

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 februari 2025

WETSVOORSTEL

**betreffende de invoering van
een algemeen stelsel van gelegenhedswerk**

(ingediend door de heer Axel Ronse c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 février 2025

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un régime général
du travail occasionnel**

(déposée par M. Axel Ronse et consorts)

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

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	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	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel tot invoering van een algemeen stelsel van gelegenheidswerk schept een wettelijk kader om op een soepele en lonende manier gelegenheidswerk te verrichten.

Dit stelsel staat open voor alle mensen die arbeid mogen verrichten in België met uitzondering van diegenen die op beroepsactieve leeftijd een inkomensvervangende uitkering genieten (werkloosheid, ZIV-uitkering, leefloon, IVT-tegemoetkoming, overlevingspensioen en een aantal equivalente stelsels van inkomensvervangende uitkeringen voor ambtenaren). Voor hen bestaat er een complementair wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs dat hen naar de reguliere arbeid moet toeleiden. In het stelsel van de gelegenheidswerk is dat niet noodzakelijk het geval.

De doelgroepen van het algemeen stelsel van gelegenheidswerk zijn heel divers zoals de voortijdige schoolverlaters, de huisvrouwen, de huismannen, maar evengoed mensen die al werken en een bijkomende activiteit willen uitvoeren of zelfs gepensioneerden die nog voor een stukje actief willen blijven.

Vandaag gaapt er een grote kloof tussen onbezoldigd vrijwilligerswerk enerzijds en reguliere arbeid anderzijds. In bepaalde sectoren zoals de land-en tuinbouw en de horeca bestaan er tussenstelsels zoals flexi-jobs of onbelast bijverdienen maar een structurele aanpak voor alle vormen van gelegenheidswerk ontbreekt. Met dit algemeen stelsel van gelegenheidswerk beogen de indieners van het wetsvoorstel deze leemte in te vullen. Het stelsel biedt tevens perspectieven tot bijkomende jobcreatie en een stijging van de werkzaamheidsgraad.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi instaurant un régime général du travail occasionnel crée un cadre juridique permettant aux personnes intéressées d'accomplir un travail occasionnel de manière flexible et gratifiante.

Ce régime est ouvert à toutes les personnes qui peuvent travailler en Belgique, à l'exception de celles qui, bien qu'elles soient en âge de travailler, perçoivent une allocation de remplacement de revenus (chômage, indemnité AMI, allocation de remplacement de revenus, pension de survie et certains régimes équivalents d'allocations de remplacement de revenus pour les fonctionnaires). Pour ces personnes, il existe une proposition de loi complémentaire instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle, qui vise à les réorienter vers le marché du travail régulier, ce qui n'est pas nécessairement le cas du régime du travail occasionnel.

Les groupes cibles du régime général du travail occasionnel sont très divers: il peut notamment s'agir de jeunes qui quittent prématurément l'école, de femmes ou d'hommes au foyer, mais aussi de personnes qui ont déjà un travail mais souhaitent exercer une activité complémentaire, voire de retraités qui souhaitent encore rester actifs.

À l'heure actuelle, il existe un grand fossé entre le travail bénévole non rémunéré, d'une part, et le travail régulier, d'autre part. Dans certains secteurs, comme l'agriculture, l'horticulture et l'horeca, il existe des régimes intermédiaires tels que les flexi-jobs ou les revenus complémentaires exonérés d'impôt, mais il manque une approche structurelle de toutes les formes de travail occasionnel. En proposant ce régime général du travail occasionnel, nous visons à combler cette lacune. Le régime offre en outre des perspectives en termes de création d'emplois et d'augmentation du taux d'emploi.

TOELICHTING

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 55 2628/001.

1. Context: de Belgische arbeidsmarkt

Met een werkzaamheidsgraad van circa 72,1 % ben-
gelt ons land ver achter zijn buurlanden zoals Duitsland
en Nederland (werkzaamheidsgraad van respectieve-
lijk 81,1 % en 83,5 %). Ook landen zoals Zwitserland,
Oostenrijk en alle Scandinavische landen hebben een
werkzaamheidsgraad tussen 77 en 86 %. Zelfs Frankrijk
doet beter met een werkzaamheidsgraad van 74,4 %.

