningsbasis geldt voor de berekening van de werkloosheidsuitkeringen wordt het vermelde flexiloon gelijkgesteld met loon dat betrekking heeft op overwerk.”.

Art. 46

De arbeidsprestaties verricht in het kader van een flexi-job zoals bedoeld in artikel 29, 1°, worden voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering als arbeidsprestaties in aanmerking genomen.

Art. 47

In het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels wordt een nieuw artikel 7/1 ingevoerd, luidende:

“Art. 7/1. De werkgever die flexijob-werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in artikel 29, 2° van de programmawet van, deelt voor deze werknemers per kwartaal dat vervat is in de duurtijd van de arbeidsovereenkomst, de gegevens mee opgesomd in artikel 4, aangevuld met de hoedanigheid van flexijob-werknemer.

Gaat het om een arbeidsovereenkomst die mondeling wordt afgesloten, dan worden de gegevens opgesomd in artikel 4 medegedeeld per dag, aangevuld met de hoedanigheid van flexijob-werknemer en het tijdstip van het begin en einde van de prestatie.”.

Art. 48

De werkgever die een beroep doet op flexijob-werknemers, moet gebruik maken van een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexijob-werknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt.

De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden waaraan de in het vorige lid genoemde systeem moet voldoen. De Koning bepaalt eveneens, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hoe lang de geregistreerde gegevens moeten worden opgeslagen.

Een registratie overeenkomstig artikel 28/10, § 2, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van

modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, le deuxième alinéa est complété comme suit:

“Pour les travailleurs salariés visés à l'article 29, 3° de la loi programme de, est considéré comme rémunération journalière moyenne, le flexi-salaire, visé à l'article 29, 2° de la même loi. Pour la détermination de la rémunération servant de base au calcul des allocations de chômage le flexi-salaire mentionné est assimilé à la rémunération portant sur le travail supplémentaire.”.

Art. 46

Les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un flexi-job tel que défini dans l'article 29, 1°, sont considérées comme des prestations de travail pour l'application de l'assurance chômage.

Art. 47

Dans l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, il est inséré un nouvel article 7/1 rédigé comme suit:

“Art. 7/1. L'employeur qui occupe des travailleurs exerçant un flexi-job, tels que défini à l'article 29, 2°, de la loi-programme de, communique pour ces travailleurs, par trimestre compris dans la durée du contrat de travail, les données énumérées à l'article 4, complétées par la qualité de travailleur exerçant un flexi-job.

S'il s'agit d'un contrat de travail de durée déterminée qui est conclu oralement, les données énumérées à l'article 4 sont communiquées sur base journalière, complétées par la qualité de travailleur exerçant un flexijob et l'heure du début et de fin de la prestation.”.

Art. 48

L'employeur qui fait appel à des travailleurs exerçant un flexi-job doit utiliser un système qui enregistre et tient à jour, pour chacun de ces travailleurs, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités auxquelles doit satisfaire le système désigné à l'alinéa précédent. Le Roi détermine également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la durée obligatoire de stockage des données enregistrées.

Un enregistrement conforme à l'article 28/10, § 2, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I),

24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen vervangt de verplichting tot registratie zoals vermeld in het eerste lid.

Art. 49

Wanneer een flexijob-werknemer aangetroffen wordt op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig artikel 12, wordt de flexijob-werknemer vermoed, behoudens het bewijs van het tegendeel, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijds werknemer.

Art. 50

Wanneer een werkgever een werknemer aangeeft overeenkomstig artikel 7/1 van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, terwijl deze niet voldoet aan de voorwaarden voor het uitoefenen van een flexijob en deze alsnog als flexijob-werknemer aangeeft in de trimestriële aangifte voorzien in artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, dan wordt de tewerkstelling als een gewone tewerkstelling beschouwd en worden de gewone verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen voor deze tewerkstelling berekend op het flexiloon, verhoogd met een door de Koning te bepalen percentage.

Art. 51

In Boek 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek, wordt een afdeling 3/1 ingevoerd, luidende:

“Afdeling 3/1. Flexijob-werknemers.”

Art. 52

In het Sociaal Strafwetboek wordt, onder de nieuwe Afdeling 3/1 van Boek 2, Hoofdstuk 2, een artikel 152/1, ingevoegd, luidende:

“Art. 152/1. Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft, de werkgever, zijn lasthebber of aangestelde, die in strijd met de programmawet van 22 december 1989, flexijob-werknemers tewerkstelt zonder het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie via een systeem te registreren en bij te houden, zoals bepaald bij artikel 48 van de programmawet van”

visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, remplace l'obligation d'enregistrement telle que visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 49

Lorsqu'un travailleur exerçant un flexi-job est présent sur le lieu de travail, alors que le moment exact du début et de la fin d'une tâche ou d'une prestation de travail n'est pas enregistré ni tenu à jour conformément à l'article 12, le travailleur est présumé, sauf s'il apporte la preuve du contraire, avoir, durant le trimestre concerné, fourni ses prestations de travail en exécution d'un contrat de travail, en qualité de travailleur salarié à temps plein.

Art. 50

Lorsqu'un employeur déclare un travailleur conformément à l'article 7/1 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux alors que celui-ci ne remplit pas les conditions pour l'exercice d'un flexi-job et déclare celui-ci quand-même en tant que travailleur exerçant un flexijob dans la déclaration trimestrielle prévue à l'article 21 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'occupation est considérée comme une occupation classique et les cotisations classiques de sécurité sociale dues pour cette occupation calculées sur le flexi-salaire sont augmentées avec un pourcentage à fixer par le Roi.

Art. 51

Dans le Livre 2, Chapitre 2, du Code pénal social, il est inséré une Section 3/1 rédigée comme suit:

“Section 3/1. Travailleurs exerçant un flexi-job.”

Art. 52

Dans le Code pénal social, sous la nouvelle Section 3/1 du Livre 2, Chapitre 2, il est inséré un article 152/1 rédigé comme suit:

“Art. 152/1. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989, occupe des travailleurs exerçant un flexi-job sans enregistrer ni tenir à jour le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail au moyen d'un système tel que défini à l'article 48 de la loi programme du”

Afdeling 4

Wijzigingen inzake fiscaliteit

Art. 53

Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met de bepalingen onder 29° en 30°, luidende:

“29° het flexi-loon als bedoeld in artikel 29, 2° van de programmawet van;

30° de bezoldigingen met betrekking tot 300 overuren als bedoeld in artikel 29, 5°, van de programmawet van” voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die geen gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een bedoelde geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en tot 360 overuren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die in elke plaats van uitbating wel gebruik maken van een dergelijk kassasysteem en die deze kassa overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.”

Art. 54

Artikel 52, 3°, van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 21 december 2007, wordt aangevuld met een bepaling onder e, luidende:

“e) de bijzondere bijdragen die verschuldigd zijn krachtens artikel 38, § 3^{sexdecies}, eerste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.”

Afdeling 5

Verhoging overuren

Art. 55

De 143 uren, bedoeld in artikel 26^{bis}, § 2^{bis}, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, die op vraag van de werknemer niet moeten worden ingehaald, worden verhoogd tot 300 uren per kalenderjaar bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302).

Zij worden verhoogd tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een bedoelde geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen bedoelde geregistreerd kassasysteem, en die deze kassa overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.

Section 4

Modifications en matière de fiscalité

Art. 53

L'article 38, § 1, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, est complété par les 29° et 30°, rédigées comme suit:

“29° le flexi-salaire tel que défini à l'article 29, 2°, de la loi programme du;

30° les rémunérations relatives à 300 heures supplémentaires telles que visée à l'article 29, 5, de la loi-programme du ...” pour les travailleurs employés par des employeurs qui n'utilisent pas la caisse enregistreuse, visée à l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca, et 360 heures supplémentaires pour les travailleurs employés par des employeurs qui utilisent dans chaque lieu d'exploitation la caisse enregistreuse et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à l'arrêté susmentionné.

Art. 54

L'article 52, 3°, du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 21 décembre 2007, est complétée par un point e) rédigé comme suit:

“e) les cotisations spéciales dues en vertu de l'article 38, § 3^{sexdecies}, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.”

Section 5

Augmentation heures supplémentaires

Art. 55

Les 143 heures visées à l'article 26^{bis}, § 2^{bis}, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui ne doivent pas, à la demande du travailleur, être récupérées, sont portées à 300 heures par année calendrier chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (PC 302).

Elles sont portées à 360 heures pour les travailleurs qui sont engagés par des employeurs qui en tout lieu d'exploitation font usage de la caisse enregistreuse, visée dans l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.

Art. 56

Bij toepassing van de verhogingen bepaald in artikel 55 kunnen maximum 143 uren per periode van vier maanden niet worden ingehaald.

Art. 57

In artikel 154*bis* van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 8 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het derde lid wordt vervangen als volgt:

“Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.

Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.”;

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De belastingvermindering is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°.”.

Art. 58

In artikel 27⁵¹ van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de programmawet (I) van 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het zevende lid wordt vervangen als volgt:

“Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.

Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.

Art. 56

En cas d'application de ces augmentations prévues à l'article 55, 143 heures maximum peuvent, par période de quatre mois, ne pas être récupérées.

Art. 57

Dans l'article 154*bis* du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 8 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est porté à 180 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est porté à 360 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.”;

2° l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“La réduction d'impôt n'est pas applicable au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30°.”.

Art. 58

Dans l'article 27⁵¹ du même Code, modifié en dernier lieu par la loi-programme (I) du 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 7 est remplacé par ce qui suit:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est porté à 180 heures pour les employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est porté à 360 heures pour les employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.”;

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°.”

Art. 59

Het overloon voorzien in artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren ver-richt overeenkomstig artikel 55 van deze wet.

Afdeling 6

Slotbepalingen

Art. 60

De Koning kan, met uitzondering van afdeling 4 en de artikelen 57 en 58, bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere uitvoerings- en eventuele overgangsregels van dit hoofdstuk bepalen.

Art. 61

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 oktober 2015.

In afwijking van het eerste lid:

1° treden de artikelen 53 en 57 in werking vanaf aan-slagjaar 2016;

2° zijn de artikelen 54 en 58 van toepassing op de bezoldi-gingen die vanaf 1 oktober 2015 worden betaald of toegekend.

Art. 62

De regelgeving vervat in dit hoofdstuk valt onder de toe-passing van de de minimis-steun zoals vervat in Verordening (EG) 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 be-treffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-de-minimissteun en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening.

Het totaalbedrag van de de-minimissteun die is verleend aan één onderneming mag niet hoger zijn dan 200 000 euro over een periode van drie jaar. De relevante periode van drie jaar is van verschuivende aard, zodat bij elke toepassing van de regeling het totaalbedrag van de de-minimissteun die ge-durende de voorgaande drie jaar is verleend, in aanmerking genomen moet worden.

De toekenning van de regeling vervat in dit hoofdstuk is verbonden aan de voorwaarde dat de onderneming de ver-binten is aangaat dat ze het plafond vermeld in de Verordening

2° l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“La dispense de versement du précompte professionnel n'est pas applicable au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30°.”

Art. 59

Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires effectuées conformément à l'article 55 de cette loi.

Section 6

Dispositions finales

Art. 60

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les modalités d'exécution et arrêter les éventuelles dis-positions transitoires du présent chapitre à l'exception de la section 4 et les articles 57 et 58.

Art. 61

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} octobre 2015.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}:

1° les articles 53 et 57 entrent en vigueur à partir de l'exer-cice d'imposition 2016;

2° les articles 54 et 58 sont applicables aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1^{er} octobre 2015.

Art. 62

La réglementation contenue dans ce chapitre relève de l'application des aides de minimis telles que reprises dans le Règlement (CE) n° 1407/2013 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 et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement.

Le montant total des aides de minimis octroyées à une entreprise ne peut excéder 200 000 euros sur une période de trois ans. La période de trois ans prise comme référence peut varier, de sorte qu'à chaque moment d'application de la disposition il y a lieu de prendre en compte le montant total des aides de minimis accordées au cours des trois années précédentes.

L'octroi de la disposition visée au présent chapitre est subordonnée à la condition que l'entreprise s'engage à ne pas dépasser le plafond visé au Règlement (CE)

(EG) 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun, niet zal overschrijden.

n° 1407/2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Maggie De Block, Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Enrico Leenknecht, enrico.leenknecht@minsoc.fed.be , 0495/701865
Overheidsdienst	FOD Sociale Zekerheid
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Bart.Ketels@minsoc.fed.be , Maruja.VanBaelen@minsoc.fed.be

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wet houdende diverse sociale bepalingen
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet voorziet 2 hoofdstukken: een hoofdstuk betreffende de systematische doorzending van verbruiksgegevens van nutsbedrijven en distributienetbeheerders naar de KSZ, met het oog op datamining en datamatching in de strijd tegen de sociale fraude en een hoofdstuk inzake nieuw beleid voor de Horeca.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	IF, Begroting, NAR, MR, RvSt. Daarnaast heeft ook een sociaal overleg plaatsgevonden met de sociale partners van het paritair Comité Horeca.
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Memorie van toelichting
--	-------------------------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

6/05/2015

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11** en **21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Het voorontwerp van wet heeft betrekking op zowel mannen als vrouwen, zonder onderscheid.



Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.



2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

--



Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

--



4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

--



Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.



5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☐ Geen impact

Het hoofdstuk betreffende het nieuw beleid voor de Horeca voorziet in diverse maatregelen om de sector van de Horeca en de mogelijkheid tot creatie van arbeid te ondersteunen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregelen in het voorontwerp van wet die betrekking hebben op de werkgevers maken geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers (al dan niet KMO).

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

--

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

--

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

--

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. Dimona en dmfa

b. Dimona en dmfa

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. Dimona en dmfa

b. Dimona en dmfa

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. Gekende gegevens

b. Gekende gegevens

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. Bij aanvang van de betrekking, trimesterieel en/of dagelijks

b. Bij aanvang van de betrekking, trimesterieel en/of dagelijks

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoortrooiën in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Overheid .20.**

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.**

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- o voedselveiligheid
- o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- o waardig werk
- o lokale en internationale handel
- o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- o mobiliteit van personen
- o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- o vrede en veiligheid

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.



Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage



Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Maggie De Block, Ministre des affaires sociales et de la santé publique
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Enrico Leenknecht, enrico.leenknecht@minsoc.fed.be , 0495/701865
Administration compétente	SPF Sécurité sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Bart.Ketels@minsoc.fed.be , Maruja.VanBaelen@minsoc.fed.be

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Loi portant des dispositions diverses sociales	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi prévoit 2 chapitres : un chapitre concernant la transmission systématique des données de consommation des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la BCSS, en vue du datamining et datamatching dans la lutte contre la fraude sociale et un deuxième chapitre concernant une nouvelle politique pour le secteur de l'Horeca.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	IF, Budget, CNT, CM, CE. Une concertation avec les partenaires sociaux de la Commission paritaire de l'Horeca a également eu lieu.
---	--

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Exposé des motifs
---	-------------------

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

:6/05/2015

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes. Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème. S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs. Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées. Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

[L'avant-projet de loi vise indistinctement femmes et hommes.](#)



Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

--



S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

--



3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--



4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--



S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

--



5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☐ Pas d'impact

[Le chapitre concernant la nouvelle politique de l'Horeca prévoit divers mesures pour soutenir le secteur de l'Horeca et pour la possibilité de la création de l'emploi.](#)

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Lorsque les mesures de l'avant-projet de loi touchent les employeurs, elles les visent indistinctement que ce soit des gros ou petits employeurs (PME ou pas).__

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

--

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

--

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

--

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. Dimona et dmfa

b. Dimona et dmfa

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. Dimona et dmfa

b. Dimona et dmfa

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. Données connues

b. Données connu

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. Au début de l'emploi, trimestriel et/ou journalier

b. Au début de l'emploi, trimestriel et/ou journalier

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- o sécurité alimentaire
- o santé et accès aux médicaments
- o travail décent
- o commerce local et international
- o revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
- o mobilité des personnes
- o environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
- o paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

--

S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

--

S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 57.517/1 VAN 12 JUNI 2015

Op 11 mei 2015 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Sociale Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “houdende diverse sociale bepalingen”.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 2 juni 2015. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Wouter Pas, staatsraden, Marc Rigaux, assessor, en Wim Geurts, griffier.

De verslagen zijn uitgebracht door Brecht Steen, eerste auditeur, Pierrot T’Kindt, auditeur, Wendy Depester en Thomas Maes, adjunct-auditeurs.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh en Wouter Pas, staatsraden.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 12 juni 2015.

*

INDIENINGSBESLUIT

1. In de aanhef van het indieningsbesluit dient de verwijzing naar artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, te worden weggelaten.

2. Aangezien de regelingen in het ontwerp betrekking hebben op een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet, schrijve men in het indieningsbesluit “(...) in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:”.

VOORAFGAANDE LEGISTIEKE OPMERKINGEN

3. De nummering van de afdelingen en van de artikelen van het ontwerp dient te worden aangepast, zodat zij zonder herhalingen en onderbrekingen doorloopt.¹ De interne verwijzingen dienen dan op overeenkomstige wijze te worden aangepast.

Ook dient, waar in het ontwerp verwezen wordt naar “de programmawet van ...”, telkens verwezen te worden naar “de wet van [...] houdende diverse sociale bepalingen”.

Het Franse opschrift van de wet dient te luiden “... portant des dispositions sociales diverses” in plaats van “... portant des dispositions diverses sociales”.

¹ Zo bevat hoofdstuk 3 twee opeenvolgende afdelingen 3 en vertoont de nummering van de artikelen hiaten tussen de onderscheiden hoofdstukken.

AVIS DU CONSEIL D’ÉTAT N° 57.517/1 DU 12 JUIN 2015

Le 11 mai 2015, le Conseil d’État, section de législation, a été invité par la ministre des Affaires sociales à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi “portant des dispositions diverses sociales”.

L’avant-projet a été examiné par la première chambre le 2 juin 2015. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Wouter Pas, conseillers d’État, Marc Rigaux, assesseur, et Wim Geurts, greffier.

Les rapports ont été présentés par Brecht Steen, premier auditeur, Pierrot T’Kindt, auditeur, Wendy Depester et Thomas Maes, auditeurs adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l’avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh et Wouter Pas, conseillers d’État.

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 12 juin 2015.

*

ARRÊTÉ DE PRÉSENTATION

1. Dans le préambule de l’arrêté de présentation, on omettra la référence à l’article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d’État, coordonnées le 12 janvier 1973.

2. Les dispositions du projet concernant une matière visée à l’article 74 de la Constitution, on écrira, dans l’arrêté de présentation, “(...) de présenter en notre nom à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit:”.

OBSERVATIONS LÉGISTIQUES PRÉLIMINAIRES

3. La numérotation des sections et des articles du projet sera adaptée, afin qu’elle se poursuive sans répétition, ni interruption¹. Les références internes seront alors adaptées en conséquence.

En outre, chaque fois que le projet vise “la loi-programme du ...”, il y aura lieu de faire référence à “la loi du [...] portant des dispositions sociales diverses”.

La loi s’intitulera en français “... portant des dispositions sociales diverses” et non “... portant des dispositions diverses sociales”.

¹ C’est ainsi que le chapitre 3 comporte deux sections 3 successives et qu’entre les différents chapitres, on constate des lacunes dans la numérotation des articles.

4. Voor het merendeel van de te wijzigen teksten of bepalingen wordt de wetshistoriek ervan niet² of niet volledig³ weergegeven. Dit dient te worden verholpen. Ook dient voor de aan te brengen wijzigingen de daartoe geëigende terminologie te worden gebruikt.⁴

HOOFDSTUK 2

Verbruiksgegevens van nutsbedrijven en distributienetbeheerders systematisch doorzenden naar KSZ, met [het] oog op datamining en datamatching in de strijd tegen de sociale fraude

ALGEMENE OPMERKINGEN

5. De ontworpen artikelen 101 tot 103 en 105 van de programmawet van 29 maart 2012 wijzigen het systeem van de controle op het misbruik van fictieve adressen door de gerechtigden van sociale prestaties aan de hand van gegevens die door de nutsbedrijven en distributienetbeheerders worden verstrekt.

De huidige regeling, opgenomen in de artikelen 101 tot 105 van de programmawet van 29 maart 2012, laat de sociaal inspecteurs toe bij de nutsbedrijven en distributienetbeheerders gegevens op te vragen van gerechtigden waarvan vermoed wordt dat ze gebruik maken van een fictief adres ("pull" systeem). De ontworpen regeling verplicht de nutsbedrijven en distributienetbeheerders om automatisch bepaalde verbruiks- en adresgegevens van sommige particuliere klanten elektronisch te bezorgen ("push" systeem) aan de Kruispuntbank van de sociale zekerheid (hierna: KSZ).

De te bezorgen verbruiks- en adresgegevens zijn deze van de klanten die worden geselecteerd op basis van de door de Koning vastgestelde grenswaarden die kunnen wijzen op een te laag of te hoog verbruik in functie van de officieel meegeerde gezinssamenstelling (ontworpen artikel 101, eerste lid, van de programmawet van 29 maart 2012). De bezorgde gegevens moeten de sociale-zekerheidsinstellingen en sociale inspecteurs in staat stellen te controleren of sociale uitkeringen en bepaalde andere voordelen al dan niet worden toegekend op basis van een fictief adres (ontworpen artikel 101, tweede lid, van de programmawet van 29 maart 2012). Daarbij wordt gepreciseerd dat de bezorgde gegevens enkel als bijkomend element kunnen worden gebruikt om aan te tonen dat een gerechtigde gebruik maakt van een fictief adres (ontworpen artikel 102 van de programmawet van 29 maart 2012).

² Zie de artikelen 41, 42, 43, 44, 45, 47, 51 en 52 van het ontwerp.

³ Zie artikel 53 van het ontwerp ("laatst gewijzigd bij de wet van 19 december 2014" (niet: 26 december 2013)).

⁴ Zo is in de inleidende zin van sommige artikelen van het ontwerp sprake van "aanvullen" (Fr. "compléter") terwijl in al die gevallen "invoegen" (Fr. "insérer") de geëigende term is (zie de artikelen 41, 42, 43 en 44). In de Nederlandse tekst is soms in de inleidende zin dan weer sprake van "invoeren" waar "invoegen" wordt bedoeld (artikelen 47 en 51).

4. L'historique de la plupart des textes ou dispositions à modifier n'est pas mentionné ² ou n'est pas complet ³. Il s'impose de remédier à cette situation. En ce qui concerne les modifications à apporter, il convient également d'utiliser la terminologie appropriée ⁴.

CHAPITRE 2

Transmettre systématiquement les données de consommation des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la BCSS, en vue du datamining et du datamatching dans la lutte contre la fraude sociale

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

5. Les articles 101 à 103 et 105, en projet, de la loi-programme du 29 mars 2012 modifient le système de contrôle de l'abus des adresses fictives par les bénéficiaires des prestations sociales à l'aide des données fournies par les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseau de distribution.

Le régime actuel, inscrit dans les articles 101 à 105 de la loi-programme du 29 mars 2012, autorise les inspecteurs sociaux à demander aux sociétés de distribution et aux gestionnaires de réseau de distribution les données des bénéficiaires qui sont présumés utiliser une adresse fictive (système "pull"). Le dispositif en projet impose aux sociétés de distribution et aux gestionnaires de réseau de distribution de transmettre systématiquement et par voie électronique, certaines données de consommation et les adresses de certains clients privés (système "push") à la Banque-carrefour de la sécurité sociale (ci-après: BCSS).

Les données de consommation et les adresses à transmettre sont celles de clients qui sont sélectionnés sur la base de certains seuils fixés par le Roi, lesquels peuvent indiquer une consommation anormalement basse ou élevée au regard de la composition du ménage officiellement communiquée (article 101, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi-programme du 29 mars 2012). Les données transmises doivent permettre aux institutions publiques de sécurité sociale et aux inspecteurs sociaux de contrôler si des prestations sociales et certains autres avantages sont ou non octroyés sur la base d'une adresse fictive (article 101, alinéa 2, en projet, de la loi-programme du 29 mars 2012). Il est encore précisé que les données transmises peuvent uniquement être utilisées comme indication supplémentaire afin de démontrer qu'un bénéficiaire utilise une adresse fictive (article 102, en projet, de la loi-programme du 29 mars 2012).

² Voir les articles 41, 42, 43, 44, 45, 47, 51 et 52 du projet.

³ Voir l'article 53 du projet ("modifié en dernier lieu par la loi du 19 décembre 2014" (pas: 26 décembre 2013)).

⁴ C'est ainsi que, dans la phrase introductive de certains articles du projet, il est fait état de "compléter" (Nl. "aanvullen"), alors que le terme approprié est chaque fois "insérer" (Nl. "invoegen") (voir les articles 41, 42, 43 et 44). Dans le texte néerlandais, la phrase introductive fait, quant à elle, parfois état de "invoeren", alors qu'il s'agit de "invoegen" (articles 47 et 51).

6. De ontworpen bepalingen hebben betrekking op de verwerking van persoonsgegevens. Gelet op de impact die de ontworpen regeling zou kunnen hebben op het privéleven van de betrokken particulieren, met name het betwisten van hun aanspraken op sociale uitkeringen in verhouding tot de gezinssamenstelling, verdient het dan ook aanbeveling om over het ontwerp, met toepassing van artikel 29, § 1, van de wet van 8 december 1992 “tot bescherming van de persoonlijke levens[s]feer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens”, het advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in te winnen.

In dit verband verklaarde de gemachtigde dat “een officiële adviesaanvraag [werd] ingediend bij de Privacy commissie voor wat betreft de uitwisseling van energiegegevens” en dat “[h]et advies (...) eerstkomend op de Privacy commissie [wordt] behandeld”.

Het valt te betreuren dat het advies over een zo verre-gaande regeling als voorliggende niet ter beschikking is van de Raad van State, afdeling Wetgeving, op het ogenblik dat deze advies moet uitbrengen. De Raad van State heeft er al meermaals op gewezen dat de afdeling Wetgeving principieel niet om advies kan worden gevraagd dan nadat het betrokken ontwerp alle achtereenvolgende stadia van de administratieve voorbereiding heeft doorgemaakt en het tot het vaststellen van het ontwerp bevoegde orgaan de mogelijkheid heeft gehad het ontwerp eventueel aan te passen in het licht van de vervulde vormvereisten.⁵ Aldus wordt vermeden dat de Raad van State advies zou verlenen over een niet-definitieve ontwerp-tekst en wordt gewaarborgd dat het onderzoek kan worden gevoerd en het advies wordt uitgebracht met volledige kennis van alle relevante elementen.⁶ De adviesaanvrager wordt verzocht zich in de toekomst aan de in herinnering gebrachte regel te conformeren.

Hoe dan ook, indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het voornoemde advies nog wijzigingen zou ondergaan, 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 nog aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

7. De aan de KSZ te bezorgen verbruiks- en adresgegevens zijn persoonsgegevens die beschouwd kunnen worden als gegevens waarop het recht op bescherming van het privéleven van toepassing is.⁷ De ontworpen regeling heeft niet alleen

6. Les dispositions en projet concernent le traitement de données à caractère personnel. Vu l'incidence que le dispositif en projet pourrait avoir sur la vie privée des personnes concernées, notamment la mise en cause de leur droit aux prestations sociales en fonction de la composition du ménage, il vaudrait dès lors mieux, en application de l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 8 décembre 1992 “relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel”, recueillir l'avis de la Commission de la protection de la vie privée.

À cet égard, le délégué a déclaré qu'une demande d'avis officielle a été déposée auprès de la Commission de la protection de la vie privée en ce qui concerne l'échange de données énergétiques et que le dossier y sera traité sous peu.

Il est regrettable, qu'au moment où il doit donner le présent avis, le Conseil d'État, section de législation, ne puisse pas disposer de l'avis relatif à un dispositif aussi extrême que celui à l'examen. Le Conseil d'État a déjà souligné à plusieurs reprises qu'en principe la section de législation ne peut être consultée qu'à l'issue des différentes étapes de la préparation administrative du projet concerné et après que l'organe compétent pour l'établissement de celui-ci a eu la possibilité d'adapter éventuellement son projet à la lumière des éléments recueillis lors de l'accomplissement des formalités⁵. Il serait ainsi évité que le Conseil d'État donne son avis sur un projet de texte non définitif et il serait garanti que l'examen puisse être effectué et que l'avis soit rendu sur la base d'une information complète concernant tous les éléments pertinents en cause⁶. L'auteur de la demande d'avis est invité à se conformer à l'avenir à la règle ainsi rappelée.

Quoi qu'il en soit, si l'avis susvisé devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient encore 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.

7. Les données de consommation et les adresses à transmettre à la BCSS sont des données à caractère personnel qui peuvent être considérées comme des données visées par le droit à la protection de la vie privée⁷. Non seulement,

⁵ RvS 3 februari 1998, nr. 71 514, *Roos*; RvS 23 maart 2009, nr. 191 732, *Verschuere*; RvS 21 juni 2013, nr. 224 015, *Van Egdome*.

⁶ Adv.RvS 41 417/AV tot 41 420/AV van 6 oktober 2006 over voorontwerpen die geleid hebben tot de wet van 10 mei 2007 “tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden”, de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”, de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie” en de wet van 10 mei 2007 “tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden”, *Parl.St.* Kamer, nr. 51-2720/001, 126.

⁷ Voor wat adresgegevens betreft, zie bijv. EHRM 9 oktober 2012, *Alkayav. Turkije*, § 30.

⁵ C.E., 3 février 1998, n° 71 514, *Roos*; C.E., 23 mars 2009, n° 191 732, *Verschuere*; C.E., 21 juin 2013, n° 224 015, *Van Egdome*.

⁶ Avis C.E. 41 417/AG à 41 420/AG, du 6 octobre 2006 sur des avant-projets devenus la loi du 10 mai 2007 “modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie”, la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”, la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre certaines formes de discrimination” et la loi du 10 mai 2007 “adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie”, *Doc. parl.*, Chambre, n° 51-2720-001, 126.

⁷ En ce qui concerne les adresses, voir par exemple Cour eur. D.H., 9 octobre 2012, *Alkaya v. Turquie*, § 30.

tot gevolg dat de betrokken gegevens worden verwerkt, maar houdt bovendien in dat de nutsbedrijven en distributienetbeheerders verplicht worden bepaalde van deze gegevens aan overheidsdiensten ter beschikking te stellen en dit met het oog op het controleren van de betrokkenen. De vraag rijst of een dergelijke regeling geen ongerechtvaardigde inmenging inhoudt in het privéleven van bepaalde personen.⁸

Het recht op eerbiediging van het privéleven wordt gewaarborgd, niet enkel bij artikel 22 van de Grondwet, maar ook bij artikel 8 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens en artikel 17 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten. Op grond van die bepalingen⁹ heeft eenieder onder meer recht op bescherming tegen inmenging in het privéleven ten gevolge van de verwerking van persoonsgegevens.¹⁰

De voormelde bepalingen vereisen dat elke overheidsinmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven en het gezinsleven wordt voorgeschreven door een voldoende precieze wettelijke bepaling en dat zij noodzakelijk is om een wettige doelstelling te bereiken, hetgeen met name inhoudt dat een redelijk verband van evenredigheid moet bestaan tussen de gevolgen van de maatregel voor de betrokken persoon en de belangen van de gemeenschap¹¹ of, anders gesteld, dat de motieven die zijn aangevoerd om die inmenging te verantwoorden, relevant en toereikend zijn, en het evenredigheidsbeginsel is nageleefd.¹²

le dispositif en projet a pour conséquence que les données concernées sont soumises à un traitement, mais il entraîne également l'obligation pour les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseau de distribution de mettre certaines de ces données à la disposition des autorités, et ce en vue de contrôler les personnes concernées. La question se pose de savoir si un tel dispositif n'emporte pas une ingérence injustifiée dans la vie privée de certaines personnes⁸.

Le droit au respect de la vie privée est non seulement garanti par l'article 22 de la Constitution, mais aussi par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Selon ces dispositions⁹, toute personne a droit, notamment, à la protection contre les ingérences dans la vie privée résultant du traitement des données à caractère personnel¹⁰.

Les dispositions précitées exigent que toute ingérence des autorités dans le droit au respect de la vie privée et familiale soit prévue par une disposition législative suffisamment précise et qu'elle soit nécessaire pour atteindre un objectif légitime, ce qui implique notamment qu'un lien raisonnable de proportionnalité doit exister entre les effets de la mesure pour la personne concernée et les intérêts de la société¹¹, ou autrement dit, que les motifs invoqués pour justifier cette ingérence soient pertinents et suffisants et que le respect du principe de proportionnalité soit assuré¹².

⁸ Bij de invoering van de vigerende regeling in de artikelen 100 tot 105 van de programmawet van 29 maart 2012 merkte de Raad van State, afdeling Wetgeving, (cf. Adv.RvS 50 883/1/2/3 van 31 januari en 1 februari 2012, over een voorontwerp van wet dat heeft geleid tot de "programmawet" van 29 maart 2012, *Parl.St. Kamer* 2011-12, nr. 532081/1, 234) het volgende op: "2. Vraag is of de algemene verwijzing naar de wet van 8 december 1992 "tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" volstaat opdat de ontworpen regeling in overeenstemming kan worden geacht met artikel 22 van de Grondwet, en of laatstgenoemde bepaling integendeel niet vereist dat het ontwerp zelf in specifieke wettelijke waarborgen voorziet, onder meer door de essentiële aspecten van de controle-regeling bij wet vast te stellen. Op die kwestie kan evenwel door tijdsgebrek niet nader worden ingegaan. In elk geval dient te worden vastgesteld dat de regeling vrij summier en daardoor mogelijk onvolledig is, waarbij het derhalve niet is uitgesloten dat een aantal wezenlijke aspecten van de regeling over het hoofd is gezien."

⁹ Aangezien de verwerking van persoonsgegevens het voorwerp uitmaakt van EU-regelgeving, kan de ontworpen regeling, die betrekking heeft op de verwerking van bepaalde van deze gegevens, wellicht beschouwd worden als een regeling waarmee het recht van de Europese Unie ten uitvoer wordt gelegd (zie artikel 51, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie). Er dient in dat geval ook rekening te worden gehouden met artikel 7 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie dat eveneens het recht op de bescherming van het privéleven waarborgt.

¹⁰ Zie GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010.

¹¹ Zie o.m. GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.10.1.; GwH 14 maart 2013, nr. 39/2013, B.4.5.; GwH 23 april 2015, nr. 44/2015, B.33.3.

¹² Zie o.m. GwH 14 februari 2013, nr. 6/2013, B.10.

⁸ Lors de l'instauration du dispositif en vigueur dans les articles 100 à 105 de la loi-programme du 29 mars 2012, le Conseil d'État, section de législation avait observé, (cf. avis. C.E., 50 883/1/2/3, des 31 janvier et 1^{er} février 2012, sur un avant-projet de loi devenu la "loi-programme" du 29 mars 2012, *Doc. parl.*, 2011-12, n° 53-2081/1, 234) ce qui suit: "2. La question se pose de savoir s'il suffit de faire une référence générale à la loi du 8 décembre 1992 "relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel" pour considérer que les règles en projet sont conformes à l'article 22 de la Constitution, et si cette dernière disposition ne requiert pas au contraire que le projet prévoie lui-même des garanties légales spécifiques, notamment en fixant dans la loi les aspects essentiels des mesures de contrôle. Faute de temps, cette question ne peut cependant pas être examinée d'une manière plus approfondie. Il faut en tout cas constater que les mesures étant relativement sommaires, elles sont peut-être incomplètes, de sorte que l'on ne peut pas exclure qu'un certain nombre d'aspects essentiels de la réglementation aient été ignorés".

⁹ Dès lors que le traitement des données à caractère personnel fait l'objet d'une réglementation européenne, le dispositif en projet, qui concerne le traitement de certaines de ces données, doit vraisemblablement être considéré comme un régime pourvoyant à l'exécution du droit de l'Union européenne (voir l'article 51, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne). Dans ce cas, il s'impose d'également tenir compte de l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit lui-aussi le droit à la protection de la vie privée.

¹⁰ C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010.

¹¹ Voir notamment C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.10.1.; C.C., 14 mars 2013, n° 39/2013, B.4.5.; C.C., 3 avril 2015, n° 44/2015, B.33.3.

¹² Voir, notamment, C.C. 14 février 2013, n° 6/2013, B.10.

8.1. Artikel 22, eerste lid, van de Grondwet, bepaalt dat ieder recht heeft op eerbiediging van zijn privéleven, “behoudens in de gevallen en onder de voorwaarden door de wet bepaald”. Het woord “wet” wijst hier op een wettelijke bepaling. Doordat die grondwetsbepaling aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voorbehoudt om vast te stellen in welke gevallen en onder welke voorwaarden afbreuk kan worden gedaan aan onder meer het recht op eerbiediging van het privéleven, waarborgt ze aan elke burger dat geen enkele inmenging in dat recht kan plaatsvinden dan krachtens regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering. Een delegatie aan een andere macht is evenwel niet in strijd met het wettigheidsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de essentiële elementen voorafgaandelijk door de wetgever zijn vastgesteld.¹³ Naast die formele wettigheidsvereiste legt artikel 22 van de Grondwet eveneens de verplichting op dat de inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven in duidelijke en voldoende nauwkeurige bewoordingen wordt geformuleerd die het mogelijk maken de hypothesen te voorzien waarin de wetgever een dergelijke inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven toestaat.¹⁴

Het komt dus aan de wetgever toe om in voldoende duidelijke bewoordingen nader te preciseren welke gegevens de nutsbedrijven en de distributienetbeheerders precies moeten selecteren en in welke gevallen ze deze gegevens moeten bezorgen aan de KSZ. Tevens moet bepaald worden welke instanties de aldus aan de KSZ bezorgde gegevens mogen raadplegen en in welke gevallen ze dit kunnen. Ook dient de doelstelling van de gegevensoverdracht en van de toegang tot de gegevens in de wet zelf geregeld te worden.

8.2. Het ontworpen artikel 101 van de programmawet van 29 maart 2012 bepaalt het principe en de doeleinden van de gegevensverwerking, en stelt dat het om verbruiks- en adresgegevens gaat waarover nutsbedrijven en distributienetbeheerders beschikken (met inbegrip klaarblijkelijk van gegevens inzake gezinssamenstelling). Daarbij wordt omschreven welke instanties de gegevens moeten meedelen, aan welke instantie (de KSZ) dit dient te gebeuren, en welke overheidsinstanties toegang hebben tot de gegevens (openbare instellingen van sociale zekerheid en sociale inspecteurs). Ook de doelstelling van de gegevensoverdracht wordt geregeld (ontworpen artikel 101, tweede lid).

Het wordt evenwel aan de Koning (ontworpen artikel 101, eerste lid, *in fine*) overgelaten om te preciseren welke verbruiks- en adresgegevens precies door de nutsbedrijven en distributienetbeheerders moeten worden geselecteerd en bezorgd. De gegevens die zullen worden meegedeeld door de nutsbedrijven en distributienetbeheerders zijn deze die

8.1. L'article 22, alinéa 1^{er}, de la Constitution dispose que chacun a droit au respect de sa vie privée, “sauf dans les cas et conditions fixés par la loi”. Le mot “loi” vise ici une disposition législative. En réservant au législateur compétent le pouvoir de fixer dans quels cas et à quelles conditions il peut être porté atteinte notamment au droit au respect de la vie privée, cette disposition constitutionnelle garantit à tout citoyen qu'aucune immixtion dans ce droit ne pourra avoir lieu qu'en vertu de règles adoptées par une assemblée délibérante, démocratiquement élue. Une délégation à un autre pouvoir n'est toutefois pas contraire au principe de légalité, pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur¹³. Outre cette exigence de légalité formelle, l'article 22 de la Constitution impose également que l'ingérence dans le droit au respect de la vie privée soit libellée en des termes clairs et suffisamment précis qui permettent d'appréhender de manière prévisible les hypothèses dans lesquelles le législateur autorise pareille ingérence dans le droit au respect de la vie privée¹⁴.

C'est donc au législateur qu'il appartient de préciser en des termes suffisamment clairs quelles sont les données que les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseau de distribution doivent précisément sélectionner et dans quels cas ils doivent transmettre ces données à la BCSS. Il s'impose également de déterminer quels organes peuvent consulter les données ainsi transmises à la BCSS et dans quels cas ils peuvent le faire. Il faut également que la loi elle-même fixe l'objectif de la transmission des données et règle l'accès à celles-ci.

8.2. L'article 101, en projet, de la loi-programme du 29 mars 2012 fixe le principe et les objectifs du traitement des données et précise qu'il s'agit des données de consommation et des adresses dont disposent les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseau de distribution (les données concernant la composition du ménage y étant apparemment incluses). Dans ce cadre, il est précisé quels organes doivent communiquer les données, à quel organisme cette communication doit être effectuée (la BCSS) et quelles autorités ont accès aux données (organismes publics de sécurité sociale et inspecteurs sociaux). L'objectif de la transmission des données est également réglé (article 101, alinéa 2, en projet).

C'est toutefois le Roi qui est chargé d'indiquer quelles sont précisément les données de consommation et les adresses qui doivent être sélectionnées et transmises par les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseau de distribution (article 101, alinéa 1^{er}, *in fine*, en projet). Les données qui seront communiquées par les sociétés de distribution et

¹³ Zie in dat verband onder meer GwH 21 december 2004, nr. 202/2004, B.4.3 en B.5.4; GwH 14 juni 2006, nr. 94/2006, B.18 en B.19; GwH 26 juni 2008, nr. 95/2008, B.42 en B.43; GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.10.1 en B.10.2.; GwH 19 maart 2015, nr. 40/2015, B.32.1.; GwH 19 maart 2015, nr. 44/2015, B.36.2. en GwH 21 mei 2015, nr. 63/2015, B.10

¹⁴ Zie o.m. GwH 14 februari 2013, nr. 6/2013, B.9.1.; GwH 14 maart 2013, nr. 39/2013, B.8.1.

¹³ Voir à cet égard notamment C.C., 21 décembre 2004, n° 202/2004, B.4.3 et B.5.4; C.C., 14 juin 2006, n° 94/2006, B.18 et B.19; C.C., 26 juin 2008, n° 95/2008, B.42 et B.43; C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.10.1 et B.10.2.; C.C., 19 mars 2015, n° 40/2015, B.32.1.; C.C., 19 mars 2015, n° 44/2015, B.36.2. et C.C., 21 mai 2015, n° 63/2015, B.10.

¹⁴ Voir à cet égard notamment C.C. 14 février 2013, n° 6/2013, B. 9.1.; C.C., 14 mars 2013, n° 39/2013, B. 8.1.

afwijken van de door de Koning vastgestelde grenswaarden die wijzen op een te laag of te hoog verbruik in functie van de officieel meegedeelde gezinssamenstelling.

Deze machtiging aan de Koning wordt ingeperkt door de door de wetgever uitdrukkelijk geformuleerde doelstelling. Hoewel de Koning beschikt over een onbegrensde beoordelingsbevoegdheid bij het vastleggen van deze grenswaarden, zal Hij, onder toezicht van de bevoegde rechtscollèges, slechts grenswaarden mogen vaststellen die redelijkerwijze geacht kunnen worden een aanwijzing te zijn van een te laag of te hoog verbruik in functie van de officieel meegedeelde gezinssamenstelling.

Uit de door de gemachtigde verschaftte toelichting blijkt dat wellicht “gegevens die ten minste 80 % in neerwaartse of opwaartse zin afwijken van een gemiddeld energieverbruik zouden geselecteerd worden”. Het hanteren van deze grens zou toelaten dat een afwezigheid van 9,6 maanden op 12 maanden geen aanleiding zou geven tot een overschrijding van de grenswaarden.

Gelet op het vermelde legaliteitsbeginsel verdient het aanbeveling in de ontworpen wetsbepaling zelf een minimale afwijkingsgrens (zoals bijvoorbeeld de grens van 80 % afwijking ten aanzien van een gemiddeld verbruik) in te schrijven.