Ook onze activiteitsgraad loopt sterk achter op de
meeste van onze buurlanden. De activiteitsgraad meet
de participatie van de inwoners van een land aan de
arbeidsmarkt ongeacht of zij geheel of gedeeltelijk
tewerkgesteld of werkzoekend zijn. In 2023 was onze
activiteitsgraad in de leeftijdscategorie 20-64 jaar 76,1 %.
Het Europees gemiddelde (EU-28) bedraagt 80 %.
Buurlanden zoals Nederland en Duitsland hebben een
activiteitsgraad van respectievelijk 86,1 en 83,6 % en
in Frankrijk is die gelijk aan het Europees gemiddelde.
Daarmee is de activiteitsgraad in België een van de
allerlaagste van de EU.

Wij krijgen reeds verschillende jaren de aanbeveling
van de EU, het IMF en de OESO om “de arbeidsmarkt
toegankelijker te maken voor outsiders”. Deze outsiders
zijn vaak al jarenlang afhankelijk van een vervangingsinko-
men, een inkomensvervangende uitkering of een leefloon.
Enkele voorbeelden: oudere werklozen, laaggeschoolde
werklozen, allochtone werklozen, langdurig zieken en
invaliden, gehandicapten, ... Voor deze doelgroepen heeft
de N-VA-fractie een wetsvoorstel tot invoering van een
stelsel van arbeidsintegratiejobs ingediend.¹ Daarnaast
zijn er heel wat landgenoten op beroepsactieve leeftijd
die geen inkomensvervangende uitkering genieten en
evenmin beroepsactief zijn (bijvoorbeeld huisvrouwen,
huismannen, jongeren in de wachtlijn...). Wij beogen de
drempel naar de arbeidsmarkt voor deze mensen aan-
zienlijk te verlagen door middel van gelegenheidswerk.
Voor een aantal onder hen kan dat een opstap vormen
naar regulier werk. Dit is echter geen verplichting. Het
gelegenheidswerk kan, mits het respecteren van de
voorwaarden, voor onbepaalde duur worden verricht.

¹ Wetsvoorstel (van de heer Jan Spooren, mevrouw Valerie Van Peel en de heer Björn Anseeuw) tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs, *Parl. St. Kamer* 2019-2020, DOC 55 0588/001.

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition reprend, en l’adaptant, le
texte de la proposition DOC 55 2628/001.

1. Contexte: le marché du travail en Belgique

Avec un taux d’emploi d’environ 72,1 %, notre pays
traîne loin derrière des pays voisins tels que l’Alle-
magne et les Pays-Bas (taux d’emploi respectif de 81,1 %
et 83,5 %). Des pays comme la Suisse, l’Autriche et
tous les pays scandinaves affichent également un taux
d’emploi compris entre 77 et 86 %. Même la France fait
mieux, avec un taux d’emploi de 74,4 %.

Notre taux d’activité est également très en retrait
par rapport à la plupart de nos voisins. Le taux d’acti-
vité mesure la participation des habitants d’un pays
au marché du travail, qu’ils soient occupés à temps
plein ou à temps partiel ou qu’ils soient demandeurs
d’emploi. En 2023 notre taux d’activité dans la tranche
d’âge 20-64 ans était de 76,1 %. La moyenne euro-
péenne (UE-28) est de 80 %. Des pays voisins tels que
les Pays-Bas et l’Allemagne ont des taux d’activité de
respectivement 86,1 à 83,6 % et en France, ce taux est
conforme à la moyenne européenne. Le taux d’activité
en Belgique est donc l’un des plus bas de l’UE.

Cela fait plusieurs années déjà que l’UE, le FMI et
l’OCDE nous recommandent de “renforcer l’accès au
marché du travail pour les groupes désavantagés”.
Ces groupes désavantagés dépendent souvent depuis
des années déjà d’un revenu de remplacement, d’une
allocation de remplacement de revenus ou d’un revenu
d’intégration. Il s’agit par exemple des chômeurs âgés,
des chômeurs peu qualifiés, des chômeurs allochtones,
des malades de longue durée et des invalides, des han-
dicapés, etc. Pour ces groupes cibles, le groupe N-VA
a présenté une proposition de loi instaurant un régime
d’emplois d’intégration professionnelle.¹ Par ailleurs, de
nombreux compatriotes en âge de travailler ne perçoivent
pas d’allocation de remplacement de revenus et n’ont
pas non plus une activité professionnelle (par exemple,
les femmes et les hommes au foyer, les jeunes en stage
d’attente, etc.) Notre objectif est d’abaisser considéra-
blement le seuil d’accès au marché du travail pour ces
personnes par le travail occasionnel. Pour certaines
d’entre elles, il peut s’agir d’un tremplin vers un travail
régulier. Il ne s’agit toutefois pas d’une obligation. Le
travail occasionnel peut être effectué pour une durée
indéterminée, moyennant le respect des conditions fixées.

¹ Proposition de loi (de M. Jan Spooren, Mme Valerie Van Peel et M. Björn Anseeuw) instaurant un régime d’emplois d’intégration professionnelle, *Doc. Parl. Chambre* 2019-2020, DOC 55 0588/001.

Veel gelegenheidswerk situeert zich vandaag in een grijze zone tussen vrijwilligerswerk, bezoldigd werk en zelfstandig werk. Met dit wetsvoorstel beogen wij daarvoor een concrete en structurele oplossing aan te reiken.

In ons land worden wij daarenboven geconfronteerd met de paradox dat, ondanks de nog vrij lage werkzaamheids- en activiteitsgraad, meer en meer vacatures niet ingevuld geraken. Dat is niet alleen zo voor hooggeschoolde technische functies maar ook voor functies die weinig scholing of opleiding vragen. Met het gelegenheidswerk creëren wij een aanvullend instrument om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen.

Gelegenheidsarbeid in België bestaat al sinds 1994 in de tuinbouw en werd in de loop van de jaren uitgebreid naar de volledige land- en tuinbouw. In 2013 werd ook de gelegenheidsarbeid in de horeca ingevoerd. Het grote probleem van de huidige wetgeving is dat ze verschillende en bovendien complexe spelregels hanteert voor zowel de tuinbouw, de landbouw en de horeca. Daarenboven geldt het slechts voor drie sectoren terwijl er ook een grote behoefte aan gelegenheidswerk bestaat in andere sectoren.

In dit wetsvoorstel schaffen wij de bestaande wetgeving met betrekking tot gelegenheidsarbeid in de sectoren van de land- en tuinbouw en horeca niet af. Er wordt wel een algemeen wettelijk kader voor gelegenheidswerk geschapen. Niets belet dat in de toekomst ook de sectoren van de landbouw, tuinbouw en horeca overschakelen naar het algemeen wettelijk kader voor gelegenheidswerk.

2. Doelgroepen van het wetsvoorstel

Met dit wetsvoorstel breiden wij de klassieke arbeidsmarkt uit en dit zowel aan de vraagzijde als aan de aanbodzijde. Wij boren nieuwe doelgroepen aan. Door het algemeen stelsel van gelegenheidswerk te legaliseren, faciliteren wij de werkcreatie via activiteiten die vandaag niet of amper als werk worden aanzien (vraagzijde). Deze werkcreatie is een bron van jobcreatie. Wij verlagen anderzijds de drempel naar werk op maat voor mensen die vandaag als inactief worden beschouwd (aanbodzijde).

Sommigen kiezen er bewust voor om inactief te blijven (bijvoorbeeld huisvrouwen en huismannen omwille van de combinatie werk-gezin). Voor anderen kan het gelegenheidswerk de opstap zijn naar meer regulier

Aujourd'hui, le travail occasionnel se situe dans une large mesure dans une zone grise entre le travail bénévole, le travail rémunéré et le travail indépendant. La présente proposition de loi vise à apporter une solution concrète et structurelle à ce problème.

Dans notre pays, nous sommes en outre confrontés au paradoxe qu'en dépit de taux d'emploi et d'activité encore relativement faibles, de plus en plus de postes vacants ne sont pas pourvus. C'est non seulement le cas pour les fonctions techniques hautement qualifiées, mais aussi pour les emplois qui ne nécessitent pas de grandes études ou une formation pointue. Avec le travail occasionnel, nous créons un instrument supplémentaire pour mieux faire correspondre l'offre et la demande du marché du travail.

En Belgique, le travail occasionnel existe depuis 1994 dans l'horticulture et s'est étendu au fil des ans à l'ensemble du secteur de l'agriculture et de l'horticulture. En 2013, le travail occasionnel a également été introduit dans le secteur de l'horeca. Le principal problème de la législation actuelle est qu'elle applique des règles différentes et, de surcroît, complexes, à l'horticulture, à l'agriculture et à l'horeca. Qui plus est, elle ne s'applique qu'à trois secteurs, alors que les besoins en matière de travail occasionnel sont également importants dans d'autres secteurs.