Onder dit voorbehoud lijkt de ontworpen regeling voldoende nauwkeurig af te bakenen in welke gevallen de nutsbedrijven en distributienetbeheerders de verbruiks- en adresgegevens overdragen aan de KSZ en de openbare instellingen van sociale zekerheid en de sociaal inspecteurs toegang hebben tot deze gegevens, zodat het de energieverbruikers mogelijk wordt gemaakt om op een voldoende duidelijke wijze de hypothesen te voorzien waarin de wetgever de overdracht van en toegang tot hun adres- en verbruiksgegevens toelaat.¹⁵

8.3. In het ontworpen artikel 105 van de programmawet van 29 maart 2012 machtigt de wetgever het beheerscomité van de KSZ om nadere regels te bepalen, onder meer “de structuur en inhoud van de berichten en de wijze waarop de verbruiks- en adresgegevens moeten worden overgemaakt”. Die machtiging is aanvaardbaar in het licht van het legaliteitsbeginsel van artikel 22 van de Grondwet, voor zover het beheerscomité van de KSZ er zich van onthoudt essentiële elementen aan de ontworpen regeling toe te voegen en er zich toe beperkt de technische aspecten van de gegevensoverdracht te bepalen.

9.1. Wat het beoordelen betreft van de evenredigheidsband die moet bestaan tussen de gevolgen van de maatregel voor de betrokkene persoon en de belangen van de gemeenschap, dient er mee rekening te worden gehouden dat de verwerking van persoonsgegevens het voorwerp uitmaakt van specifieke regelingen, met name het Europees Verdrag “tot bescherming van personen ten opzichte van de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens”, ondertekend te Straatsburg op

¹⁵ Vgl. i.v.m. de toegang van de belastingadministratie tot bankgegevens GwH 14 maart 2013, nr. 39/2013, B.8.3.

les gestionnaires de réseau de distribution sont celles qui s'écartent des seuils qui sont fixés par le Roi et qui indiquent une consommation anormalement basse ou élevée au regard de la composition du ménage communiquée.

Cette délégation au Roi est circonscrite par l'objectif expressément formulé par le législateur. Bien que le Roi dispose d'un pouvoir d'appréciation illimité pour fixer ces seuils, Il ne pourra, sous le contrôle des juridictions compétentes, que fixer des seuils susceptibles d'être raisonnablement considérés comme révélant une consommation anormalement basse ou élevée au regard de la composition du ménage officiellement communiquée.

Il ressort des précisions fournies par le délégué que les données s'écartent d'au moins 80 % à la baisse ou à la hausse d'une consommation énergétique moyenne seraient probablement sélectionnées. L'utilisation de cette limite permettrait qu'une absence de 9,6 mois sur 12 n'entraîne pas un dépassement des seuils.

Eu égard au principe de légalité susvisé, il est recommandé d'inscrire un écart-limite minimal (comme par exemple l'écart de 80 % par rapport à une consommation moyenne) dans la disposition législative en projet elle-même.

Sous cette réserve, le dispositif en projet semble délimiter avec suffisamment de précision dans quels cas les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseau de distribution transmettent les données de consommation et les adresses à la BCSS et dans quels cas les institutions publiques de sécurité sociale et les inspecteurs sociaux ont accès à ces données, les consommateurs d'énergie ayant ainsi la possibilité de prévoir d'une manière suffisamment précise les hypothèses dans lesquels le législateur autorise la transmission de leurs données de consommation et de leur adresse et l'accès à celles-ci ¹⁵.

8.3. À l'article 105 en projet de la loi-programme du 29 mars 2012, le législateur habilite le comité de gestion de la BCSS à déterminer les modalités, entre autres “la structure et le contenu des messages et la façon selon laquelle les données de consommation et d'adresses doivent être transmises”. Cette délégation est acceptable à la lumière du principe de légalité consacré à l'article 22 de la Constitution, pour autant que le comité de gestion de la BCSS s'abstienne d'ajouter des éléments essentiels au régime en projet et se limite à déterminer les aspects techniques de la transmission de données.

9.1. En ce qui concerne l'appréciation du rapport de proportionnalité qui doit exister entre les effets de la mesure pour la personne concernée et les intérêts de la société, il convient de tenir compte de ce que le traitement des données à caractère personnel fait l'objet d'actes spécifiques, notamment la Convention européenne “pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel”, signée à Strasbourg le 28 janvier 1981, et la loi du

¹⁵ Comparer en ce qui concerne l'accès de l'administration fiscale aux banques de données C.C., 14 mars 2013, n° 39/2013, B.8.3.

28 januari 1981, en de wet van 8 december 1992. Ook met richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 “betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens” moet worden rekening gehouden.¹⁶ Het Grondwettelijk Hof heeft er op gewezen dat de verplichtingen die uit de hiervoor aangehaalde internationaal- en *supranationaalrechtelijke* normen voortvloeien “een onlosmakelijk geheel [vormen] met de waarborgen die in artikel 22 van de Grondwet zijn opgenomen” en dat “[e]en bepaling die met die verplichtingen in strijd is, (...) derhalve het recht op eerbiediging van het privéleven [zou] schenden, zoals gewaarborgd in artikel 22 van de Grondwet”.¹⁷

Aangezien de wet van 8 december 1992 de concretisering inhoudt van de zo-even genoemde internationaal- en *supranationaalrechtelijke* normen, dienen de bepalingen van dit hoofdstuk¹⁸ wat de evenredigheid van de inmengingen in het privéleven betreft, in de eerste plaats te worden vergeleken met deze wet. Ook al kan de wetgever afwijken van een wet die hij zelf heeft aangenomen, in dit geval zou een eventuele afwijking kunnen stuiten op de genoemde normen van hogere rang.

9.2. In dit verband kan er op gewezen worden dat de wetgever kennelijk niet de bedoeling had om af te wijken van de wet van 8 december 1992, aangezien artikel 104 van de programmawet van 29 maart 2012, dat door de ontworpen regeling niet wordt gewijzigd, uitdrukkelijk bepaalt dat de wet van 8 december 1992 “van toepassing [is] op de bepalingen van deze afdeling”. De bepalingen van de wet van 8 december 1992 dienen uiteraard te worden geïnterpreteerd in het licht van de hierboven vermelde grondwettelijke en internationaalrechtelijke beginselen.

9.3. Artikel 4, § 1, 2°, van de wet van 8 december 1992 bepaalt dat de betrokken persoonsgegevens voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden dienen te worden verkregen en niet mogen worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met die doeleinden.

De doelstelling van de gegevensverwerking is uitdrukkelijk en omstandig verwoord in het ontworpen artikel 101, tweede lid, van de programmawet van 29 maart 2012. Die verstrekte gegevens moeten de bevoegde overheidsdiensten in staat stellen om na te gaan of betrokkenen zich in het kader van de toekenning van sociale uitkeringen in de ruime zin van het woord niet schuldig maken aan domiciliefraude. Die doelstelling vormt een wettige en gerechtvaardigde doelstelling.

¹⁶ Aangezien, zoals reeds opgemerkt, de ontworpen regeling wellicht beschouwd dient te worden als een regeling waarmee het recht van de Europese Unie ten uitvoer wordt gelegd, moet eveneens rekening worden gehouden met artikel 8 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat een recht op bescherming van persoonsgegevens formuleert en eisen stelt aan de verwerking ervan.

¹⁷ GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.5.3.

¹⁸ Alle in dit hoofdstuk opgenomen maatregelen kunnen worden beschouwd als een “verwerking” van persoonsgegevens in de zin van artikel 1, § 2, van de wet van 8 december 1992.

8 décembre 1992. Par ailleurs, il faut également tenir compte de la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 “relative à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données”¹⁶. La Cour constitutionnelle a souligné que les obligations qui découlent des normes internationales et *supranationales* citées “forment un ensemble indissociable des garanties qui sont reproduites à l’article 22 de la Constitution” et qu’ “[u]ne disposition qui est contraire à ces obligations violerait par conséquent le droit au respect de la vie privée, tel qu’il est garanti à l’article 22 de la Constitution”¹⁷.

Étant donné que la loi du 8 décembre 1992 constitue la concrétisation des normes de droit international et *supranational* qui viennent d’être rappelées, les dispositions de ce chapitre¹⁸ doivent, en premier lieu, être comparées avec cette loi en ce qui concerne la proportionnalité des ingérences dans la vie privée. Même si le législateur peut toujours s’écarter d’une loi qu’il a lui-même adoptée, une éventuelle dérogation pourrait en l’espèce se heurter aux normes supérieures mentionnées.

9.2. À cet égard, on peut observer que le législateur n’avait manifestement pas l’intention de déroger à la loi du 8 décembre 1992, étant donné que l’article 104 de la loi-programme du 29 mars 2012, qui n’est pas modifié par le régime en projet, dispose explicitement que la loi du 8 décembre 1992 “s’applique aux dispositions de la présente section”. Il y a évidemment lieu d’interpréter les dispositions de la loi du 8 décembre 1992 à la lumière des principes constitutionnels et de droit international cités ci-dessus.

9.3. L’article 4, § 1^{er}, 2°, de la loi du 8 décembre 1992 dispose que les données à caractère personnel concernées doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne doivent pas être traitées de manière incompatible avec ces finalités.

La finalité du traitement des données est formulée explicitement et de manière circonstanciée à l’article 101, alinéa 2, en projet de la loi-programme du 29 mars 2012. La transmission de ces données doit permettre aux services publics compétents de vérifier si les personnes concernées ne se rendent pas coupables de fraude au domicile dans le cadre de l’octroi d’allocations sociales au sens large du terme. Cette finalité est légale et justifiée.

¹⁶ Étant donné qu’ainsi qu’il a déjà été observé, le régime en projet doit sans doute être considéré comme un régime pourvoyant à l’exécution du droit de l’Union européenne, il y a également lieu de tenir compte de l’article 8 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne qui consacre un droit à la protection des données à caractère personnel et impose des obligations pour leur traitement.

¹⁷ C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.5.3.

¹⁸ Toutes les mesures figurant dans ce chapitre peuvent être considérées comme un “traitement” de données à caractère personnel au sens de l’article 1^{er}, § 2, de la loi du 8 décembre 1992.

9.4. Uit artikel 4, § 1, 3°, van de wet van 8 december 1992 vloeit voort dat in het licht van de omschrijving van de doeleinden voor de verwerking moet worden nagegaan of de inzameling van die persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en niet overmatig is.

In dit verband moet worden opgemerkt dat, zoals blijkt uit de toelichting verschaft door de gemachtigde, door de KSZ slechts de (verbruiks)gegevens worden verwerkt van personen die een abnormaal laag of hoog gebruik hebben in functie van de officieel meegedeelde gezinssamenstelling, en dat slechts wanneer bij de KSZ blijkt dat deze personen een uitkering ontvangen, deze gegevens worden meegedeeld aan de voor deze uitkering bevoegde instelling.

Deze laatste voorwaarde lijkt in de tekst van het ontwerp slechts indirect tot uitdrukking te komen in de formulering dat de bevoegde diensten toegang zullen hebben tot de betrokken gegevens om in combinatie met “andere sociale gegevens en sociale gegevens van persoonlijke aard die beschikbaar zijn in het netwerk” te controleren of sociale uitkeringen worden toegekend op basis van een fictief adres.

In het licht van de noodzakelijke evenredigheid van de gegevensverwerking verdient het aanbeveling in de tekst van het ontwerp uitdrukkelijk tot uiting te brengen dat de afwijkende verbruiksgegevens enkel worden meegedeeld door de KSZ indien de betrokken personen uitkeringen ontvangen van de betrokken instellingen.

Artikel 7

10. Het is onduidelijk op welke “berichten” de machtiging in het ontworpen artikel 105 van de programmawet van 29 maart 2012 betrekking heeft.

Dienaangaande heeft de gemachtigde het volgende gepreciseerd:

“Inhoud en structuur van de berichten: afspraken, onder meer inzake inhoud, codificatie en formaat van de gegevens; hoe preciezer de berichten zijn gedefinieerd, hoe makkelijker ze door informaticaprogramma’s automatisch kunnen verwerkt worden; bv postcode 9000 is éénduidig, terwijl vrije tekst “Gent”, “GENT”, “Gent”,.... al veel moeilijker is om te verwerken.

Wijze waarop gegevens worden overgemaakt: in batch (pakketten van berichten), online of in een combinatie van beide; ook het veiligheidsluik (onder meer zeker zijn dat de gegevens bij de geautoriseerde instanties terechtkomen,...) maakt hier onderdeel van uit.”

Aldus is duidelijk dat met de notie “berichten” bedoeld wordt op de handeling waarmee de gegevens worden bezorgd aan de KSZ. Het verdient aanbeveling in de tekst van het ontwerp te verduidelijken dat het gaat om de berichten “waarmee de gegevens worden bezorgd”. Minstens lijkt deze technische verduidelijking te moeten worden opgenomen in de memorie van toelichting.

9.4. Il ressort de l’article 4, § 1^{er}, 3°, de la loi du 8 décembre 1992, qu’il y a lieu de vérifier, à la lumière de la description des finalités du traitement, si la collecte de ces données à caractère personnel est adéquate, pertinente et non excessive.

À ce sujet, il faut observer que, comme l’indique l’explication fournie par le délégué, la BCSS ne traite que les données (de consommation) de personnes qui ont une consommation anormalement faible ou élevée au regard de la composition du ménage officiellement communiquée et que ce n’est que lorsqu’il s’avère pour la BCSS que ces personnes perçoivent une allocation que ces données sont transmises à l’institution compétente pour cette allocation.

Cette dernière condition ne semble toutefois apparaître qu’indirectement dans le texte du projet, et ce dans la règle selon laquelle les services compétents auront accès aux données en question pour contrôler, en combinaison avec “d’autres données sociales et des données sociales à caractère personnel qui sont disponibles dans le réseau”, si des prestations sociales sont octroyées sur la base d’une adresse fictive.

À la lumière de la nécessaire proportionnalité du traitement des données, il est recommandé de prévoir expressément dans le texte du projet que les données de consommation anormales ne sont communiquées par la BCSS que si les personnes concernées perçoivent des allocations des institutions en question.

Article 7

10. On n’aperçoit pas clairement quels “messages” sont concernés par la délégation prévue à l’article 105 en projet de la loi-programme du 29 mars 2012.

À ce sujet, le délégué a précisé ce qui suit:

“Inhoud en structuur van de berichten: afspraken, onder meer inzake inhoud, codificatie en formaat van de gegevens; hoe preciezer de berichten zijn gedefinieerd, hoe makkelijker ze door informaticaprogramma’s automatisch kunnen verwerkt worden; bv postcode 9000 is éénduidig, terwijl vrije tekst “Gent”, “GENT”, “Gent”,.... al veel moeilijker is om te verwerken.

Wijze waarop gegevens worden overgemaakt: in batch (pakketten van berichten), online of in een combinatie van beide; ook het veiligheidsluik (onder meer zeker zijn dat de gegevens bij de geautoriseerde instanties terechtkomen,...) maakt hier onderdeel van uit.”

Il est donc clair que la notion de “message” vise l’acte par lequel les données sont transmises à la BCSS. Il est conseillé de préciser dans le texte du projet qu’il s’agit des messages “par lesquels les données sont transmises”. Cette précision technique semble à tout le moins devoir figurer dans l’exposé des motifs.

11. Gelet op de terminologie gebruikt in het ontworpen artikel 101 schrijve men in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 105 “bezorgd” in plaats van “overgemaakt”.

HOOFDSTUK 3

Nieuw beleid — HORECA

VORMVEREISTEN

12. Sommige artikelen van hoofdstuk 3 van het ontwerp¹⁹ moeten overeenkomstig artikel 15 van de wet van 25 april 1963 “betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg”, om advies worden voorgelegd aan hetzij de Nationale Arbeidsraad, hetzij het beheerscomité van de betrokken openbare instellingen. Uit de aan de Raad van State toegezonden documenten blijkt niet dat dergelijke adviezen reeds zijn ingewonnen, noch dat wat dat betreft een beroep wordt gedaan op het spoedeisend karakter van de betrokken aanleggenheid om dergelijke adviezen niet in te winnen.

Indien de aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, voorgelegde tekst ten gevolge van de voornoemde eventueel nog in te winnen adviezen wijzigingen zou ondergaan, moeten de gewijzigde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, voor een nieuw onderzoek aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerkingen

13.1. Hoofdstuk 3 van het ontwerp beoogt vooreerst een regeling in te voeren met betrekking tot zogenaamde “flexi-jobs” in de horecasector. Voor deze vorm van tewerkstelling wordt een specifieke arbeidsrechtelijke regeling uitgewerkt, gekoppeld aan een specifieke behandeling op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit. Daarnaast wordt voor dezelfde sector een specifieke regeling getroffen voor het presteren van overuren, waarbij het door de werknemer niet in te halen aantal overuren wordt verhoogd, en waarbij, wat die overuren betreft, opnieuw wordt voorzien in een specifieke behandeling op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit.

Vraag is dan ook of de ontworpen regeling in overeenstemming kan worden geacht met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. Verschillende aspecten van de ontworpen regeling doen in dat opzicht vragen rijzen.

13.2. Zo is het niet duidelijk waarom de ontworpen regeling enkel van toepassing is op de horecasector, en binnen die sector, enkel op de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het eerstgenoemde paritair

¹⁹ Zie bijvoorbeeld de artikelen 41 tot 46.

11. Compte tenu de la terminologie utilisée à l'article 101 en projet, on écrira “bezorgd” au lieu de “overgemaakt” dans le texte néerlandais de l'article 105 en projet.

CHAPITRE 3

Politique nouvelle — HORECA

FORMALITÉS

12. 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”, certaines dispositions du chapitre 3 du projet¹⁹ doivent être soumises à l'avis, soit du Conseil national du Travail, soit du comité de gestion des organismes d'intérêt public concernés. Il ne ressort pas des documents transmis au Conseil d'État que ces avis auraient déjà été recueillis, ni qu'à cet égard le caractère urgent de la matière concernée aurait été invoqué pour ne pas devoir les recueillir.

Dans l'hypothèse où les avis précités devant éventuellement encore être recueillis donneraient lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État, section de législation, les dispositions modifiées devraient être à nouveau soumises pour examen 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

Observation générale

13.1. Le chapitre 3 du projet vise tout d'abord à instaurer un règlement relatif à ce qu'on appelle les “flexi-jobs” dans le secteur horeca. Cette forme d'emploi fait l'objet d'un régime spécifique en matière de droit du travail, lequel est associé à un traitement particulier sur le plan de la sécurité sociale et de la fiscalité. En outre, des mesures spécifiques sont arrêtées pour ce même secteur en ce qui concerne la prestation d'heures supplémentaires, des mesures qui prévoient une augmentation du nombre d'heures supplémentaires ne devant pas être récupérées par le travailleur et, pour ces heures supplémentaires, un traitement spécifique en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

La question se pose dès lors de savoir si le régime en projet est conforme au principe constitutionnel d'égalité. À cet égard, divers aspects du dispositif en projet soulèvent des questions.

13.2. Ainsi, on n'aperçoit pas clairement pourquoi le régime en projet ne s'applique qu'au secteur horeca et, au sein de ce secteur, uniquement aux travailleurs et employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ou à la Commission paritaire pour le travail intérimaire si l'utilisateur relève de la commission paritaire citée en premier

¹⁹ Voir par exemple les articles 41 à 46.

comité. Andere sectoren of, binnen de horecasector zelf, werkgevers en werknemers die ressorteren onder een ander paritair comité komen bijgevolg niet in aanmerking voor de ontworpen regeling.

Voorts moet worden vastgesteld dat voor een tewerkstelling in het kader van een flexi-job als voorwaarde geldt dat de werknemer al een minimale tewerkstelling van vier vijfden heeft bij één of meer andere werkgevers. Daarbij rijst de vraag of het voordeel dat de horecawerkgever op die wijze kan genieten, niet in eerste instantie mogelijk wordt gemaakt doordat andere werkgevers instaan voor een volwaardige sociale bescherming biedende rechtspositie van de werknemer middels een minimale tewerkstelling van vier vijfden. Die "opgelegde solidariteit onder werkgevers" doet dan ook vragen rijzen op het vlak van de gelijke behandeling van werkgevers.

Ook moet worden vastgesteld dat werkgevers en werknemers in de horecasector die binnen dan wel buiten het stelsel van het geregistreerde kassasysteem actief zijn bij voltijdse tewerkstelling uit fiscaalrechtelijk oogpunt een verschillende behandeling te beurt valt voor uit te betalen overuren (360 dan wel 300 uren), maar een gelijke behandeling krijgen voor in te halen overuren (telkens 360 uren).

13.3. Zoals bekend sluiten de grondwettelijke regels van de gelijkheid en de niet-discriminatie niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

In de memorie van toelichting wordt ter verantwoording van de ontworpen specifieke regeling voor de horecasector voornamelijk gewezen op de arbeidsintensieve economische activiteit, de hoge loonkost, de nakende invoering van het geregistreerde kassasysteem en de noodzaak om in het licht daarvan ondersteuningsmaatregelen in te voeren, het goedkoper en flexibeler maken van de arbeid, en het minder aantrekkelijk maken van fraude en zwartwerk.

Spijts deze verantwoording is het zeer de vraag of de ontworpen regeling de toets aan het gelijkheidsbeginsel kan doorstaan, nu deze verantwoording grotendeels evenzeer kan worden betrokken op andere economische sectoren of andere werkgevers, en de daarin weergegeven motieven niet specifiek gelden voor de horecasector. Ook kan de evenredigheid van de ontworpen maatregelen worden betwijfeld, nu in de memorie van toelichting bijvoorbeeld wordt gesteld dat de niet in te halen of "uitbetaalde" overuren in de horecasector "volledig [worden] vrijgesteld van fiscale en parafiscale lasten zodat er geen enkele reden meer is om deze in het zwart uit te betalen". Indien een maatregel om het zwartwerk in een bepaalde sector te bestrijden erin bestaat om de sociale en fiscale lasten op een bepaald onderdeel van het loon (in dit

lieu. D'autres secteurs ou, au sein du secteur horeca même, des employeurs ou des travailleurs ressortissant à une autre commission paritaire n'entrent par conséquent pas en considération pour le régime en projet.

En outre, force est de constater que pour un emploi dans le cadre d'un flexi-job, le travailleur doit déjà avoir une occupation minimale de quatre cinquièmes chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s). La question se pose dès lors de savoir si l'avantage dont peut bénéficier ainsi l'employeur du secteur horeca n'est pas avant toute chose rendu possible parce que d'autres employeurs assurent un statut juridique de travailleur à part entière, garantissant une protection sociale, par la voie d'une occupation minimale de quatre cinquièmes. Cette "solidarité imposée entre employeurs" soulève par conséquent des questions en ce qui concerne l'égalité de traitement des employeurs.