La présente proposition de loi ne vise pas à abroger la législation existante sur le travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de l'horeca, mais bien à créer un cadre légal général pour le travail occasionnel. Rien n'empêche qu'à l'avenir, les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de l'horeca ressortissent également au cadre légal général du travail occasionnel.

2. Groupes cibles de la proposition de loi

Par la présente proposition de loi, nous élargissons le marché du travail traditionnel tant du côté de la demande que de l'offre. Nous nous adressons à de nouveaux groupes cibles. En légalisant le régime général du travail occasionnel, nous facilitons la création d'emplois par des activités qui ne sont actuellement pas ou guère considérées comme du travail (côté de la demande). Cette création de travail est une source de création d'emplois. D'autre part, nous abaissons le seuil d'accès au travail sur mesure pour les personnes qui sont actuellement considérées comme inactives (côté de l'offre).

Certains choisissent délibérément de rester inactifs (par exemple, les femmes et les hommes au foyer en raison de la combinaison travail-famille). Pour d'autres, le travail occasionnel peut être le tremplin vers un travail

werk (bijvoorbeeld voor jongeren in de wachttijd of vluchtelingen).

Daarnaast staat het gelegenhedswerk open voor mensen die al een job hebben maar, om diverse redenen, een bijkomende bezoldigde activiteit willen uitoefenen. Dat geldt ook voor gepensioneerden die op een lonende manier nog wat willen bijverdienen.

Aanbodzijde van het gelegenhedswerk: wie mag het gelegenhedswerk uitoefenen?

Iedereen die mag werken komt in aanmerking om gelegenhedswerk te verrichten op voorwaarde dat men geen inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) ontvangt tijdens de uitoefening van het gelegenhedswerk.

Dat het gelegenhedswerk geen verboden activiteit mag zijn en dat de gelegenhedswerknemer medisch geschikt moet zijn voor het werk zijn algemene principes uit het arbeidsrecht die uiteraard ook van toepassing zijn op het gelegenhedswerk.

De voorwaarde dat de gelegenhedswerknemer geen inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd mag ontvangen, betekent niet dat die mensen in de kou blijven staan. Integendeel, voor deze mensen is er een complementair wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs.² Ook in dat wetsvoorstel bieden we werk-op-maat-oplossingen aan voor werkgevers en werknemers met weinig of geen risico voor beide partijen. Werken is altijd lonend voor een arbeidsintegratiewerknemer en de arbeid is betaalbaar voor een arbeidsintegratiewerkgever. Maar de finaliteit van een arbeidsintegratiejob is toch zoveel mogelijk mensen met een inkomensvervangende uitkering naar een reguliere job toe te leiden. Dat vereist een aantal specifieke spelregels die afwijken van het algemeen stelsel van gelegenhedswerk.

Wie enkel een kostencompenserende uitkering ontvangt (bijvoorbeeld wegens een handicap, kinderbijslag, ...), wordt niet uitgesloten van het algemeen stelsel van gelegenhedswerk.

Met uitzondering van die ene specifieke toelaatsbaarheidsvoorwaarde zijn er geen beperkingen voor het verrichten van gelegenhedswerk. Zowel studenten, gepensioneerden, mensen die al werken als werknemer,

plus régulier (par exemple, les jeunes en stage d'attente ou les réfugiés).

Par ailleurs, le travail occasionnel est accessible aux personnes qui ont déjà un emploi mais qui, pour diverses raisons, souhaitent exercer une activité rémunérée supplémentaire. Cela vaut également pour les retraités qui souhaitent arrondir leurs fins de mois.

Le travail occasionnel du côté de l'offre: qui est autorisé à faire du travail occasionnel?

Toute personne autorisée à travailler peut effectuer un travail occasionnel à condition de ne pas percevoir d'allocation de remplacement de revenus destinée aux personnes en âge de travailler (15-64 ans) pendant l'accomplissement du travail occasionnel.

Le fait que le travail occasionnel ne peut pas être une activité interdite et que le travailleur occasionnel doit être médicalement apte à travailler sont des principes généraux du droit du travail qui s'appliquent naturellement aussi au travail occasionnel.

La condition selon laquelle le travailleur occasionnel ne peut pas bénéficier d'une allocation de remplacement de revenus destinée aux personnes en âge de travailler ne signifie pas que ces personnes sont laissées pour compte. Au contraire, pour ces personnes, il y a une proposition de loi complémentaire instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle.² Dans la présente proposition de loi, nous proposons également des solutions de travail sur mesure pour les employeurs et les travailleurs, faisant courir peu ou pas de risques aux deux parties. Travailler est toujours gratifiant pour un travailleur en voie d'intégration professionnelle et le travail est finançable pour un employeur d'intégration professionnelle. Mais la finalité d'un travail d'intégration professionnelle est de conduire le plus grand nombre possible de bénéficiaires d'allocations de remplacement de revenus vers un emploi régulier. Cela nécessite certaines règles spécifiques qui dérogent au régime général du travail occasionnel.

Les personnes qui ne bénéficient que d'une allocation compensatoire (allocation pour cause de handicap, allocations familiales, etc.) ne sont pas exclues du régime général du travail occasionnel.

Hormis cette seule condition d'admissibilité spécifique, le travail occasionnel peut être effectué sans restriction. Il est accessible à tout le monde, que l'on soit étudiant, retraité, travailleur salarié ou indépendant,

² Zie voetnoot 1.

² Cf. note infrapaginale 1.

zelfstandigen of ambtenaren maar evengoed huisvrouwen, huismannen of jongeren in de wachttijd kunnen gelegenheidswerk verrichten.

Het motief om gelegenheidswerk te verrichten kan heel divers zijn. Voor sommigen kan het een opstap naar werk zijn (bijvoorbeeld voor jongeren in de wachttijd), voor anderen een bijverdienste (bijvoorbeeld voor werkenden, huisvrouwen en huismannen, studenten, gepensioneerden) en voor nog anderen een bezoldigde hobby.

Vandaag kunnen al deze mensen nu reeds occasioneel werk verrichten maar de administratieve rompslomp is vaak heel groot. Ook de fiscale gevolgen kunnen heel complex zijn. Occasioneel werk is niet altijd lonend voor een kandidaat-werknemer en bovendien vrij duur en rigide voor een kandidaat-werkgever.

Vraagzijde van het gelegenheidswerk: wie mag gelegenheidswerk aanbieden?

Voor zover men als werkgever de procedurele vereisten van dit wetsvoorstel naleeft en op een correcte manier de toepasselijke bijdragen int en stort, bestaan er geen beperkingen om als gelegenheidswerkgever te fungeren. Het gelegenheidswerk kan zowel door publieke als private werkgevers worden aangeboden. Ook particulieren kunnen het stelsel van gelegenheidswerk aanwenden om klusjes te laten uitvoeren. Vandaag wordt er voor dit soort werk vaak gebruikgemaakt van zwarte of grijze constructies. Het staat externe dienstverleners vrij om deze vorm van tewerkstelling bij particulieren administratief te ondersteunen.

3. Procedurele vereisten

Raamovereenkomst

De werkgever die iemand via gelegenheidswerk wenst tewerk te stellen, sluit met deze persoon een schriftelijke raamovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur waarin een aantal algemene zaken worden opgenomen. Indien de werkgever die persoon wil tewerkstellen sluit hij, ter uitvoering van deze raamovereenkomst, telkens een gelegenheidsarbeidsovereenkomst met de werknemer.

De raamovereenkomst vormt een kader voor de toekomstige gelegenheidsarbeidsovereenkomst(en) maar is zelf geen arbeidsovereenkomst. De raamovereenkomst houdt noch voor de gelegenheidswerknemer, noch voor de werkgever een verbintenis in tot het afsluiten van een

fonctionnaire, mais aussi femme ou homme au foyer ou jeune en stage d'attente.

Le travail occasionnel peut être motivé par des raisons très diverses: certains y voient un tremplin vers un emploi (par exemple les jeunes en stage d'attente); pour d'autres, ce travail est l'occasion d'arrondir les fins de mois (travailleurs, hommes et femmes au foyer, étudiants, retraités) et pour d'autres encore, il représente un hobby rémunéré.

Aujourd'hui, toutes ces personnes peuvent déjà effectuer un travail occasionnel, mais se heurtent souvent à une masse de formalités administratives. Sur le plan fiscal aussi, la situation peut être très complexe. Le travail occasionnel n'est pas toujours "payant" pour le candidat travailleur et peut s'avérer franchement onéreux et rigide pour l'employeur potentiel.

Le travail occasionnel du côté de la demande: qui peut proposer ce type de travail?