Il faut également constater que les employeurs et les travailleurs du secteur horeca qui exercent leur activité dans le cadre du système de caisse enregistreuse ou en dehors de celui-ci sont soumis à un traitement différent sur le plan fiscal en cas d'occupation à temps plein en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires (360 ou 300 heures), mais bénéficient d'un traitement égal pour la récupération des heures supplémentaires (chaque fois 360 heures).

13.3. Nul n'ignore que les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier compte tenu du but et des effets de la mesure ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Pour justifier le régime en projet spécifique au secteur horeca, l'exposé des motifs évoque principalement l'activité économique à forte intensité de main-d'œuvre, le coût salarial élevé, l'instauration prochaine du système de caisse enregistreuse ainsi que la nécessité de mettre dès lors en place des mesures d'aide, la volonté de rendre le travail moins onéreux et d'améliorer sa flexibilité, et le besoin de rendre la fraude et le travail au noir moins attractifs.

Nonobstant cette justification, il est fort douteux que le régime en projet soit conforme au principe d'égalité, étant donné que cette justification peut, dans une large mesure, concerner tout autant d'autres secteurs économiques ou d'autres employeurs, et que les motifs qui y figurent ne sont pas spécifiques au secteur horeca. De même, la proportionnalité des mesures en projet peut être mise en doute, étant donné qu'aux termes de l'exposé des motifs, par exemple, les heures supplémentaires non récupérées ou "rémunérées" dans le secteur horeca sont "entièrement exonérée[s] de coûts fiscaux et parafiscaux. Comme cela il n'y a plus de raison de les payer en noir". Si une mesure visant à lutter contre le travail au noir dans un certain secteur consiste à supprimer purement et simplement les charges sociales et fiscales sur

geval de overuren) voor die sector dan maar af te schaffen, lijkt dit niet evenredig in het licht van het doel van de maatregel en moet worden besloten dat dit een schending inhoudt van het gelijkheidsbeginsel.

Het staat aan de steller van het ontwerp om de gehele regeling uit het oogpunt van het gelijkheidsbeginsel opnieuw te onderzoeken. Voor elk van de ontworpen maatregelen dient een deugdelijke verantwoording voorhanden te zijn, die in de memorie van toelichting dient uiteengezet te worden.

De Raad van State, afdeling Wetgeving, maakt dan ook een ernstig voorbehoud wat de overeenstemming van de ontworpen regeling met het gelijkheidsbeginsel betreft.

14. In het ontwerp dient de schrijfwijze “flexi-job” en “flexiloon” in het Nederlands en “flexi-job” en “flexi-salaire” in het Frans op een consistente manier te worden gehanteerd. In tal van bepalingen is immers ook sprake van “flexijob” en “flexiloon” in het Nederlands en van “flexijob” in het Frans.

Bijzondere opmerkingen

Artikel 29

15. In artikel 29, 4°, van het ontwerp moet worden verwezen naar “afdeling 3” (niet: “afdeling 2bis”).

Artikel 30

16. In artikel 30, § 1, inleidende zin, van het ontwerp is het niet duidelijk welke sector wordt bedoeld: de sector van het hotelbedrijf of de sector waarin de werknemer al een tewerkstelling heeft. In het laatste geval is het ook niet duidelijk hoe de tewerkstelling van een voltijdse referentiepersoon moet worden berekend wanneer de werknemer is tewerkgesteld in verschillende sectoren.

17. In artikel 30, § 1, b), van het ontwerp is het niet duidelijk of arbeid gepresteerd tijdens een opzeggingstermijn valt onder het begrip “periode gedekt door een verbrekingsvergoeding (lees: ontslagvergoeding)” en of de vergoeding overeengekomen bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door onderlinge toestemming ook onder het begrip “verbrekingsvergoeding” valt.

Artikel 32

18. Deze bepaling heeft geen normatieve draagwijdte en bevat enkel een toelichting bij de doelstelling van de betrokken afdeling van het ontwerp. Dit artikel dient dan ook uit het ontwerp te worden weggelaten en de tekst ervan kan worden opgenomen in de memorie van toelichting.

Artikel 33

19. De bepaling opgenomen in artikel 33 van het ontwerp, waarbij sommige overeenkomsten inzake uitzendarbeid

une certaine partie du salaire (dans le cas présent, les heures supplémentaires) pour ce secteur, elle ne semble pas proportionnée à la lumière de son objectif et il faut en conclure qu’il y a violation du principe d’égalité.

Il appartient à l’auteur du projet de réexaminer l’ensemble du régime du point de vue du principe d’égalité. Chacune des mesures en projet devra faire l’objet d’une justification adéquate qui figurera dans l’exposé des motifs.

Le Conseil d’État, section de législation, émet dès lors de sérieuses réserves quant à la conformité du régime en projet avec le principe d’égalité.

14. Dans le projet, on écrira “flexi-job” et “flexi-salaire” en français et “flexi-job” et “flexi-loon” en néerlandais avec cohérence. De nombreuses dispositions font en effet usage de “flexijob” en français ou de “flexijob” et “flexiloon” en néerlandais.

Observations particulières

Article 29

15. L’article 29, 4°, du projet doit faire référence à la “section 3” (et non: “section 2bis”).

Article 30

16. À l’article 30, § 1^{er}, phrase introductive, du projet, on n’aperçoit pas clairement le secteur qui est visé: le secteur de l’industrie hôtelière ou le secteur dans lequel le travailleur a déjà une occupation. Dans le dernier cas, on n’aperçoit pas non plus clairement comment l’occupation à prestations complètes d’une personne de référence doit être calculée lorsque le travailleur est occupé dans différents secteurs.

17. À l’article 30, § 1^{er}, b), du projet, on n’aperçoit pas clairement si le travail effectué pendant un délai de préavis relève de la notion de “période couverte par une indemnité de rupture (lire: indemnité de licenciement)” et si l’indemnité convenue en cas de fin du contrat de travail par consentement mutuel relève elle aussi de la notion de “indemnité de rupture”.

Article 32

18. Cette disposition n’a pas de portée normative et ne fait qu’exposer l’objectif de la section concernée du projet. Cet article doit dès lors être omis du projet et son texte peut être inséré dans l’exposé des motifs.

Article 33

19. La disposition inscrite à l’article 33 du projet, assimilant certains contrats en matière de travail intérimaire à un contrat

worden gelijkgesteld met een flexijobovereenkomst, dient te worden opgenomen in artikel 29, 4°, van het ontwerp, als een nieuw tweede lid van dat punt. In die bepaling dienen de woorden “bedoeld in artikel 32 van deze afdeling” bovendien te worden geschrapt (zie de opmerking bij artikel 32 van het ontwerp).

Artikel 34

20. Het is niet duidelijk welke de rechtsaard is van de raamovereenkomst, of die overeenkomst de verbintenis inhoudt tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst en wat dient te worden verstaan onder het “voorafgaandelijk” sluiten van de overeenkomst. Ook is het niet duidelijk of een werknemer met verschillende werkgevers een raamovereenkomst kan sluiten, wat de geldingsduur is van de raamovereenkomst, op welke wijze de raamovereenkomst wordt beëindigd, en of de beëindiging van de flexi-job-overeenkomst, bijvoorbeeld om een dringende reden, gevolgen heeft voor het voortbestaan van de raamovereenkomst.

Op al deze punten dient de tekst te worden verduidelijkt, dan wel de memorie van toelichting te worden aangevuld.

Artikel 39

21. In artikel 39 van het ontwerp dient te worden geschreven “onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989”.

Artikel 42

22. In het ontworpen artikel 14, § 3*bis*, van de wet van 27 juni 1969 dienen de woorden “de overuren in de horeca” te worden vervangen door de woorden “de overuren in de Horeca-sector” (zie artikel 29, 5°, van het ontwerp).

Artikel 43

23. Rekening houdend met de inhoud van het huidige tweede lid van artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 “houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers”, is het aan te bevelen om de ontworpen bepaling in dat artikel in te voegen als een nieuw derde lid in plaats van als een nieuw vierde lid.

24. Zowel de Nederlandse (“netto-vergoeding voor de overuren”) als de Franse tekst (“les heures supplémentaires nettes”) van de ontworpen bepaling dienen afgestemd te worden op respectievelijk de Nederlandse en de Franse tekst van het ontworpen artikel 14, § 3*bis*, van de wet van 27 juni 1969 (artikel 42 van het ontwerp).

25. In de ontworpen bepaling dienen de woorden “de overuren in de horeca” te worden vervangen door de woorden “de overuren in de Horeca-sector” (zie artikel 29, 5°, van het ontwerp).

de travail flexi-job, doit être insérée à l'article 29, 4°, du projet, en tant que deuxième alinéa, nouveau, de ce point. Dans cette disposition, les mots “visé à l'article 32 de la présente section” seront en outre supprimés (voir l'observation formulée en ce qui concerne l'article 32 du projet).

Article 34

20. On n'aperçoit pas quelle est la nature juridique du contrat-cadre, s'il renferme l'obligation de conclure un contrat de travail et ce qu'il convient de comprendre par conclusion “préalable” du contrat. On n'aperçoit pas non plus si un travailleur peut conclure un contrat-cadre avec plusieurs employeurs, quelle est la durée de validité de ce contrat, de quelle manière il prend fin et si la fin du contrat flexi-job, pour motif grave par exemple, a des répercussions sur la pérennité du contrat-cadre.

Sur tous ces points, il conviendra de clarifier le texte, ou de compléter l'exposé des motifs.

Article 39

21. On écrira à l'article 39 du projet “la Sous-section 2 de la section 2 du chapitre IV du titre II de la loi-programme du 22 décembre 1989”.

Article 42

22. À l'article 14, § 3*bis*, en projet, de la loi du 27 juin 1969, on remplacera les mots “les heures supplémentaires dans l'Horeca” par les mots “les heures supplémentaires dans le secteur de l'Horeca” (voir l'article 29, 5°, du projet).

Article 43

23. Compte tenu de la teneur de l'actuel alinéa 2 de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 “établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés”, il est recommandé d'insérer la disposition en projet dans cet article en tant qu'alinéa 3, nouveau, plutôt qu'à titre d'alinéa 4, nouveau.

24. Tant le texte français (“les heures supplémentaires nettes”) que le texte néerlandais (“netto-vergoeding voor de overuren”) de la disposition en projet doivent être harmonisés avec les textes français et néerlandais respectifs de l'article 14, § 3*bis* en projet, de la loi du 27 juin 1969 (article 42 du projet).

25. Dans la disposition en projet, on remplacera les mots “les heures supplémentaires nettes dans l'Horeca” par les mots “les heures supplémentaires nettes dans le secteur de l'Horeca” (voir l'article 29, 5°, du projet).

Artikel 45

26. In de Nederlandse tekst van de ontworpen bepaling dient te worden geschreven “dat als basis geldt voor de berekening van”.

Artikel 47

27. In het ontworpen artikel 7/1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 dient de verwijzing naar “artikel 29, 2°” te worden vervangen door een verwijzing naar “artikel 29, 3°”, en in het tweede lid ervan dient in de Nederlandse tekst te worden geschreven “een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur”.

Artikel 49

28. In artikel 49 van het ontwerp dient de verwijzing naar “artikel 12” te worden vervangen door een verwijzing naar “artikel 48”.

Artikel 50

29. Artikel 50 van het ontwerp machtigt de Koning om het percentage te bepalen waarmee de sociale-zekerheidsbijdragen berekend op het flexi-loon, worden verhoogd. Deze machtiging is te ruim in het licht van de grondwettelijke beginselen die de verhouding beheersen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht. Zij dient nader te worden afgebakend, bijvoorbeeld door een vork te bepalen waarbinnen de Koning het percentage dient te bepalen.

Artikel 52

30. De gemachtigde heeft verklaard dat in het ontworpen artikel 152/1 van het Sociaal Strafwetboek geen inbreuken worden gevisieerd op de programmawet van 22 december 1989, aangezien die inbreuken reeds worden beteugeld door andere strafbepalingen. Gelet hierop dienen de woorden “in strijd met de programmawet van 22 december 1989,” te worden geschrapt.

Artikel 53

31. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 38, § 1, eerste lid, 30°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 dient te worden verwezen naar artikel 29, 5°, (niet: “29, 5,”) van de ontworpen wet.

32.1. In de Nederlandse tekst van dezelfde ontworpen bepaling schrijve men “het geregistreerd kassasysteem bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen”.

32.2. Dezelfde opmerking geldt voor de Nederlandse tekst van artikel 55, tweede lid, van het ontwerp. In dezelfde

Article 45

26. Dans le texte néerlandais de la disposition en projet, on écrira “dat als basis geldt voor de berekening van”.

Article 47

27. Dans l'article 7/1, alinéa 1^{er}, en projet, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002, on remplacera la référence à “l'article 29, 2°” par une référence à “l'article 29, 3°”, et on écrira dans le texte néerlandais de l'alinéa 2 “een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur”.

Article 49

28. À l'article 49 du projet, la référence à “l'article 12” doit être remplacée par une référence à “l'article 48”.

Article 50

29. L'article 50 du projet habilite le Roi à fixer le pourcentage sur la base duquel sont augmentées les cotisations de sécurité sociale calculées sur le flexi-salaire. Cette habilitation est trop étendue au regard des principes constitutionnels qui régissent les rapports entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif. Il convient dès lors de mieux circonscrire cette habilitation, par exemple en prévoyant une fourchette à l'intérieur de laquelle le Roi doit fixer le pourcentage.

Article 52

30. Le délégué a déclaré que l'article 152/1, en projet, du Code pénal social ne vise aucune infraction à la loi-programme du 22 décembre 1989, ces infractions étant déjà réprimées par d'autres dispositions pénales. Eu égard à ce qui précède, on omettra les mots “, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989,”.

Article 53

31. Dans le texte français de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30°, en projet, du Code des impôts sur les revenus 1992, il y a lieu de faire référence à l'article 29, 5°, (et non: “29, 5,”) de la loi en projet.

32.1. On écrira dans le texte néerlandais de la même disposition en projet, “het geregistreerd kassasysteem bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen”.

32.2. La même observation vaut pour le texte néerlandais de l'article 55, alinéa 2, du projet. Dans cette même

bepaling dient bovendien in de Nederlandse tekst het woord “deze kassa” te worden vervangen door het woord “dit kassasysteem”.

Artikel 56

33. In de Franse tekst van artikel 56 van het ontwerp schrijve men “des augmentations prévues à l’article 55” (niet: “de ces augmentations prévues à l’article 55”).

34. In de Nederlandse tekst van artikel 56 van het ontwerp schrijve men “maximaal 143 uren” (niet: “maximum 143 uren”).

Artikelen 57 en 58

35. Aangezien bij de artikelen 57 en 58 van het ontwerp wijzigingen worden aangebracht aan het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, worden die artikelen beter verplaatst naar afdeling 4 van hoofdstuk 3 van het ontwerp over “Wijzigingen inzake fiscaliteit”.

In de inleidende zin van artikel 57 schrijve men dan “hetzelfde wetboek” (in plaats van: “het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992”).

Ook artikel 60 van het ontwerp behoeft aanpassing in het licht van die verplaatsing.

Artikel 60

36. Bij artikel 60 van het ontwerp wordt de Koning gemachtigd om, bij een besluit genomen na overleg in de Ministerraad, nadere uitvoerings- en overgangsregels te bepalen voor hoofdstuk 3 van het ontwerp, behalve voor de fiscaalrechtelijke bepalingen.

Ter wille van de beginselen die de verhouding tussen de wetgevende en de uitvoerende macht beheersen, dienen de aard van die uitvoerings- en overgangsregels, evenals het voorwerp ervan, nader te worden omschreven.

Artikel 62

37. Bij artikel 62, tweede lid, van het ontwerp wordt de inhoud geparafraseerd van artikel 3, lid 2, eerste alinea, en van de daarop betrekking hebbende overweging 10 van de de-minimisverordening.

Overeenkomstig artikel 288, tweede alinea, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is een verordening verbindend in al haar onderdelen en is ze rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat. Behoudens in gevallen waarin de verordening enige marge laat voor verdere discretionaire uitvoering, betekent die rechtstreekse toepassing dat geen optreden van de lidstaten vereist is om de bepalingen ervan te integreren in hun interne rechtsorde. Bepalingen van een verordening moeten inzonderheid niet worden omgezet in het interne recht van de lidstaten. Niet

disposition, on remplacera en outre les mots “deze kassa” par “dit kassasysteem”.

Article 56

33. On écrira dans le texte français de l’article 56 du projet “des augmentations prévues à l’article 55” (et non: “de ces augmentations prévues à l’article 55”).

34. On écrira dans le texte néerlandais de l’article 56 du projet “maximaal 143 uren” (et non: “maximum 143 uren”).

Articles 57 et 58

35. Les articles 57 et 58 du projet apportant des modifications au Code des impôts sur les revenus 1992, mieux vaudrait déplacer ces articles à la section 4 du chapitre 3 du projet traitant des “Modifications en matière de fiscalité”.

Dès lors, on écrira dans la phrase liminaire de l’article 57 “même Code” (au lieu de: “Code des impôts sur les revenus 1992”).

L’article 60 du projet requiert d’être, lui aussi, adapté au regard de ce déplacement.

Article 60

36. L’article 60 du projet habilite le Roi à fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d’exécution et les dispositions transitoires du chapitre 3 du projet, à l’exception des dispositions de droit fiscal.

Les principes qui régissent la relation entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif commandent de définir plus précisément la nature de ces modalités d’exécution et de ces mesures transitoires, de même que leur objet.

Article 62

37. L’article 62, alinéa 2, du projet, paraphrase le contenu de l’article 3, paragraphe 2, premier alinéa, ainsi que du considérant y afférent, du Règlement de minimis.

Conformément à l’article 288, paragraphe 2 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne, un règlement est obligatoire dans tous ses éléments et il est directement applicable dans chaque État membre. Excepté dans les cas où le règlement laisse une certaine latitude en vue d’une exécution ultérieure, cette applicabilité directe signifie qu’une intervention des États membres n’est pas nécessaire pour intégrer les dispositions du règlement dans leur ordre juridique interne. Les dispositions d’un règlement ne doivent notamment pas être transposées dans le droit interne des États membres.

alleen is een dergelijke werkwijze overbodig op het normatieve vlak aangezien ze geen nieuwe norm tot stand brengt, maar bovendien houdt ze het gevaar in dat verwarring ontstaat inzake het rechtskarakter van het in de internrechtelijke regeling opgenomen voorschrift en onder meer over de bevoegdheid van het Hof van Justitie van de Europese Unie om kennis te nemen van alle betwistingen in verband met de voorschriften van de verordening. Ook kan die werkwijze verwarring doen ontstaan over het ogenblik van inwerkingtreding van die voorschriften.²⁰

Het overnemen van bepalingen van een verordening van de Europese Unie in een internrechtelijke regeling kan dan ook alleen worden gedoogd in zoverre zulks noodzakelijk is voor de leesbaarheid van eventuele internrechtelijke uitvoeringsmaatregelen, in welk geval een verwijzing naar de betreffende bepaling van de verordening het aangewezen middel zal zijn om de aard van die bepaling herkenbaar te houden ("Overeenkomstig artikel ... van verordening ..."). *In casu* is dat echter niet aan de orde, aangezien slechts de tekst van een onderdeel van de minimisverordening wordt herhaald. Het tweede lid van artikel 62 van het ontwerp dient dan ook te worden weggelaten.

38. In de verwijzingen naar de de-minimisverordening moet "(EG)" telkens worden vervangen door "(EU)".

De griffier

Wim GEURTS

De voorzitter

Marnix VAN DAMME

Un tel procédé est non seulement superflu d'un point de vue normatif, dès lors qu'il ne crée aucune nouvelle norme, mais il risque également de semer la confusion quant à la nature juridique de la règle incorporée dans le régime de droit interne et, notamment, en ce qui concerne la compétence de la Cour de justice de l'Union européenne à connaître de tout litige relatif aux règles définies par le règlement. Ce procédé peut également prêter à confusion quant au moment de l'entrée en vigueur de ces prescriptions²⁰.

L'intégration de dispositions d'un règlement de l'Union européenne dans une disposition de droit interne ne peut dès lors être tolérée que dans la mesure où elle est nécessaire à la lisibilité d'éventuelles mesures d'exécution de droit interne, auquel cas un renvoi à la disposition concernée du règlement ("Conformément à l'article ..., du règlement ...") constituera le moyen approprié pour identifier la nature de cette disposition. Il ne peut cependant pas en être ainsi en l'espèce, dès lors que seul le texte d'un volet du règlement de minimis est répété. Partant, l'alinéa 62, alinéa 2, du projet doit être omis.

38. Dans les références au règlement de minimis, "(CE)" sera chaque fois remplacé par "(UE)".

Le greffier

Wim GEURTS

Le président

Marnix VAN DAMME

²⁰ Zie HvJ 7 februari 1973, zaak 39/72, *Commissie v. Italië*, Jur. 1973, 101.

²⁰ Voir C.J.U.E., 7 février 1973, affaire 39/72, *Commission c. Italie*, Rec. 1973, 101.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Gelet op advies 51 517/1 van de Raad van State,
gegeven op 12 juni 2015;

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Sociale Zaken, de minister van Financiën, de minister van Zelfstandigen en de Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude en Privacy,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Sociale Zaken, de minister van Financiën en de Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude en Privacy zijn ermee belast, in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Nieuw beleid – HORECA****Afdeling 1**

Toepassingsgebied en definities

Art. 2

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Vu l'avis 51 517/1 du Conseil d'État, donné le 12 juin 2015;

Sur la proposition du ministre de l'Emploi, de la ministre des Affaires sociales, du ministre des Finances, du ministre des Indépendants et du Secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et à la Protection de la vie privée,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi, la ministre des Affaires sociales, le ministre des Finances et le Secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et à la Protection de la vie privée sont chargés de déposer en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Politique nouvelle – HORECA****Section 1^{re}**

Champ d'application et définitions

Art. 2

Le présent chapitre s'applique aux travailleurs salariés et aux employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Art. 3

Voor de toepassing van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

1° flexi-job: de tewerkstelling in het kader van een raamovereenkomst zoals bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 7;

2° flexiloon: het nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job zoals bepaald onder 1°;

3° flexi-job-werknemer: een werknemer tewerkgesteld met een flexi-job-arbeidsovereenkomst in het kader van een raamovereenkomst zoals bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 7;

4° flexi-job-arbeidsovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de regels van afdeling 3, en die wordt gesloten tussen een werkgever en een werknemer die voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 4.

Wordt gelijkgesteld met een flexi-job-arbeidsovereenkomst, de overeenkomst gesloten, onder dezelfde voorwaarden, tussen een uitzendkantoor en een uitzendkracht, op voorwaarde dat de activiteit van de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302);

5° overuur in de Horeca-sector: ieder overuur zoals bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling;

6° flexivakantiegeld: het vakantiegeld verschuldigd voor een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job zoals gedefinieerd onder 1°.

Afdeling 2

Voorwaarden

Art. 4

§ 1. Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon van de sector waarin de vier vijfden tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het

Art. 3

Pour l'application du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par:

1° flexi-job: l'occupation dans les liens d'un contrat cadre, comme prévu à l'article 6 ou un contrat comme prévu à l'article 7.

2° flexi-salaire: le salaire net destiné à rémunérer une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job tel que défini sous 1°;

3° travailleur exerçant un flexi-job: un travailleur salarié occupé avec un contrat de travail flexi-job dans les liens d'un contrat cadre comme prévu à l'article 6 ou un contrat comme prévu à l'article 7;

4° contrat de travail flexi-job: le contrat de travail, soumis aux règles de la section 3, et qui est conclu entre un employeur et un travailleur salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 4.

Est assimilé au contrat de travail "flexi-job", le contrat conclu, dans les mêmes conditions, entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire pour autant que l'activité de l'utilisateur ressort à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);

5° heure supplémentaire dans le secteur de l'Horeca: chaque heure supplémentaire, telle que visée à l'article 26*bis*, § 2*bis*, troisième alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, chez un employeur qui ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière et pour autant qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein;

6° le flexipécule de vacance: le pécule de vacance due pour une prestation livrée dans le cadre d'un flexi-job comme défini sous le premier point.

Section 2

Conditions

Art. 4

§ 1^{er}. Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible lorsque le travailleur salarié concerné a déjà chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5èmes d'un emploi à prestations complètes d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations à 4/5èmes sont

referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:

a) op hetzelfde moment niet is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling van minimaal vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon van de sector bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;

b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;

c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn.

§ 2. Om te voldoen aan de minimale tewerkstelling van vier vijfden van een voltijdse referentiepersoon wordt voor de berekening in het kwartaal T-3 rekening gehouden met alle door de werkgever betaalde periodes en alle niet door de werkgever betaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de artikelen 30, 31, 33, 34, 34*bis*, 34*ter*, 39, 40, 45, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 en 60 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Voor de berekening van de geleverde arbeidsprestaties in het kwartaal T-3 wordt geen rekening gehouden met prestaties:

a) geleverd in het kader van een flexi-job, zoals bedoeld in artikel 3, 1°;

b) als leerling, bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

c) als student, bedoeld bij titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor de aangegeven 50 dagen van tewerkstelling van een kalenderjaar overeenkomstig artikel 7 van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

d) van werknemers bedoeld in artikel 5*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van

exécutées, durant le trimestre de référence T-3, et pour autant que le travailleur salarié, pendant la même période dans le trimestre T:

a) n'est pas occupé au même moment sous un autre contrat de travail pour une occupation d'au minimum 4/5èmes d'un emploi à prestations complètes d'une personne de référence du secteur chez l'employeur ou il exerce le flexi-job;

b) ne se trouve pas dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job;

c) ne se trouve pas dans un délai de préavis.

§ 2. Pour satisfaire à l'occupation minimale de 4/5èmes d'un emploi à prestations complètes d'une personne de référence, il est tenu compte dans le trimestre T-3 de toutes les périodes payées par l'employeur et de toutes les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas payées par l'employeur, visées aux articles 30, 31, 33, 34, 34*bis*, 34*ter*, 39, 40, 45, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 et 60 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Pour le calcul des prestations de travail prestées dans le trimestre T-3 il n'est pas tenu compte des prestations:

a) prestées dans le cadre d'un flexi-job, comme visé à l'article 3, 1°;

b) en tant qu'apprenti, visé l'article 1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

c) en tant qu'étudiant visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, pour les 50 jours déclarés d'occupation d'une année calendrier conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux;

d) de travailleurs visés à l'article 5*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en

de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

e) van gelegenheidswerknemers in land- en tuinbouw, bedoeld 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;

f) als gelegenheidswerknemer in de horeca, bedoeld bij artikel 31^{ter} 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.

Art. 5

§ 1. Het flexiloon zoals bedoeld in artikel 3, 2°, wordt vastgelegd in de raamovereenkomst.

§ 2. Het flexiloon bedraagt minimaal 8,82 euro per uur. Dit minimaal bedrag van het flexiloon wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§ 3. Het flexivakantiegeld zoals bedoeld in artikel 3, 6° bedraagt 7,67 % van het flexiloon zoals bedoeld in artikel 3, 2°, en dient samen met het flexiloon te worden uitbetaald aan de werknemer.

Afdeling 3

Wijzigingen inzake het arbeidsrecht

Onderafdeling 1

De Raamovereenkomst.

Art. 6

De werknemer en de werkgever sluiten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling een raamovereenkomst die ten minste de volgende vermeldingen bevat:

exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

e) de travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture visés 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;

f) en tant que travailleur occasionnel visé à l'article 31^{ter} 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.

Art. 5

§ 1^{er}. Le flexi-salaire tel que défini à l'article 3, 2°, est fixé dans le contrat cadre.

§ 2. Le flexi-salaire s'élève au minimum à 8,82 euros de l'heure. Ce montant minimum du flexi-salaire est adapté à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 3. Le flexipécule de vacance tel que défini sous l'article 3, 6° monte à 7,67 % du flexi-salaire tel que défini sous l'article 3, 2°, et doit être payé ensemble avec le flexi-salaire au travailleur.]

Section 3

Modifications en matière du droit du travail

Sous-section 1^{re}

Le contrat-cadre

Art. 6

Le travailleur et l'employeur concluent, préalablement au début de la première occupation, un contrat-cadre qui contient au moins les mentions suivantes:

- a) de identiteit van de partijen;
- b) de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de flexi-job-arbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- c) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- d) het flexiloon met inachtneming van het minimum zoals voorzien in artikel 5;
- e) de tekst van artikel 4, § 1.

Bij ontstentenis van een raamovereenkomst die voldoet aan de bepalingen van het eerste lid, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een flexi-job-arbeidsovereenkomst.

Art. 7

Ingeval de werknemer een uitzendkracht is, moet de in artikel 6 bedoelde raamovereenkomst niet worden opgemaakt. In dat geval worden de in artikel 6 opgesomde vermeldingen opgenomen in de overeenkomst bedoeld bij artikel 9, § 1, derde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Bij ontstentenis van de in artikel 6 opgesomde vermeldingen in de betrokken overeenkomst, kunnen de arbeidsovereenkomsten die in dat kader worden gesloten niet worden beschouwd als een flexi-job-arbeidsovereenkomst.

Onderafdeling 2

De arbeidsovereenkomst.

Art. 8

De flexi-job-arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Art. 9

De flexi-job-arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten behalve voor wat betreft de bijzondere bepalingen die in deze afdeling worden voorzien.

- a) l'identité des parties;
- b) la manière et le délai suivant lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur;
- c) une description sommaire de la (les) fonction(s) à exercer;
- d) le flexi-salaire en tenant compte du salaire minimum comme prévu à l'article 5;
- e) le texte de l'article 4, § 1^{er}.

A défaut d'un contrat-cadre conforme aux dispositions du premier alinéa le contrat de travail conclu en exécution de celui-ci ne peut pas être considéré comme un contrat de travail flexi-job.

Art. 7

Lorsque le travailleur est un intérimaire, le contrat-cadre visé à l'article 6 ne doit pas être établi. Dans ce cas, les mentions énumérées à l'article 6 sont insérées dans le contrat visé à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

A défaut dans le contrat des mentions énumérées à l'article 6, les contrats de travail conclus dans ce cadre ne peuvent pas être considérés comme des contrats de travail flexi-job.

Sous-section 2

Le contrat de travail.

Art. 8

Le contrat de travail flexi-job est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Art. 9

Le contrat de travail flexi-job est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sauf en ce qui concerne les dispositions spécifiques prévues dans la présente section.

Art. 10

De flexi-job-arbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Art. 11

Ingeval van een variabel werkrooster, zijn artikel 159 en onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989 en artikel 38*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing.

*Onderafdeling 3**Gemeenschappelijke bepalingen.*

Art. 12

De werkgever houdt de raamovereenkomst en de flexi-job-arbeidsovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-job-werknemer.

Afdeling 4*Wijzigingen inzake de sociale zekerheid*

Art. 13

In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een artikel 1*ter* ingevoegd, luidende:

“Art. 1*ter*. Deze wet vindt eveneens toepassing op de flexi-job-werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf en die door een flexi-job-arbeidsovereenkomst verbonden zijn.”.

Art. 14

In artikel 14 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 24 juli 2008, wordt een § 3*bis* ingevoegd, luidende:

“§ 3*bis*. Het flexiloon zoals bedoeld in artikel 9, 2°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexivakantiegeld zoals bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet en de netto-vergoedingen voor de overuren in de Horeca-sector, zoals bedoeld

Art. 10

Le contrat de travail flexi-job peut être conclu par écrit ou oralement.

Art. 11

En cas d'horaire variable, l'article 159 et Sous-section 2 de section 2 du chapitre 4 du titre II de la loi-programme du 22 décembre 1989 et l'article 38*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne sont pas applicables.

*Sous-section 3**Dispositions communes.*

Art. 12

L'employeur conserve le contrat-cadre et le contrat de travail flexi-job sur le lieu de travail du travailleur flexi-job.

Section 4*Modifications en matière de sécurité sociale*

Art. 13

Dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, un article 1*ter* est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 1*ter*. La présente loi est également applicable aux travailleurs exerçant un flexi-job et les employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière et qui sont liées par un contrat de travail flexi-job.”.

Art. 14

Dans l'article 14 de la même loi, dernièrement adapté par la loi du 24 juillet 2008, un paragraphe 3*bis* est inséré, rédigé comme suit:

“§ 3*bis*. Le flexi-salaire tel que défini sous l'article 9, 2°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale, le flexipécule de vacance tel que visé à l'article 3, 6°, de la même loi et les rémunérations nettes pour les heures supplémentaires dans le

in artikel 3, 5° van dezelfde wet zijn uitgesloten uit het loonbegrip.”

Art. 15

In artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 24 juli 2008 en van 23 december 2009, wordt een nieuw derde lid ingevoegd, luidende:

“Het flexiloon zoals bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexivakantiegeld zoals bedoeld in artikel 9, 6°, van dezelfde wet en de netto-vergoedingen voor de overuren in de Horeca-sector, zoals bedoeld in artikel 3, 5°, van dezelfde wet, zijn uitgesloten uit het loonbegrip.”

Art. 16

In artikel 38 van dezelfde wet van 29 juni 1981, gewijzigd bij de wet van 23 december 2013, wordt een paragraaf 3sexdecies ingevoegd, luidende:

“§ 3sexdecies. De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd op het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3,6° van de dezelfde wet.

De bijzondere bijdrage bedoeld in het vorige lid wordt door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn van toepassing.

De opbrengst van de bijzondere bijdragen bedoeld in het eerste lid wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer zoals bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de

secteur de l'Horeca, telles que définies sous l'article 3, 5°, de la même loi du ... sont exclues de la notion de rémunération.”

Art. 15

Dans l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, adapté par les lois du 24 juillet 2008 et du 23 décembre 2009, un troisième alinéa est inséré, rédigé comme suit:

“Le flexi-salaire tel que défini sous l'article 3, 2°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale, le flexipécule de vacance tel que visé à l'article 3, 6°, de la même loi et les rémunérations nettes pour les heures supplémentaires dans le secteur de l'Horeca, telles que définies sous l'article 3, 5°, de la même loi sont exclues de la notion de rémunération.”

Art. 16

Dans l'article 38 de la même loi du 29 juin 1981, adapté par la loi du 23 décembre 2013, un paragraphe 3sexdecies est inséré, rédigé comme suit:

“§ 3sexdecies. L'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de 25 % sur le flexi-salaire tel que défini à l'article 3, 2°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale et le flexipécule de vacance tel que défini sous l'article 3, 6°, de la même loi.

La cotisation spéciale visée à l'alinéa précédent est payée par l'employeur à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, dans les mêmes délais et aux mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés sont d'application, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des sanctions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière d'actions en justice, le privilège et la communication du montant de la déclaration de créance de l'Office national de sécurité sociale.

Le produit des cotisations spéciales visées à l'alinéa 1^{er} est transféré à l'ONSS-Gestion globale visée à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant

wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”

Art. 17

In artikel 2 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip “gemiddeld dagloon” wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, gewijzigd bij de wet van 11 november 2013 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het tweede lid wordt aangevuld als volgt:

“Voor de werknemers bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, wordt als gemiddeld dagloon beschouwd het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van dezelfde wet en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet.”

2° het derde lid wordt aangevuld als volgt:

“Ook een overuur in de Horeca-sector zoals bedoeld bij artikel 3, 5°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt voor de toepassing van dit lid geacht deel uit te maken van de in het tweede lid bedoelde bedragen en voordelen.”

Art. 18

De arbeidsprestaties verricht in het kader van een flexi-job zoals bedoeld in artikel 3, 1°, worden voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering als arbeidsprestaties in aanmerking genomen.

Art. 19

Artikel 1 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers wordt aangevuld met een vierde lid, luidende:

“Voor de toepassing van dit besluit worden de flexi-job-werknemers zoals bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken met werknemers gelijkgesteld.”

l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.”

Art. 17

A l’article 2 de l’arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de “rémunération journalière moyenne” en application de l’article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, adapté par la loi du 11 novembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° le deuxième alinéa est complété comme suit:

“Pour les travailleurs salariés visés à l’article 3, 3°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale, est considéré comme rémunération journalière moyenne, le flexi-salaire, visé à l’article 3, 2°, de la même loi et le flexipécule de vacance visé à l’article 3, 6°, de la même loi.”

2° le troisième alinéa est complété comme suit:

“Une heure supplémentaire dans le secteur de l’Horeca visé à l’article 3, 5°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale est également considérée comme faisant partie des montants et avantages visés à l’alinéa 2 pour l’application de cet alinéa.”

Art. 18

Les prestations de travail effectuées dans le cadre d’un flexi-job tel que défini dans l’article 3, 1°, sont considérées comme des prestations de travail pour l’application de l’assurance chômage.

Art. 19

L’article 1^{er} de l’arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés est complété avec un quatrième alinéa, comme suit:

“Pour l’application de cet arrêté le travailleur exerçant un flexi-job visé à l’article 3, 3°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale est assimilé à un travailleur.”

Art. 20

Artikel 7 van hetzelfde koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 wordt aangevuld met een dertiende lid, luidende:

“Het loon voor een overuur in de Horeca-sector zoals bepaald bij artikel 3, 5°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexiloon zoals bepaald bij artikel 3, 2°, van dezelfde wet en het flexivakantiegeld zoals bepaald bij artikel 3, 6°, van dezelfde wet worden wat het eerste lid betreft eveneens beschouwd als een brutoloon in functie waarvan het rustpensioen wordt berekend.”

Art. 21

In het eerste artikel van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, wordt tussen het eerste lid en het tweede lid, dat het derde lid wordt, een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende als volgt::

“Art 2ter. Voor de toepassing van deze wet wordt de flexi-job-werknemer zoals bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken beschouwd als hoofdarbeider.”

Art. 22

Artikel 9, § 2, van dezelfde wetten wordt aangevuld met de woorden:

“en wordt het flexivakantiegeld, zoals bedoeld bij artikel 3, 6°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, bepaald overeenkomstig artikel 5, § 3, van dezelfde wet”.

Art. 23

In het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels wordt een nieuw artikel 7/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 7/1. De werkgever die flexi-job-werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale

Art. 20

L'article 7 du même arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 est complété par un treizième alinéa, comme suit:

“La rémunération pour une heure supplémentaire dans le secteur de l'Horeca visé à l'article 3, 5°, de la loi du ... portant dispositions diverses en matière sociale, le flexi-salaire visé à l'article 3, 2°, de la même loi et le flexipécule de vacance visé à l'article 3, 6°, de la même loi sont en ce qui concerne l'alinéa premier également considérés comme de la rémunération brute en fonction desquels la pension de retraite est calculé.

Art. 21

Dans l'article 1^{er} des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, il est inséré un nouvel alinéa, entre l'alinéa premier et l'alinéa second, de sorte que le second alinéa devient l'alinéa 3, rédigé comme suit:

“Art 2ter. Pour l'application de la présente loi le travailleur exerçant un flexi-job visé à l'article 3, 3°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale est considéré comme un travailleur intellectuel.”

Art. 22

L'article 9, § 2, des mêmes lois est complété par les mots:

“et le flexipécule de vacance visé à l'article 3, 6°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale est fixé conformément à l'article 5, § 3, de la même loi.”

Art. 23

Dans l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, il est inséré un nouvel article 7/1 rédigé comme suit:

“Art. 7/1. L'employeur qui occupe des travailleurs exerçant un flexi-job, tel que défini à l'article 3, 3°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière

zaken, deelt voor deze werknemers per kwartaal dat vervat is in de duurtijd van de arbeidsovereenkomst, de gegevens mee opgesomd in artikel 4, aangevuld met de hoedanigheid van flexi-job-werknemer.

Gaat het om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die mondeling wordt afgesloten, dan worden de gegevens opgesomd in artikel 4 medegedeeld per dag, aangevuld met de hoedanigheid van flexi-job-werknemer en het tijdstip van het begin en einde van de prestatie.”.

Art. 24

De werkgever die een beroep doet op flexi-job-werknemers, moet gebruik maken van een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-job-werknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt.

De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden waaraan de in het vorige lid genoemde systeem moet voldoen. De Koning bepaalt eveneens, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hoe lang de geregistreerde gegevens moeten worden opgeslagen.

Een registratie overeenkomstig artikel 28/10, § 2, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen vervangt de verplichting tot registratie zoals vermeld in het eerste lid.

Art. 25

Wanneer een flexi-job-werknemer aangetroffen wordt op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig artikel 24, wordt de flexi-job-werknemer vermoed, behoudens het bewijs van het tegendeel, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijds werknemer.

Art. 26

Wanneer een werkgever een werknemer aangeeft overeenkomstig artikel 7/1 van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel

sociale, communique pour ces travailleurs, par trimestre compris dans la durée du contrat de travail, les données énumérées à l'article 4, complétées par la qualité de travailleur exerçant un flexi-job.

S'il s'agit d'un contrat de travail de durée déterminée qui est conclu oralement, les données énumérées à l'article 4 sont communiquées sur base journalière, complétées par la qualité de travailleur exerçant un flexi-job et l'heure du début et de fin de la prestation.”.

Art. 24

L'employeur qui fait appel à des travailleurs exerçant un flexi-job doit utiliser un système qui enregistre et tient à jour, pour chacun de ces travailleurs, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités auxquelles doit satisfaire le système désigné à l'alinéa précédent. Le Roi détermine également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la durée obligatoire de stockage des données enregistrées.

Un enregistrement conforme à l'article 28/10, § 2, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, remplace l'obligation d'enregistrement telle que visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 25

Lorsqu'un travailleur exerçant un flexi-job est présent sur le lieu de travail, alors que le moment exact du début et de la fin d'une tâche ou d'une prestation de travail n'est pas enregistré ni tenu à jour conformément à l'article 24, le travailleur est présumé, sauf s'il apporte la preuve du contraire, avoir, durant le trimestre concerné, fourni ses prestations de travail en exécution d'un contrat de travail, en qualité de travailleur salarié à temps plein.

Art. 26

Lorsqu'un employeur déclare un travailleur conformément à l'article 7/1 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de

38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, terwijl deze niet voldoet aan de voorwaarden voor het uitoefenen van een flexi-job en deze alsnog als flexi-job-werknemer aangeeft in de trimestriële aangifte voorzien in artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, dan wordt de tewerkstelling als een gewone tewerkstelling beschouwd en worden de gewone verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen voor deze tewerkstelling berekend op het flexiloon, verhoogd met een door de Koning te bepalen percentage, dat niet lager ligt dan 50 % en niet hoger ligt dan 200 % van het flexiloon

Art. 27

In Boek 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek, wordt een afdeling 3/1 ingevoegd, luidende:

“Afdeling 3/1. Flexijob-werknemers.”

Art. 28

In het Sociaal Strafwetboek wordt, onder de nieuwe Afdeling 3/1 van Boek 2, Hoofdstuk 2, een artikel 152/1, ingevoegd, luidende:

“Art. 152/1. Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft, de werkgever, zijn lasthebber of aangestelde, die flexi-job-werknemers tewerkstelt zonder het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie via een systeem te registreren en bij te houden, zoals bepaald bij artikel 24 van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.”

Afdeling 5

Wijzigingen inzake fiscaliteit

Art. 29

Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de programmawet van 19 december 2014, wordt aangevuld met de bepalingen onder 29° en 30°, luidende:

“29° het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van ... houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet;

la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux alors que celui-ci ne remplit pas les conditions pour l'exercice d'un flexi-job et déclare celui-ci quand-même en tant que travailleur exerçant un flexi-job dans la déclaration trimestrielle prévue à l'article 21 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'occupation est considérée comme une occupation classique et les cotisations classiques de sécurité sociale dues pour cette occupation calculées sur le flexi-salaire sont augmentées avec un pourcentage à fixer par le Roi, qui n'est pas plus bas que 50 % et pas plus haut que 200 % du flexi-salaire.

Art. 27

Dans le Livre 2, Chapitre 2, du Code pénal social, il est inséré une Section 3/1 rédigée comme suit:

“Section 3/1. Travailleurs exerçant un flexi-job.”

Art. 28

Dans le Code pénal social, sous la nouvelle Section 3/1 du Livre 2, Chapitre 2, il est inséré un article 152/1 rédigé comme suit:

“Art. 152/1. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui occupe des travailleurs exerçant un flexi-job sans enregistrer ni tenir à jour le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail au moyen d'un système tel que défini à l'article 24 de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale.”

Section 5

Modifications en matière de fiscalité

Art. 29

L'article 38, § 1, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi-programme du 26 décembre 2013, est complété par les 29° et 30°, rédigées comme suit:

“29° le flexi-salaire tel que défini à l'article 3, 2°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale et le flexipécule de vacance visé à l'article 3, 6°, de la même loi;

30° de bezoldigingen met betrekking tot 300 overuren als bedoeld in artikel 3, 5°, van de wet van.. houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die geen gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en tot 360 overuren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die in elke plaats van uitbating wel gebruik maken van een dergelijk kassasysteem en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.”

Art. 30

Artikel 52, 3°, van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 21 december 2007, wordt aangevuld met een bepaling onder e), luidende:

“e) de bijzondere bijdragen die verschuldigd zijn krachtens artikel 38, § 3*sexdecies*, eerste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.”

Afdeling 6

Verhoging overuren

Art. 31

De 143 uren, bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, die op vraag van de werknemer niet moeten worden ingehaald, worden verhoogd tot 300 uren per kalenderjaar bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302).

Zij worden verhoogd tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.

30° les rémunérations relatives à 300 heures supplémentaires telles que visées à l'article 3, 5°, de la loi du ... portant des dispositions diverses en matière sociale pour les travailleurs employés par des employeurs qui n'utilisent pas la caisse enregistreuse, visée à l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca, et 360 heures supplémentaires pour les travailleurs employés par des employeurs qui utilisent dans chaque lieu d'exploitation la caisse enregistreuse et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à l'arrêté susmentionné.

Art. 30

L'article 52, 3°, du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 21 décembre 2007, est complétée par un point e) rédigé comme suit:

“e) les cotisations spéciales dues en vertu de l'article 38, § 3*sexdecies*, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.”

Section 6

Augmentation heures supplémentaires

Art. 31

Les 143 heures visées à l'article 26*bis*, § 2*bis*, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui ne doivent pas, à la demande du travailleur, être récupérées, sont portées à 300 heures par année calendrier chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (PC 302).

Elles sont portées à 360 heures pour les travailleurs qui sont engagés par des employeurs qui en tout lieu d'exploitation font usage de la caisse enregistreuse, visée dans l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.

Art. 32

Bij toepassing van de verhogingen bepaald in artikel 31 kunnen maximaal 143 uren per periode van vier maanden niet worden ingehaald.

Art. 33

In artikel 154*bis* van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 8 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het derde lid wordt vervangen als volgt:

“Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.

Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.”;

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De belastingvermindering is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°.”.

Art. 34

In artikel 275¹ van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de programmawet (I) van 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het zevende lid wordt vervangen als volgt:

“Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.

Art. 32

En cas d'application des augmentations prévues à l'article 31, 143 heures maximum peuvent, par période de quatre mois, ne pas être récupérées.

Art. 33

Dans l'article 154*bis* du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 8 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est porté à 180 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 2 est porté à 360 heures pour les travailleurs employés par des employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.”;

2° l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“La réduction d'impôt n'est pas applicable au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30°.”.

Art. 34

Dans l'article 275¹ du même Code, modifié en dernier lieu par la loi-programme (I) du 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 7 est remplacé par ce qui suit:

“Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est porté à 180 heures pour les employeurs qui exécutent des travaux immobiliers à condition que ces derniers utilisent un système électronique d'enregistrement de présence visé au chapitre V, section 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°.”

Art. 35

Het overloon voorzien in artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren verricht overeenkomstig artikel 32.

Afdeling 7

Slotbepalingen

Art. 36

De Koning kan, met uitzondering van afdeling 5 en de artikelen 33 en 34, bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere uitvoeringsregels van dit hoofdstuk bepalen.

Art. 37

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

In afwijking van het eerste lid:

1° treden de artikelen 29 en 33 in werking vanaf aanslagjaar 2016;

2° zijn de artikelen 30 en 34 van toepassing op de bezoldigingen die vanaf 1 oktober 2015 worden betaald of toegekend.

Art. 38

De regelgeving vervat in dit hoofdstuk valt onder de toepassing van de de minimis-steun zoals vervat in

Le maximum de 130 heures de travail supplémentaire déterminé à l'alinéa 6 est porté à 360 heures pour les employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire de l'intérim si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.”;

2° l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“La dispense de versement du précompte professionnel n'est pas applicable au travail supplémentaire qui entre en considération pour l'application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 30°.”

Art. 35

Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires effectuées conformément à l'article 32.

Section 7

Dispositions finales

Art. 36

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les modalités d'exécution du présent chapitre à l'exception de la section 5 et des articles 33 et 34.

Art. 37

Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du mois après sa publication au *Moniteur belge*.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}:

1° les articles 29 et 33 entrent en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2016;

2° les articles 30 et 34 sont applicables aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1^{er} octobre 2015.

Art. 38

La réglementation contenue dans ce chapitre relève de l'application des aides de minimis telles que reprises

Verordening (EU) 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening.

De toekenning van de regeling vervat in dit hoofdstuk is verbonden aan de voorwaarde dat de onderneming de verbintenis aangaat dat ze het plafond vermeld in de Verordening (EU) 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun, niet zal overschrijden.

Gegeven te Poitiers, 10 augustus 2015

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

De minister van Financiën,

Jan VANOVERTVELDT

*De minister van Middenstand,
Zelfstandigen en KMO's,*

Willy BORSUS

*De staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale
fraude en Privacy,*

Bart TOMMELEIN

dans le Règlement (UE) n° 1407/2013 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 et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement.

L'octroi de la disposition visée au présent chapitre est subordonnée à la condition que l'entreprise s'engage à ne pas dépasser le plafond visé au Règlement (UE) n° 1407/2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

Donné à Poitiers , le 10 août 2015

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

Le ministre des Finances,

Jan VANOVERTVELDT

*Le ministre des Classes moyennes, des
Indépendants et des PME,*

Willy BORSUS

*Le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude
sociale et à la Protection de la vie privée,*

Bart TOMMELEIN

BIJLAGE

ANNEXE



ADVIES Nr. 1.944

Zitting van woensdag 24 juni 2015

Voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen

x x x

2.770-1

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 1.944

Onderwerp: Voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen

Mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, heeft bij mail van 8 mei 2015, bevestigd bij brief van 18 mei 2015, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen. De minister heeft aangedrongen op een spoedbehandeling.

Die adviesaanvraag volgt op een vroegere adviesaanvraag die mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, bij mail van 27 april 2015, bevestigd bij brief van 4 mei 2015, heeft gestuurd over Titel 2 – Sociale Zaken – van het voorontwerp van programmawet. Ook voor die adviesaanvraag had de minister aangedrongen op een spoedbehandeling.

Gelet op de voorafgaande opmerkingen van de Raad van State over de ontvankelijkheid van het verzoek om spoedbehandeling dat hij had gekregen, heeft die Raad zich echter niet gebogen over de bepalingen van het voorontwerp van programmawet die handelen over het systematisch doorzenden van energiegegevens van nutsbedrijven en distributienetbeheerders naar de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid met het oog op datamining en over de horeca.

- 2 -

Die laatste bepalingen werden door de regering opgenomen in een voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen, waarover advies is gevraagd. De ministerraad van 8 mei 2015 heeft dat voorontwerp van wet goedgekeurd en daarover het advies van de Raad van State ingewonnen. De Raad heeft dan ook besloten zich in een apart advies uit te spreken over die twee onderwerpen, op basis van de voorgelegde teksten (memorie van toelichting en dispositief).

De bespreking van die adviesaanvraag werd toevertrouwd aan een werkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 24 juni 2015 het volgende advies uitgebracht. Tezelfdertijd heeft hij zich in advies nr. 1.943 uitgesproken over het voornoemde voorontwerp van programmawet.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, heeft bij mail van 8 mei 2015, bevestigd bij brief van 18 mei 2015, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen. De minister heeft de Raad verzocht die adviesaanvraag met spoed te behandelen.

Het ontwerp van wet heeft tot doel:

- het mogelijk te maken verbruiksgegevens van particulieren systematisch door te zenden van nutsbedrijven en distributienetbeheerders naar de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, met het oog op datamining en datamatching in de strijd tegen de sociale fraude. Volgens de memorie van toelichting is het de bedoeling de controle op de correcte toekenning van sociale prestaties te versterken, in het bijzonder inzake domiciliefraude;

Advies nr. 1.944

- 3 -

- de maatregelen uit te voeren die specifiek voor de horecasector zijn bepaald in het regeerakkoord van 9 oktober 2014 en in het plan van aanpak voor de horecasector dat de ministerraad op 6 februari 2015 heeft goedgekeurd. Dat plan bevat twee delen: de registratieplicht voor de witte kassa met blackbox en bijkomende lastenverlagingen in 2015 ten gunste van de horeca, namelijk een uitbreiding van het systeem van overuren, een aanpassing van de regeling van gelegenhedsarbeid en de invoering van een systeem van flexi-jobs. Het voorgelegde voorontwerp van wet geeft concrete vorm aan de flexi-jobs en de verhoging van het aantal overuren.

Die adviesaanvraag volgt op een vroegere adviesaanvraag die mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, bij mail van 27 april 2015, bevestigd bij brief van 4 mei 2015, heeft gestuurd over Titel 2 – Sociale Zaken – van het voorontwerp van programmawet. Ook voor die adviesaanvraag had de minister aange drongen op een spoedbehandeling.

Gelet op de voorafgaande opmerkingen van de Raad van State over de ontvankelijkheid van het verzoek om spoedbehandeling dat hij had gekregen, heeft die Raad zich echter niet gebogen over de bepalingen van het voorontwerp van programmawet die handelen over het systematisch doorzenden van de energiegegevens van nutsbedrijven en distributienetbeheerders naar de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid met het oog op datamining en over de horeca.

Die laatste bepalingen werden door de regering opgenomen in een wet houdende diverse sociale bepalingen, waarover advies is gevraagd. De Raad heeft bijgevolg besloten zich in een apart advies uit te spreken over die twee onderwerpen, op basis van de voorgelegde teksten (memorie van toelichting en dispositief). Hij constateert echter dat de nieuwe voorgelegde teksten een aantal wijzigingen bevatten ten opzichte van de hoofdstukken die eerder waren opgenomen in het voorontwerp van programmawet.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de adviesaanvraag met de grootste aandacht onderzocht. Hij heeft daarbij toelichting gekregen van de beleidscel Sociale Zaken en de RJV.

Onverminderd de respectieve standpunten van de in zijn midden vertegenwoordigde organisaties over bepaalde delen van de voorgelegde teksten, maakt de Raad eerst een aantal algemene beschouwingen en daarna een aantal inhoudelijke of technische opmerkingen over de maatregelen die in het voorgelegde voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen zijn opgenomen.

Advies nr. 1.944

- 4 -

A. Algemene beschouwingen

1. De Raad wijst in de eerste plaats op de zeer korte tijd waarbinnen hij zich over de voorgelegde teksten moet uitspreken, ook al heeft hij uiteindelijk nog iets meer tijd gekregen. Hij merkt namelijk op dat de sociale gesprekspartners genoeg tijd moeten hebben om de teksten grondig te kunnen onderzoeken en de betrokken sectoren en hun instanties te kunnen raadplegen.
2. De Raad merkt op dat voor een aantal maatregelen waarin het voorontwerp van wet voorziet een technische uitvoering is vereist, zoals de aanpassing van de informaticatoepassingen. Hij dringt erop aan dat de betrokken actoren, inzonderheid de erkende sociale secretariaten, er nauw bij betrokken worden en de nodige tijd krijgen om in de beste omstandigheden tot die technische uitvoering te kunnen overgaan.
3. De Raad constateert verder dat het voorontwerp van wet verschillende bepalingen bevat die door middel van regelgeving uitgevoerd moeten worden. Hij vraagt uitdrukkelijk om te gelegener tijd over die uitvoeringsmaatregelen te worden geraadpleegd en de nodige tijd te krijgen om zich erover te buigen.
4. De Raad behoudt zich voor om de in het voorontwerp van wet vastgestelde maatregelen te gelegener tijd te evalueren.
5. De Raad constateert ten slotte dat de Franse en de Nederlandse tekst van de memorie van toelichting en van het dispositief van het voorontwerp van programmawet moeten worden nagekeken om voor de concordantie ervan te zorgen.

B. Verbruiksgegevens van nutsbedrijven en distributienetbeheerders systematisch doorzenden naar de KSZ, met het oog op datamining en datamatching in de strijd tegen sociale fraude

1. Beschrijving van de maatregel

In het kader van het verloop van de aanhangigmaking van de adviesaanvraag bij de Raad, zoals omschreven bij de inhoud en draagwijdte van dit advies, constateert de Raad dat de bepalingen, met betrekking tot bovengenoemd onderwerp, opgenomen werden in hoofdstuk 2 van het ontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen, met een aantal aanpassingen specifiek voor bovengenoemd thema ten opzichte van het dispositief bij het voorontwerp van programmawet.

Advies nr. 1.944

- 5 -

De Raad merkt op dat hoofdstuk 2 van de ontwerpwet, voorziet in een wettelijke basis voor de nutsbedrijven en distributienetbeheerders om de verbruiksgegevens van hun particuliere klanten elektronisch over te maken aan de Kruispuntbank van de sociale zekerheid.

Het bestaande zogenaamde “pull”-systeem, zoals voorzien in de artikelen 100 tot en met 105 van de programmawet van 29 maart 2012, waarbij nutsbedrijven en de distributienetbeheerders de verbruiksgegevens op vraag van de inspectiediensten moeten overmaken, wordt, in bovengenoemde ontwerpwet, omgezet in een “push”-systeem. Dit betekent dat de nutsbedrijven en distributienetbeheerders de bedoelde verbruiksgegevens voortaan automatisch elektronisch sturen naar de Kruispuntbank van de sociale zekerheid.

Meer specifiek betreft het de gegevens die door de nutsbedrijven en distributienetbeheerders geselecteerd worden op basis van bepaalde grenswaarden die kunnen wijzen op een te laag of te hoog verbruik in functie van de officieel meegedeelde gezinssamenstelling. Deze grenswaarden worden vastgesteld door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Teneinde de sociale inspecteurs in staat te stellen om na te gaan of de sociale zekerheids- of bijstandsuitkeringen terecht toegekend werden, zullen deze gegevens gecombineerd moeten worden met andere gegevens waar de bevoegde diensten over beschikken of toegang tot hebben. Om toegang te krijgen tot de verbruiksgegevens en om ze te mogen combineren met de andere gegevens moeten de geïnteresseerde diensten, een machtiging vragen van het sectoraal comité van de sociale zekerheid en van de gezondheid.

Uit de toelichting van de beleidsceel van de staatssecretaris voor Bestrijding van de Sociale fraude blijkt dat de betaalde socialezekerheids- of bijstandsuitkering, zoals voorzien in artikel 2 van het ontwerp van wet, specifiek de werkloosheidsuitkering en de ziekte- en invaliditeitsuitkering betreft.

Deze maatregel beoogt de strijd tegen uitkerings- en domicilie-fraude te versterken en efficiënter te maken door de geanonimiseerde verbruiksgegevens aan te wenden als extra indicator bij de datamining. Zoals reeds voorzien in de programmawet van 29 maart 2012 zal dit eveneens binnen het kader van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de werking van de persoonsgegevens, toegepast worden.

Advies nr. 1.944

- 6 -

2. Standpunt van de Raad

De Raad houdt zijn standpunt in beraad in afwachting van het advies van de privacycommissie die bevoegd is voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. In het licht van dit advies zal de Raad bekijken welke elementen tot zijn bevoegdheid behoren om er, na overleg met de beleidscel, uitspraak over te doen.

C. Nieuw beleid – Horeca

1. Beschrijving van de maatregelen

De Raad constateert dat de bepalingen in hoofdstuk 3 van het voorgelegde voorontwerp van wet een nieuw beleid voor de horecasector beogen.

Ze geven uitvoering aan de maatregelen die specifiek voor de horecasector zijn bepaald in het regeerakkoord van 9 oktober 2014 alsook in het plan van aanpak voor de horecasector dat de ministerraad op 6 februari 2015 heeft goedgekeurd.

Dat plan van aanpak voor de horecasector bevat twee delen: de registratieplicht voor de witte kassa met blackbox en bijkomende lastenverlagingen in 2015 ten gunste van de horeca, namelijk een uitbreiding van het systeem van de overuren, een aanpassing van de regeling van gelegenheidsarbeid en de invoering van een systeem van flexi-jobs.

Het voorgelegde voorontwerp van wet geeft concrete vorm aan het systeem van flexi-jobs en de verhoging van het aantal overuren.

Het toepassingsgebied van het voorontwerp van wet omvat de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité nr. 302 voor het hotelbedrijf en onder het paritair comité nr. 322 voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.

Advies nr. 1.944

- 7 -

Flexi-jobs moeten voldoen aan een aantal voorwaarden die worden vastgesteld door het voorontwerp van wet, dat ook het begrip "flexiloon" invoert. Het voorontwerp van wet voorziet in een raamovereenkomst die moet worden gesloten voor de uitvoering van de eerste eigenlijke flexi-jobovereenkomst. Er worden ook een aantal wijzigingen aangebracht inzake sociale zekerheid (onderwerping, loonbegrip, Dimona-aangifte ...) en fiscaliteit.

Met betrekking tot de verhoging van de overuren brengt het voorontwerp van wet de maximumgrens van de overuren die op vraag van de werknemer niet kunnen worden ingehaald van 143 uur op 300 uur en op 360 uur voor de ondernemingen die gebruikmaken van de witte kassa. Het gaat om overuren die zijn gepresteerd overeenkomstig artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (buitengewone vermeerdering van werk) en artikel 26, § 1, 3° van diezelfde wet (onvoorziene noodzakelijkheid). Voor die overuren die niet kunnen worden ingehaald op vraag van de werknemer is geen overloon verschuldigd. Er is ook voorzien in fiscale maatregelen.

Om te waarborgen dat die laatste bepaling in overeenstemming is met de grenzen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (48 uur over een referentieperiode van vier maanden) waarin de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd voorziet, bepaalt het voorontwerp van wet dat bij toepassing van de voornoemde verhogingen per periode van vier maanden maximum 143 uur niet kunnen worden ingehaald.

2. Standpunt van de Raad

a. De in de Raad vertegenwoordigde organisaties zijn het niet eens geworden over de maatregelen in het voorgelegde voorontwerp van wet met betrekking tot de horeca.

1) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, brengen een negatief advies uit over de maatregelen om verscheidene redenen. De leden stellen vast dat dit de zoveelste maatregelen zijn ter compensatie van het invoeren van de witte kassa's in de horecasector, terwijl de witte kassa's nog steeds niet zijn ingevoerd. Daarenboven worden bepaalde onderdelen van de maatregelen ingevoerd zonder dat deze afhankelijk worden gesteld van het gebruik van dergelijke witte kassa's, wat de hele bestaansreden van de maatregelen onderuit haalt.

Advies nr. 1.944

- 8 -

Deze maatregelen zijn in werkelijkheid niet gericht op de strijd tegen de sociale fraude maar niet meer of minder dan een legalisering van bestaande onwettelijke praktijken, zonder dat er een meeropbrengst voor de inkomsten van de overheid mee gepaard gaat, noch voor de SZ, noch voor de fiscus. Er wordt trouwens geen controleplan gekoppeld aan de naleving van de nieuwe maatregelen.

De voorziene sancties zijn niet-bestruffend aangezien bij het niet naleven van de verplichtingen, de werkgever enkel gehouden is tot de regularisatie en betaling van de normale bijdragen zoals voor een gewone reguliere werknemer.

De maatregelen zijn er bovendien op gericht om de flexibiliteit te verhogen en arbeid goedkoper te maken. Ze geven aanleiding tot het opzetten van constructies die het opzet van de maatregelen volledig zullen ondermijnen en de vaste tewerkstelling zullen aantasten en verdringen, zoals dit ook al het geval is bij de Gelegenheidsarbeid. Deze maatregelen hollen de rechten van de werknemers verder uit en negeren volledig het voor het goed functioneren van een sector vereist sectoraal sociaal overleg.

De werknemersorganisaties zijn van oordeel dat het wetsontwerp inzake flexi-jobs een grove schending inhoudt van het recht op collectief onderhandelen, het recht op waardig werk alsook het recht op sociale bescherming. Het ontwerp vormt hierdoor een inbreuk op het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie in combinatie met diverse andere door de EU gegarandeerde rechten.

Onverminderd het bezwaar dat de sociale partners van de sector niet betrokken werden bij de totstandkoming van het ontwerp, begeeft de regering zich met het ontwerp ook op verschillende domeinen van de sociale partners, waaronder loonvorming, arbeidsrechten sociale zekerheid. De werknemersorganisaties stellen dat de in de sectorale cao's vervatte functieclassificatie, loonbarema's, eventueel aangevuld met betere cao-regelingen op bedrijfsvlak, onverkort van toepassing moeten blijven.

Advies nr. 1.944

- 9 -

Het wetsontwerp maakt de 4/5 tewerkstelling van een werknemer aangevuld met een 1/5 flexi-job goedkoper dan de tewerkstelling van een werknemer met een voltijdse tewerkstelling, zoals de memorie van toelichting expliciet stelt. De regering moedigt hiermee het gebruik van precaire contracten aan. Weliswaar mag eenzelfde werknemer niet onbeperkt zowel met een reguliere arbeidsovereenkomst als een flexi-overeenkomst bij eenzelfde werkgever worden tewerkgesteld. Het ontwerp voorziet echter geen bepalingen om de omzeiling van dit (relatieve) verbod van simultane tewerkstelling te vermijden. De uitbreiding van dit verbod naar andere juridische entiteiten onder dezelfde technische bedrijfseenheid zou een voor de hand liggende, zij het nog steeds minimalistische, oplossing betekend hebben om de omzeiling van het verbod via verschillende vennootschappen tegen te gaan. Het ontwerp beperkt dit verbod immers tot dezelfde werkgever in strikte zin, met name de juridische werkgever. Een uitbreiding naar alle werkgevers onder dezelfde technische bedrijfseenheid werd bijvoorbeeld voorzien in de SWT-reglementering net om daar oneigenlijke werkhervatting met ontduiking van RSZ-bijdragen te vermijden. Waarom het ontduiken van RSZ-bijdragen in dit ontwerp minder urgent is, wordt niet verantwoord.

Bovendien is het verbod op tewerkstelling met een reguliere arbeidsovereenkomst en een flexi-job bij dezelfde werkgever op zich al bijzonder relatief, aangezien dit enkel geldt voor het 3de kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de flexi-job wordt uitgevoerd. Een werknemer die 3 kwartalen met een reguliere arbeidsovereenkomst van minstens 4/5 gewerkt heeft bij werkgever A, kan vervolgens 3 kwartalen een flexi-job bij werkgever B uitoefenen gecumuleerd met bijvoorbeeld een halftijdse arbeidsovereenkomst bij werkgever B. Na opnieuw 3 kwartalen reguliere tewerkstelling aan minstens 4/5 bij één of meerdere andere werkgevers, kunnen opnieuw 3 kwartalen gecumuleerd worden. Enzoverder. Het hoeft geen betoog dat dergelijke lacunes in het ontwerp de controle erop door de inspectiediensten uiterst problematisch maken.

Wanneer via een uitzendkantoor gewerkt wordt, is controle op dit verbod al helemaal onmogelijk. Deeltijdse tewerkstelling rechtstreeks bij een werkgever aangevuld met een uitzendcontract bij deze werkgever als gebruiker, geeft aanleiding tot oeverloze discussies, bijvoorbeeld wanneer een arbeidsongeval zich voordoet op een ogenblik dat het niet duidelijk is wie als werkgever optreedt. Het laat zich raden dat de werknemer hierbij telkens aan het kortste eind zal trekken.

Advies nr. 1.944

- 10 -

Aangezien dit ontwerp geen effectieve maatregelen bevat om het gebruik of zelfs maar misbruik van preciaire contracten te vermijden, schendt het ontwerp het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden.

De verklaring in de memorie van toelichting dat de aard van de arbeid verricht in het kader van de flexi-job toelaat af te wijken van het verbod van het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd raakt kant noch wal. Vooreerst beperkt het ontwerp het gebruik van flexi-jobs geenszins tot taken van een bepaalde aard. Het volstaat op dat vlak dat de werkgever onder het toepassingsgebied van het paritair comité van de horeca valt om met flexi-overeenkomsten te kunnen werken. Zoals bekend, wordt de bevoegdheid van de paritaire comités bepaald door de hoofdactiviteit van de werkgever en niet door de aard van de arbeid die de werknemer verricht. De werkgever zal bijgevolg in toepassing van artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet telkens het bewijs moeten kunnen leveren dat opeenvolgende overeenkomsten gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk. Opgemerkt dient ook te worden dat deze bescherming niet enkel is gegarandeerd door nationaal recht, maar ook vervat zit in de Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het Hof van Justitie oordeelde op die basis recent nog dat het gegeven tewerkgesteld te worden met een overeenkomst voor bepaalde duur, op zich geen verantwoording kan leveren voor het gebruik van opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur. (Hof van Justitie, 4 september 2014, nr. C-152/14).

De diverse uitsluitingen van werknemers met een flexi-job van rechten waarop werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wel recht hebben, schendt overigens ook het non-discriminatiebeginsel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals vastgesteld in clause 4 van de door het EVV, UNICE en CEEP gesloten raamovereenkomst van 18 maart 1999. Dit geldt niet enkel voor de in dit advies expliciet aangehaalde uitsluitingen, maar ook voor de diverse andere terreinen waar een werknemer met een 4/5 overeenkomst aangevuld met een 1/5 flexi-job nadeliger behandeld wordt dan een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst. Dit geldt op terreinen zoals het recht op ouderschapsverlof, tijdskrediet en landingsbanen. Daarnaast moet nog voorzien worden in een informatieplicht in hoofde van de werkgever over openstaande vacatures voor onbepaalde duur (clause 6 van deze raamovereenkomst).

Advies nr. 1.944

- 11 -

De Europese Arbeidsduurrichtlijn 2003/88 van 4 november 2003 en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie garanderen het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor elke werknemer. Volgens het Hof van Justitie mag het begrip werknemer niet in functie van het nationale recht worden uitgelegd, maar heeft het een specifieke betekenis in het recht van de Unie. Het hoofdkenmerk van het begrip werknemer daarbij is dat deze gedurende een bepaalde tijd voor een ander, onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt. (HvJ 26 maart 2016, nr. C-316/13, Fenoll) Het Hof van Justitie besliste in een zaak tegen Frankrijk reeds dat personen met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra en maximaal 80 dagen per jaar werken, onder het toepassingsgebied van Richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd vallen. (HvJ 14 oktober 2010, nr. C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère) Het voorliggende ontwerp schendt bijgevolg Richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie door geen vakantierechten te voorzien voor de flexijob-werknemers.

Daarnaast schendt het ontwerp de Europese Arbeidsduurrichtlijn 2003/88 van 4 november 2003 ook op het vlak van de arbeidsduur zelf. De bepaling inzake de beperking van de arbeidstijd per 4 maanden is immers een loutere formele tegemoetkoming aan deze richtlijn. Een beperking per 4 maanden is een onbekende in het Belgische arbeidsrecht, waar arbeidsduurgrenzen vastliggen per dag, week, kwartaal of jaar. De wet voorziet verder geen maatregelen of uitvoeringsbepalingen inzake de vooropgestelde beperking per 4 maanden. Hiermee wordt op niet-effectieve wijze tegemoet gekomen aan de arbeidsduurrichtlijn, wat door vaste rechtspraak van het Hof van Justitie aanzien wordt als een schending van de betrokken richtlijn.

Het ontwerp voorziet een uitsluiting van het flexi-loon uit het loonbegrip voor de sociale zekerheid. Hierdoor ontstaan gaten in de financiering van de sociale zekerheid waardoor de solidariteit binnen het stelsel onder druk komt. Bovendien wordt de opbouw van de rechten van de werknemers met een flexi-job niet gegarandeerd.

Advies nr. 1.944

- 12 -

Daarnaast bevat het ontwerp nog diverse lacunes:

- a) Het vormt een inbreuk op het vrij verkeer van werknemers, aangezien het als voorwaarde de voorafgaande onderwerping aan Belgische sociale zekerheid oplegt. Een werknemer die voordien in het buitenland onderworpen was aan de sociale zekerheid van dat land, alsook werknemers tewerkgesteld in België onderworpen aan buitenlandse sociale zekerheid, worden uitgesloten van deze regeling. Een mogelijke inbreukprocedure van de Europese Commissie kan het hele ontwerp onderuit halen.
- b) De raamovereenkomst wordt voorgesteld als een burgerlijke overeenkomst, waardoor de arbeidsrechtbank hiervoor in principe niet bevoegd is. De in uitvoering van deze raamovereenkomst gesloten arbeidsovereenkomst valt dan wel weer onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. De raamovereenkomst zou in het arbeidsrecht geïntegreerd moeten worden om tot een minimum aan coherentie te komen. Zoals de Raad van State in zijn advies terecht opmerkt ontbreken er diverse elementen zoals de duurtijd van de raamovereenkomst, waaronder de wijze waarop ze kan worden beëindigd. Het gaat hier telkens om essentiële beschermingsregels voor de werknemers.
- c) Om discriminatie tussen arbeiders en bedienden, beide gevisieerd door het ontwerp, te vermijden, zou de periode gedekt door een ontslagcompensatievergoeding gelijkgesteld moeten worden met de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding.
- d) In toepassing van EU Richtlijn 91/533 van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of –verhouding van toepassing zijn moeten volgende zaken schriftelijk worden meegedeeld aan de werknemer: plaats van het werk, titel, rang of hoedanigheid van de werknemer, voorziene duur van de arbeidsovereenkomst of de –verhouding, modaliteiten van het betaald verlof, ... Aan deze verplichtingen wordt niet voldaan. Zo bevat het ontwerp onder meer de mogelijkheid om te werken met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of welomschreven werk, zowel schriftelijk of mondeling, dit in tegenstelling met de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet waarbij dergelijke contracten schriftelijk dienen opgesteld te worden.
- e) Het ontwerp voorziet geen minimum-termijn voor de verwittiging van de werknemer van een tewerkstelling, noch een verantwoording hoe dit verzoend kan worden met de waardig werk agenda van de regering.

Advies nr. 1.944

- 13 -

- f) De bepaling dat geen raamovereenkomst moet worden opgemaakt wanneer de werkgever een uitzendkantoor is, mist coherentie aangezien de gebruiker (= de horeca-zaak) geen betrokken partij is bij de voorafgaande overeenkomst tussen uitzendkantoor en uitzendkracht. Bovendien zijn de raamovereenkomst enerzijds en de voorafgaande overeenkomst tussen uitzendkantoor en uitzendkracht anderzijds totaal verschillende overeenkomsten.
- g) Er wordt geen sanctie voorzien op het niet tekenen van een raamovereenkomst. Het laat zich raden dat deze overeenkomst dode letter zal blijven.
- h) Het ontwerp voorziet dat de flexi-job-arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de arbeidsovereenkomstenwet, over de toepassing van specifieke bepalingen van de uitzendarbeidswet zo het uitzendkantoor als werkgever optreedt, spreekt het zich niet uit.

Ook inzake de maatregelen inzake overuren adviseren de werknemersvertegenwoordigers negatief:

- a) Het staat volledig haaks op de promotie van de geregistreerde kassasystemen om de niet in te halen overuren uit te breiden tot 300 uren per kalenderjaar voor werkgevers zonder geregistreerd kassasysteem. Dit voorstel kan bezwaarlijk anders gelezen worden dan een beloning aan malafide ondernemingen.
- b) het afschaffen van het op 'overuren in de horecasector' verschuldigde overloon (dat in geval van het niet opnemen van inhaalrust, samen met het normale loon betaald dient te worden) heeft tot gevolg dat de overuren in kwestie hierdoor volledig gelijkgesteld worden met gewone werkuren (maar dan zonder verschuldigde bijdragen), niettegenstaande het feit dat dit uren zijn die meer gepresteerd worden dan wat contractueel afgesproken werd en niettegenstaande deze uren een overschrijding van de wettelijk vastgelegde arbeidsduurgrenzen zijn. Dit zet het hele principe van onze arbeidstijdreglementering op de helling.

Advies nr. 1.944

- 14 -

- c) Door het afschaffen van de verplichting om overloon te betalen voor de overuren waarvoor geopteerd wordt om geen inhaalrust op te nemen, wordt daarenboven de facto een –discriminatoire – onderscheid gemaakt in verloning tussen overuren waarvoor inhaalrust opgenomen wordt, en overuren waarvoor geen inhaalrust opgenomen wordt, hetgeen ook in het advies van de Raad van State weergegeven wordt. Idem voor wat betreft de fiscale vrijstelling van de overuren waarvoor geopteerd wordt om geen inhaalrust op te nemen vis-à-vis de fiscale vermindering voor de overuren waarvoor wel geopteerd wordt om inhaalrust op te nemen.
- d) Bijkomend wordt ook een mogelijks discriminatoire onderscheid gemaakt tussen wie voltijds werkt en wie deeltijds werkt; als iemand voltijds werkt, is op de overuren waarvoor besloten wordt geen inhaalrust op te nemen, geen overloon verschuldigd, als iemand deeltijds werkt, is op die overuren wel overloon verschuldigd.

Deze compleet ondoordachte en zonder enige kennis van zaken uitgewerkte korte-termijn 'oplossingen' zullen op lange termijn de sector onherstelbare schade toebrengen en vormen een extreem gevaarlijk precedent voor andere sectoren.

- 2) De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, brengen een positief advies uit over de beide maatregelen. De horecasector wordt geconfronteerd met een dubbel probleem. Enerzijds ligt de totale loonkost te hoog. Anderzijds zijn de bestaande mogelijkheden om werknemers flexibel in te zetten onvoldoende. De federale regering wil met deze maatregelen hierop een antwoord bieden.

Wat betreft het recht op jaarlijkse vakantie vragen zij dat desgevallend een passende oplossing wordt uitgewerkt. In elk geval dient de kost van het eventueel verschuldigde vakantiegeld integraal gefinancierd te worden door de betrokken werkgevers, hetzij rechtstreeks hetzij door bijdragen op het flexi-loon.

Advies nr. 1.944

- 15 -

- b. Onverminderd de respectieve standpunten van de in zijn midden vertegenwoordigde organisaties (zie punt a. hierboven), wenst de Raad een aantal opmerkingen te maken over hoofdstuk 3 van het voorgelegde voorontwerp van wet.

- 1) De Raad constateert in eerste instantie dat de in het vooruitzicht gestelde maatregelen betrekking hebben op de horeca en op de uitzendsector, indien de gebruiker onder het paritair comité nr. 302 ressorteert. Hij merkt op dat tal van ondernemingen van de horecasector een beroep doen op uitzendbureaus, met name voor het aantrekken van gelegenhedswerknemers.

De Raad bevestigt in eerste instantie opnieuw het belang van een goede samenhang tussen het sectorale en het interprofessionele overlegniveau. De Raad constateert immers dat het voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen betrekking heeft op specifieke sectorale vraagstukken die evenwel interfereren met het interprofessionele niveau, dat ook zijn rol te vervullen heeft.

De Raad pleit ervoor dat het overleg op sectorniveau ook wordt gerespecteerd en vergemakkelijkt voor de tenuitvoerlegging van de maatregelen van de wet houdende diverse sociale bepalingen. Zo moet het paritair comité nr. 302 zich kunnen buigen over het geheel van praktische problemen die voortvloeien uit enerzijds de invoering van flexi-jobs en anderzijds de verhoging van het aantal overuren en de vermindering van de kosten ervan.

- 2) In het voorontwerp van wet wordt bepaald dat de steunmaatregelen in de horeca onder de toepassing vallen van de de-minimissteun, zoals vervat in de Verordening (EG) 1407/2013. Het totaalbedrag van de de-minimissteun die wordt verleend aan één onderneming mag niet hoger zijn dan 200.000 EUR over een periode van drie jaar. Bij het in aanmerking nemen van dit grensbedrag moet rekening gehouden worden met alle steunmaatregelen waarop een bedrijf beroep kan doen, zowel federale als eventuele regionale maatregelen.

De Raad vraagt dat hierover voldoende rechtszekerheid wordt geboden aan de betrokken werkgevers.

- 3) De Raad merkt ten slotte op dat de datum van inwerkingtreding van de in het voorontwerp van wet vastgestelde maatregelen, namelijk 1 oktober 2015, moeilijkheden kan doen rijzen. Die datum ligt immers heel dicht bij de vermoedelijke datum van goedkeuring van die wet, terwijl er technische uitvoeringen zijn vereist door de RSZ en de sociale secretariaten.

Advies nr. 1.944

- 16 -

De Raad heeft vragen over de haalbaarheid van die datum van inwerkingtreding en wenst dat het nodige wordt gedaan om te zorgen voor een tenuitvoerlegging die voor alle betrokken partijen op sectorniveau een maximale rechtszekerheid biedt.

Advies nr. 1.944



AVIS N° 1.944

Séance du mercredi 24 juin 2015

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses sociales

X X X

2.770-1

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 1.944

Objet : Avant-projet de loi portant des dispositions diverses sociales

Par mail du 8 mai 2015, confirmé par lettre du 18 mai 2015, madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur un avant-projet de loi portant des dispositions sociales diverses. Le bénéfice de l'urgence a été demandé par la ministre.

Cette saisine fait suite à une saisine antérieure, transmise par mail du 27 avril 2015 et confirmée par lettre du 4 mai 2015, également de madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, concernant le Titre 2 - Affaires Sociales - de l'avant-projet de loi programme. Le bénéfice de l'urgence était également demandé par la ministre.

Cependant, compte tenu des remarques préalables du Conseil d'Etat quant à la recevabilité du caractère d'urgence de la demande d'avis reçue par ce dernier, le Conseil d'Etat n'a pas examiné les dispositions de l'avant-projet de loi-programme relatives d'une part à la transmission systématique des données énergétiques des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la Banque Carrefour de la sécurité sociale en vue du datamining et d'autre part à l'Horeca.

- 2 -

Il en résulte que ces dernières dispositions ont été versées par le Gouvernement dans un avant-projet de loi portant dispositions sociales diverses dont saisine. Le Conseil des ministres du 8 mai 2015 a approuvé cet avant-projet de loi et en a saisi le Conseil d'Etat. Le Conseil a donc décidé de se prononcer quant à ces deux thématiques dans un avis distinct et sur la base de l'exposé des motifs et du dispositif transmis avec cette nouvelle saisine.

L'examen de cette saisine a été confié à un groupe de travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis le 24 juin 2015, l'avis suivant. Concomitamment, il s'est prononcé dans un avis n° 1.943 quant à l'avant-projet de loi-programme susvisé.

X X X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA SAISINE

Par mail du 8 mai 2015, confirmé par lettre du 18 mai 2015, madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis portant sur un avant-projet de loi portant des dispositions sociales diverses. Le bénéfice de l'urgence a été demandé par la ministre.

Ce projet de loi a pour objectif :

- de rendre possible la transmission systématique des données de consommation des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la Banque Carrefour de la sécurité sociale en vue du datamining et du datamatching dans la lutte contre la fraude sociale. Il s'agit, selon l'exposé des motifs, de renforcer le contrôle quant à l'attribution correcte des prestations sociales et en particulier quant à la fraude au domicile ;

Avis n° 1.944

- 3 -

- d'exécuter les mesures spécifiques prévues pour le secteur Horeca par l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 ainsi que dans le plan d'action Horeca adopté par le Conseil des ministres du 6 février 2015. Ce dernier comporte deux volets : l'obligation d'enregistrement des caisses enregistreuses « blanches » avec boîtes noires et des réductions de charges supplémentaires pour 2015 en faveur du secteur Horeca, à savoir une extension du système des heures supplémentaires, une adaptation du régime du travail occasionnel et l'introduction d'un système de flexi-jobs. L'avant-projet de loi soumis pour avis tend à concrétiser les flexi-jobs et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires.

Cette saisine fait suite à une saisine antérieure transmise par mail du 27 avril 2015 et confirmée par lettre du 4 mai 2015, également de madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, concernant le Titre 2 - Affaires Sociales - de l'avant-projet de loi programme. Le bénéfice de l'urgence était également demandé par la ministre.

Cependant, compte tenu des remarques préalables du Conseil d'Etat quant à la recevabilité du caractère d'urgence de la demande d'avis reçue par ce dernier, le Conseil d'Etat n'a pas examiné les dispositions de l'avant-projet de loi-programme relatives d'une part à la transmission systématique des données énergétiques des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la Banque Carrefour de la Sécurité sociale en vue du datamining et celles relatives, d'autre part, à l'Horeca.

Il en résulte que ces dernières dispositions ont été versées par le Gouvernement dans une loi portant dispositions sociales diverses, dont saisine. Le Conseil a par conséquent décidé de se prononcer quant à ces deux thématiques dans un avis distinct. Le Conseil se prononce sur la base de l'exposé des motifs et du dispositif transmis avec cette nouvelle saisine. Il constate néanmoins que les nouveaux textes qui lui sont soumis pour avis comportent un certain nombre de modifications par rapport aux chapitres antérieurement inclus au sein de l'avant-projet de loi-programme.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a examiné la demande d'avis dont il a été saisi avec la plus grande attention. Il a pu bénéficier lors de cet examen d'éclaircissements et d'explications de la Cellule stratégique Affaires sociales et de l'ONVA.

Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein quant à certains volets des textes qui lui sont soumis pour avis, le Conseil entend formuler un certain nombre de considérations générales puis un certain nombre de remarques de fond ou techniques sur les mesures envisagées par l'avant-projet de loi portant dispositions sociales diverses qui lui a été soumis pour avis.

Avis n° 1.944

- 4 -

A. Considérations générales

1. Le Conseil souligne en premier lieu que le délai qui lui a été laissé pour se prononcer sur les textes qui lui ont été soumis pour avis, même s'il a pu être quelque peu prolongé, est extrêmement court. Il fait remarquer que les interlocuteurs sociaux doivent en effet bénéficier de suffisamment de temps pour pouvoir analyser de façon approfondie les textes qui lui sont soumis, procéder aux consultations des secteurs concernés ainsi que de leurs instances.
2. Le Conseil relève qu'un certain nombre de mesures envisagées par l'avant-projet de loi requièrent une mise en œuvre technique, telle que l'adaptation d'applications informatiques. Il insiste pour que les acteurs concernés, notamment les secrétariats sociaux agréés, y soient étroitement associés et bénéficient du temps nécessaire afin de procéder dans les meilleures conditions à cette mise en œuvre technique.
3. Par ailleurs, le Conseil constate que l'avant-projet de loi comporte plusieurs dispositions qui nécessiteront des mesures d'exécution par voie réglementaire. Il demande expressément à être consulté en temps utile sur celles-ci et à disposer du temps nécessaire à leur examen.
4. Le Conseil se réserve la possibilité de procéder à une évaluation des mesures prévues par l'avant-projet de loi en temps utile.
5. Enfin, le Conseil constate que les versions française et néerlandaise tant de l'exposé des motifs que du dispositif de l'avant-projet de loi-programme devraient être vérifiées pour assurer leur concordance.

B. Transmettre systématiquement les données de consommation des sociétés de distribution et des gestionnaires de réseaux de distribution vers la BCSS, en vue du data-mining et du datamatching dans la lutte contre la fraude sociale

1. Description de la mesure

Dans le cadre du déroulement de sa saisine, qui est retracé dans le point « objet et portée » du présent avis, le Conseil constate que les dispositions relatives à l'objet susvisé ont été reprises dans le Chapitre 2 du projet de loi portant des dispositions sociales diverses et qu'elles ont fait l'objet d'un certain nombre d'adaptations, concernant spécifiquement le thème précité, par rapport au dispositif de l'avant-projet de loi-programme.

Avis n° 1.944

- 5 -

Le Conseil remarque que le Chapitre 2 du projet de loi prévoit une base légale permettant aux sociétés de distribution et aux gestionnaires de réseaux de distribution de transmettre électroniquement les données de consommation de leurs clients privés à la Banque carrefour de la sécurité sociale.

Le système actuel, appelé système « pull », tel que prévu aux articles 100 à 105 inclus de la loi-programme du 29 mars 2012, dans lequel les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution doivent transmettre les données de consommation à la demande des services d'inspection, est converti en un système « push » dans le projet de loi susmentionné. Cela signifie que les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution enverront dorénavant automatiquement et électroniquement à la BCSS les données de consommation visées.

Il s'agit plus spécifiquement des données sélectionnées par les sociétés de distribution et les gestionnaires de réseaux de distribution sur la base de certains seuils de consommation qui peuvent indiquer une consommation trop faible ou trop élevée en fonction de la composition du ménage officiellement communiquée. Ces seuils seront fixés par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Afin de permettre aux inspecteurs sociaux de contrôler si les prestations de sécurité sociale ou d'assistance sociale ont été octroyées à juste titre, ces données devront être combinées avec d'autres données dont les services compétents disposent ou auxquelles ils ont accès. Pour avoir accès à ces données de consommation et pour pouvoir les combiner avec les autres données, les services intéressés doivent demander une autorisation du comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé.

Il ressort des explications fournies par la cellule stratégique du secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale que la prestation de sécurité sociale ou d'assistance sociale payée, telle que visée à l'article 2 du projet de loi, se rapporte spécifiquement à l'allocation de chômage et à l'indemnité de maladie ou d'invalidité.

Cette mesure vise à renforcer et à rendre plus efficace la lutte contre la fraude aux allocations et au domicile en utilisant les données de consommation anonymisées comme un indicateur supplémentaire pour le datamining. Comme déjà prévu dans la loi-programme du 29 mars 2012, elle sera également appliquée dans le cadre de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Avis n° 1.944

- 6 -

2. Position du Conseil

Le Conseil réserve sa position dans l'attente de l'avis de la Commission de la protection de la vie privée. À la lumière de cet avis, le Conseil examinera quels sont les éléments qui relèvent de sa compétence afin de se prononcer à leur sujet après concertation avec la cellule stratégique.

C. Politique nouvelle - Horeca

1. Description des mesures

Le Conseil constate que les dispositions prévues au sein du chapitre 3 de l'avant-projet de loi soumis pour avis visent à introduire une politique nouvelle quant au secteur Horeca.

Celles-ci tendent à exécuter les mesures spécifiques prévues pour le secteur Horeca par l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 ainsi que dans le plan d'action Horeca adopté par le Conseil des ministres du 6 février 2015.

Ce plan d'action Horeca comporte deux volets : l'obligation d'enregistrement des caisses enregistreuses « blanches » avec boîtes noires et des réductions de charges supplémentaires pour 2015 en faveur du secteur Horeca. Ces réductions des charges consistent en une extension du système des heures supplémentaires, une adaptation du régime du travail occasionnel et l'introduction d'un système de flexi-jobs.

L'avant-projet de loi soumis pour avis tend à concrétiser deux de ces mesures, à savoir le système des flexi-jobs et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires.

Le champ d'application de l'avant-projet de loi couvre les employeurs ressortissant à la commission paritaire n° 302 de l'industrie hôtelière et ceux de la commission paritaire n° 322 pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou des services de proximité dans la mesure où l'utilisateur relève de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Avis n° 1.944

- 7 -

Les flexi-jobs doivent répondre à un certain nombre de conditions déterminées par l'avant-projet de loi, lequel introduit également la notion de flexi-salaire. L'avant-projet de loi prévoit un contrat-cadre à conclure préalablement à l'exécution du premier contrat de travail flexi-job proprement dit. Un certain nombre de modifications sont également apportées en matière de sécurité sociale (assujettissement, notion de rémunération, déclaration DIMONA...) et de fiscalité.

Quant à l'augmentation des heures supplémentaires, l'avant-projet de loi vise à porter la limite maximum de celles qui peuvent ne pas être récupérées à la demande du travailleur de 143 heures à 300 heures et à 360 heures pour les entreprises qui font usage de la « caisse blanche ». Il s'agit des heures supplémentaires prestées conformément à l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (surcroît extraordinaire de travail) et à l'article 26, § 1^{er}, 3^o de la même loi (nécessité imprévue). Un sursalaire n'est pas dû sur ces heures supplémentaires pouvant ne pas être récupérées à la demande du travailleur. Des mesures fiscales sont également prévues.

Pour garantir la conformité de ce dernier dispositif avec les limites de durée hebdomadaire moyenne de travail (48 heures sur une période de référence de quatre mois) prévues par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'avant-projet de loi prévoit qu'en cas d'application des augmentations susvisées, 143 heures maximum peuvent, par période de quatre mois, ne pas être récupérées.

2. Position du Conseil

a. Les organisations représentées au sein du Conseil n'ont pas pu se mettre d'accord en ce qui concerne les mesures prévues par l'avant-projet de loi soumis pour avis portant sur le secteur Horeca.

- 1) Les membres représentant les organisations de travailleurs se prononcent défavorablement sur les mesures pour différentes raisons. Ils constatent qu'il s'agit des ixièmes mesures prises en compensation de l'introduction des caisses blanches dans le secteur Horeca, alors que ces caisses blanches n'ont toujours pas été introduites. En outre, certaines parties des mesures sont introduites sans être subordonnées à l'utilisation de telles caisses blanches, ce qui sape toute la raison d'être des mesures.

Avis n° 1.944

- 8 -

Ces mesures ne visent en fait pas la lutte contre la fraude sociale, mais ni plus ni moins qu'une légalisation de pratiques illégales existantes, sans que cela entraîne de recette supplémentaire pour les autorités, ni pour la sécurité sociale, ni pour le fisc. Aucun plan de contrôle n'est d'ailleurs lié au respect des nouvelles mesures.

Les sanctions prévues ne sont pas répressives, étant donné qu'en cas de non-respect des obligations, l'employeur est seulement tenu de procéder à une régularisation et au paiement des cotisations normales comme pour un travailleur régulier classique.

Les mesures visent en outre à augmenter la flexibilité et à abaisser le coût du travail. Elles donneront lieu à la mise en place de constructions qui mineront complètement l'objectif poursuivi par les mesures, elles porteront atteinte à l'emploi fixe et elles l'évinceront, comme c'est déjà le cas du travail occasionnel. Ces mesures continuent à vider les droits des travailleurs de leur substance et nient complètement la concertation sociale sectorielle nécessaire au bon fonctionnement d'un secteur.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que le projet de loi concernant les flexi-jobs entraîne une grave violation du droit à la négociation collective, du droit à un travail décent ainsi que du droit à la protection sociale. De ce fait, ce texte enfreint la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en combinaison avec différents autres droits garantis par l'UE.

Sans préjudice de la réserve concernant le fait que les partenaires sociaux du secteur n'ont pas été associés à la réalisation du texte, le gouvernement empiète également, avec ce projet de loi, sur différents domaines des partenaires sociaux, dont la formation des salaires, les droits du travail et la sécurité sociale. Les membres représentant les organisations de travailleurs indiquent que les classifications de fonctions et barèmes salariaux contenus dans les CCT sectorielles, éventuellement complétés par de meilleurs régimes conventionnels au niveau de l'entreprise, doivent continuer de s'appliquer intégralement.

Avis n° 1.944

- 9 -

Le projet de loi rend l'occupation à 4/5 d'un travailleur, complétée d'un flexi-job à 1/5, moins chère que l'occupation d'un travailleur à temps plein, comme l'indique explicitement l'exposé des motifs. Le gouvernement encourage ainsi l'utilisation de contrats précaires. Il est vrai qu'un même travailleur ne peut pas être occupé de manière illimitée auprès du même employeur tant avec un contrat de travail régulier qu'avec un flexi-contrat, mais le projet de loi ne prévoit pas de dispositions permettant d'éviter que cette interdiction (relative) d'occupation simultanée soit contournée. L'élargissement de cette interdiction à d'autres entités juridiques sous la même unité technique d'exploitation aurait représenté une solution évidente, bien que minimaliste, pour lutter contre le contournement de l'interdiction au moyen de sociétés différentes. Le projet de loi limite en effet cette interdiction au même employeur au sens strict, à savoir l'employeur juridique. Un élargissement à tous les employeurs sous la même unité technique d'exploitation a par exemple été prévu dans la réglementation relative au RCC, précisément pour y éviter des reprises du travail abusives éludant le paiement de cotisations ONSS. Aucune justification n'est donnée quant à la raison pour laquelle le fait d'éluder les cotisations ONSS dans ce projet serait moins urgent.

De plus, l'interdiction de l'occupation avec un contrat de travail régulier et un flexi-job auprès du même employeur est déjà particulièrement relative en elle-même, étant donné qu'elle ne vaut que pour le troisième trimestre précédant le trimestre où un flexi-job est effectué. Un travailleur qui a travaillé pendant trois trimestres auprès d'un employeur A sous un contrat de travail régulier d'au moins 4/5 peut ensuite exercer un flexi-job pendant trois trimestres auprès d'un employeur B, cumulé avec par exemple un contrat de travail à mi-temps auprès de l'employeur B. Après trois nouveaux trimestres d'occupation régulière à au moins 4/5 auprès d'un ou de plusieurs employeurs, il est à nouveau possible de cumuler pendant trois trimestres. Et ainsi de suite. Il va sans dire que de telles lacunes dans le projet de loi rendent extrêmement problématique son contrôle par les services d'inspection.

Lorsque l'on travaille par le biais d'une entreprise de travail intérimaire, le contrôle de cette interdiction est tout à fait impossible. Une occupation à temps partiel directement auprès d'un employeur, complétée par un contrat de travail intérimaire auprès de cet employeur en tant qu'utilisateur, aboutira à des discussions sans fin, par exemple si un accident de travail se produit à un moment où l'identité de celui qui intervient comme employeur n'est pas claire. Il ne fait guère de doute que le travailleur en sortira chaque fois perdant.

Avis n° 1.944

- 10 -

Étant donné que le projet de loi ne contient pas de mesures effectives pour éviter l'utilisation ni même l'abus de contrats précaires, il viole le droit à des conditions de travail justes et équitables.

L'explication donnée dans l'exposé des motifs, à savoir que *la nature du travail effectué dans le cadre des flexi-jobs devrait permettre de déroger à l'interdiction de la succession de contrats à durée déterminée*, ne tient pas debout. Tout d'abord, le projet de loi ne limite aucunement l'utilisation de flexi-jobs à des tâches d'une nature déterminée. Il suffit à cet égard que l'employeur relève du champ d'application de la commission paritaire de l'Horeca pour pouvoir travailler avec des flexi-contrats. Comme chacun sait, la compétence des commissions paritaires est déterminée par l'activité principale de l'employeur, et non par la nature du travail que le travailleur effectue. L'employeur devra par conséquent pouvoir chaque fois apporter la preuve, en application de l'article 10 de la loi sur les contrats de travail, que des contrats de travail successifs sont justifiés par la nature du travail. Il faut aussi remarquer que cette protection n'est pas seulement garantie par le droit national, mais qu'elle est également prévue dans la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. La Cour de Justice a encore jugé récemment sur cette base que le seul fait d'être occupé sous contrat à durée déterminée ne peut justifier l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs (Cour de Justice, 4 septembre 2014, n° C-152/14).

Les différentes exclusions de travailleurs ayant un flexi-job de droits dont bénéficient les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée viole d'ailleurs aussi le principe de non-discrimination sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée, tel que prévu dans la clause 4 de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP du 18 mars 1999. Cela vaut non seulement pour les exclusions citées explicitement dans cet avis, mais aussi pour les différents autres terrains sur lesquels un travailleur ayant un contrat à 4/5 complété d'un flexi-job à 1/5 est traité plus défavorablement qu'un travailleur ayant un contrat de travail à temps plein. Cela vaut notamment pour le droit au congé parental, au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière. Par ailleurs, il faut encore prévoir une obligation d'information dans le chef de l'employeur concernant les postes vacants à durée indéterminée (clause 6 dudit accord-cadre).

Avis n° 1.944

- 11 -

La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et l'article 31, alinéa 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantissent à tout travailleur le droit à une période annuelle de congés payés. Selon la Cour de Justice, la notion de « travailleur » ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée autonome propre au droit de l'Union. La caractéristique principale de cette notion est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (Cour de Justice, 26 mars 2015, n° C-316/13, Fenoll). La Cour de Justice avait déjà décidé dans une affaire contre la France que les titulaires de contrats d'engagement éducatif, exerçant des activités occasionnelles et saisonnières dans des centres de vacances et de loisirs, et accomplissant au maximum 80 journées de travail par an, relèvent du champ d'application de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Cour de Justice, 14 octobre 2010, n° C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère). Le projet de loi soumis pour avis viole par conséquent la directive 2003/88/CE et l'article 31, alinéa 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en ne prévoyant pas de droits à des vacances pour les travailleurs exerçant un flexi-job.

Par ailleurs, le projet de loi viole également la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et ce, sur le plan de la durée du travail proprement dite. La disposition concernant la limitation du temps de travail par quatre mois tient en effet compte de cette directive de manière purement formelle. Une limitation par quatre mois est une inconnue dans le droit belge, où les limites de la durée du travail sont fixées par jour, semaine, trimestre ou année. La loi ne prévoit par ailleurs aucune mesure ou disposition d'exécution concernant la limitation prévue par quatre mois. La directive concernant le temps de travail est ainsi prise en compte de manière non effective, ce qui est considéré par une jurisprudence constante de la Cour de Justice comme une violation de la directive concernée.

Le projet de loi prévoit d'exclure le flexi-salaire de la notion de rémunération pour la sécurité sociale. Cela crée des trous dans le financement de la sécurité sociale, suite à quoi la solidarité au sein du système est mise sous pression. En outre, l'acquisition des droits des travailleurs exerçant un flexi-job n'est pas garantie.

Avis n° 1.944

- 12 -

Par ailleurs, le projet de loi comporte encore diverses lacunes :

- a) Il porte atteinte à la libre circulation des travailleurs, étant donné qu'il impose comme condition un assujettissement préalable à la sécurité sociale belge. Un travailleur qui était auparavant assujéti à l'étranger à la sécurité sociale de ce pays, ainsi que les travailleurs occupés en Belgique et assujettis à une sécurité sociale étrangère, sont exclus de ce dispositif. Une possible procédure d'infraction de la Commission européenne peut remettre en question l'ensemble du projet.
- b) Le contrat-cadre est présenté comme un contrat civil, suite à quoi le tribunal du travail n'est en principe pas compétent à cet égard. Le contrat de travail conclu en exécution de ce contrat-cadre relève quant à lui de nouveau de la compétence du tribunal du travail. Le contrat-cadre devrait être intégré dans le droit du travail afin d'aboutir à un minimum de cohérence. Comme le remarque à juste titre le Conseil d'État dans son avis, il manque différents éléments, comme la durée du contrat-cadre, et la manière dont il est possible d'y mettre fin. Il s'agit ici à chaque fois de règles de protection essentielles pour les travailleurs.
- c) Pour éviter une discrimination entre ouvriers et employés, tous deux visés par le projet de loi, la période couverte par une indemnité en compensation du licenciement devrait être assimilée à la période couverte par une indemnité de rupture.
- d) En application de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, les éléments suivants doivent être portés par écrit à la connaissance du travailleur : le lieu de travail ; le titre, le grade ou la qualité du travailleur ; la durée prévue du contrat ou de la relation de travail ; les modalités du congé payé... Il n'est pas satisfait à ces obligations. Le projet de loi contient ainsi notamment la possibilité de travailler avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, conclu soit par écrit soit oralement, et ce, contrairement aux dispositions de la loi relative aux contrats de travail, qui prévoient que de tels contrats doivent être constatés par écrit.
- e) Le projet de loi ne prévoit pas de délai minimal pour avertir le travailleur d'une occupation, ni de justification quant à la manière de concilier cet élément avec l'agenda du travail décent du gouvernement.

Avis n° 1.944

- 13 -

- f) La disposition selon laquelle aucun contrat-cadre ne doit être établi lorsque l'employeur est une entreprise de travail intérimaire manque de cohérence, étant donné que l'utilisateur (l'établissement horeca) n'est pas partie prenante au contrat préalable entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire. En outre, le contrat-cadre d'une part et le contrat préalable entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire d'autre part sont des contrats totalement différents.
- g) Aucune sanction n'est prévue pour la non-signature d'un contrat-cadre. Il ne fait guère de doute que ce contrat restera lettre morte.
- h) Le projet de loi dispose que le contrat de travail flexi-job est régi par la loi relative aux contrats de travail, mais ne se prononce pas sur l'application de dispositions spécifiques de la loi sur le travail intérimaire si l'entreprise de travail intérimaire agit en tant qu'employeur.

Les membres représentant les organisations de travailleurs se prononcent également défavorablement sur les mesures relatives aux heures supplémentaires :

- a) L'élargissement du nombre d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées à 300 heures par année civile pour les employeurs sans système de caisse enregistreuse va complètement à l'encontre de la promotion des systèmes de caisses enregistreuses. Il est difficile de considérer cette proposition autrement que comme une récompense accordée aux entreprises malhonnêtes.
- b) La suppression du sursalaire dû sur les « heures supplémentaires dans le secteur Horeca » (qui doit être payé en cas de non-prise du repos compensatoire, en sus du salaire normal) a pour conséquence que les heures supplémentaires en question sont de ce fait complètement assimilées à des heures de travail classiques (mais sans cotisations dues), en dépit du fait qu'il s'agit d'heures qui sont prestées en plus de ce qui a été convenu contractuellement et que ces heures sont un dépassement des limites de la durée du travail fixées par la loi. Cela remet en question l'ensemble du principe de la réglementation du temps de travail en Belgique.

Avis n° 1.944

- 14 -

- c) En supprimant l'obligation de payer un sursalaire pour les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur choisit de ne pas prendre de repos compensatoire, on introduit en outre de facto une distinction – discriminatoire – dans la rémunération entre les heures supplémentaires pour lesquelles un repos compensatoire est pris et celles pour lesquelles aucun repos compensatoire n'est pris, ce qui est également signalé dans l'avis du Conseil d'État. Il en va de même pour ce qui est de l'exonération fiscale des heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur choisit de ne pas prendre de repos compensatoire, par rapport à la réduction fiscale pour les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur choisit de prendre un repos compensatoire.
- d) De plus, une distinction potentiellement discriminatoire est faite entre la personne qui travaille à temps plein et celle qui travaille à temps partiel : si une personne travaille à temps plein, aucun sursalaire n'est dû sur les heures supplémentaires pour lesquelles elle décide de ne pas prendre de repos compensatoire, alors que si cette personne travaille à temps partiel, un sursalaire est dû sur ces heures supplémentaires.

Ces « solutions » à court terme, tout à fait irréflechies et élaborées sans aucune connaissance de cause, occasionneront à long terme des dommages irréparables au secteur, et constituent un précédent extrêmement dangereux pour d'autres secteurs.

- 2) Les membres représentant les organisations d'employeurs se prononcent favorablement sur les deux mesures. Le secteur Horeca est confronté à une problématique double. D'une part, le coût salarial total est trop élevé. D'autre part, les possibilités existantes de recours flexible à des travailleurs sont insuffisantes. Le gouvernement fédéral entend y apporter une réponse par le biais de ces mesures.

En ce qui concerne le droit aux vacances annuelles, ils demandent d'élaborer le cas échéant une solution adéquate. En tout cas, le coût de l'éventuel pécule de vacances dû doit être financé intégralement par les employeurs concernés, soit directement, soit par des cotisations sur le flexi-salaire.

Avis n° 1.944

- 15 -

- b. Sans préjudice des positions respectives des organisations représentées en son sein, telles que formulées au point a. ci-dessus, le Conseil souhaite formuler certaines remarques quant au chapitre 3 de l'avant-projet de loi soumis pour avis.

- 1) En premier lieu, le Conseil constate que les mesures envisagées visent tant le secteur Horeca que celui du travail intérimaire lorsque l'utilisateur relève de la commission paritaire n° 302. Il note que de nombreuses entreprises du secteur Horeca recourent en effet à des entreprises de travail intérimaire notamment pour le recrutement de travailleurs occasionnels.

Le Conseil souhaite tout d'abord réaffirmer l'importance d'une bonne articulation entre le niveau sectoriel de concertation et le niveau interprofessionnel de concertation. Le Conseil note en effet que l'avant-projet de loi portant dispositions sociales diverses concerne des problématiques sectorielles spécifiques mais qui interfèrent avec le niveau interprofessionnel, lequel doit être également pris en compte.

Le Conseil plaide pour que la concertation sectorielle soit également respectée et facilitée pour la mise en œuvre des mesures de la loi portant des dispositions sociales diverses. Ainsi, la commission paritaire n° 302 doit pouvoir examiner l'ensemble des problèmes pratiques découlant d'une part de l'introduction des flex-jobs et d'autre part de l'augmentation des heures supplémentaires et de la réduction des coûts de celles-ci.

- 2) L'avant-projet de loi dispose que les mesures de soutien dans le secteur Horeca relèvent de l'application des aides de minimis telles que reprises dans le Règlement (CE) n° 1407/2013. Le montant total des aides de minimis octroyées à une entreprise unique ne peut excéder 200.000 euros sur une période de trois ans. Pour l'application de ce plafond, il faut tenir compte de toutes les mesures de soutien auxquelles une entreprise peut avoir recours, à savoir tant les mesures fédérales que les éventuelles mesures régionales.

Le Conseil demande d'offrir à cet égard une sécurité juridique suffisante aux employeurs concernés.

- 3) Enfin, le Conseil note que la date d'entrée en vigueur des mesures prévues par l'avant-projet de loi, à savoir le 1^{er} octobre 2015, est susceptible de poser des difficultés. En effet, cette date d'entrée en vigueur est très rapprochée de la date supposée de l'adoption de cette loi, alors qu'elle induit des mises en œuvre techniques de la part de l'ONSS et des secrétariats sociaux.

Avis n° 1.944

- 16 -

Le Conseil s'interroge sur le caractère réaliste de ce délai d'entrée en vigueur et souhaite que toutes les dispositions soient prises pour garantir une mise en œuvre sur le terrain qui donne une sécurité juridique maximale à toutes les parties concernées.

Avis n° 1.944