Pour autant que l'employeur respecte les procédures fixées dans la présente proposition de loi et perçoive et verse correctement les cotisations applicables, rien ne l'empêche de se proposer comme employeur occasionnel. Le travail occasionnel peut être proposé par des employeurs tant publics que privés. Les particuliers peuvent, eux aussi, recourir au régime du travail occasionnel pour faire effectuer de petits travaux. Aujourd'hui, ceux-ci ne sont généralement pas déclarés (travail au noir) ou quand ils le sont, sont à la limite de la légalité (zone grise). Les prestataires de services externes sont libres d'apporter un soutien administratif aux particuliers proposant ce type d'occupation.

3. Exigences procédurales

Convention-cadre

L'employeur qui souhaite engager une personne par le biais du travail occasionnel conclut avec celle-ci une convention-cadre à durée déterminée ou indéterminée réglant une série d'aspects d'ordre général. En exécution de la convention-cadre, l'employeur conclut un contrat de travail occasionnel chaque fois qu'il souhaite employer cette personne.

La convention-cadre fournit un cadre pour le ou les futurs contrats de travail, sans être elle-même un contrat de travail. Elle ne comporte aucune obligation de conclure un ou plusieurs contrats de travail, ni pour le travailleur occasionnel, ni pour l'employeur. Elle établit simplement

of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten. De raamovereenkomst legt enkel het kader vast waarbinnen een of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.

De raamovereenkomst moet minstens de volgende informatie bevatten:

- 1) de identiteit van de partijen;
- 2) de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de gelegenheidsarbeidsovereenkomst door de werkgever aan de gelegenheidswerknemer moet worden voorgesteld;
- 3) een korte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- 4) het uurloon voor de eventueel te presteren uren;
- 5) de duur van de raamovereenkomst (kan van bepaalde of onbepaalde duur zijn).

Het uurloon bedraagt minimaal het nationaal minimumloon omgezet in een uurloon en verhoogd met het vakantiegeld. Dat is momenteel 12,29 euro/uur, inclusief vakantiegeld (referte: mei 2024).

Indien het minimumsectorloon, exclusief vakantiegeld, voor een bepaalde functie hoger ligt dan 12,20 euro/uur wordt dit het minimumloon dat van toepassing zal zijn voor het gelegenheidswerk, met dien verstande dat de toeslag voor het vakantiegeld is inbegrepen in het verhoogde minimumloon.

Uiteraard kan er individueel of via een collectieve arbeidsovereenkomst een hoger brutoloon dan het sectoraal minimumloon worden overeengekomen. Er kunnen ook bijkomende conventionele premies of extralegale voordelen worden toegekend (zoals een premie voor nachtwerk, een eindejaarspremie, ...).

Om misbruiken met excessieve uurlonen te voorkomen, geldt er evenwel een maximumloon van 30 euro/uur. Deze 30 euro/uur benadert heel sterk het gemiddelde maandloon omgezet in een uurloon.

Naar analogie met de overeenkomst voor uitzendarbeid, heeft de raamovereenkomst slechts uitwerking wanneer in dit kader een gelegenheidsarbeidsovereenkomst wordt afgesloten. Zonder gelegenheidsarbeidsovereenkomst

un cadre dans lequel un ou plusieurs contrats de travail occasionnel peuvent être conclus.

La convention-cadre doit au moins contenir les informations suivantes:

- 1) l'identité des parties;
- 2) la manière dont et le délai dans lequel le contrat de travail occasionnel doit être proposé par l'employeur au travailleur occasionnel;
- 3) une description sommaire de la ou des fonctions à exercer;
- 4) la rémunération horaire pour les heures devant éventuellement être prestées;
- 5) la durée de la convention-cadre (qui peut être à durée déterminée ou indéterminée).

La rémunération horaire s'élève au moins à la rémunération minimale nationale convertie en rémunération horaire et majorée du pécule de vacances. Celle-ci s'élève actuellement à 12,29 euros par heure, pécule de vacances compris (référence: mai 2024).

Si la rémunération minimale sectorielle, hors pécule de vacances, pour une certaine fonction est supérieure à 12,20 euros par heure, cette rémunération minimale s'applique au travail occasionnel, étant entendu que le supplément pour le pécule de vacances est compris dans la rémunération minimale majorée.

Il peut naturellement être convenu, individuellement ou par le biais d'une convention collective de travail, d'une rémunération brute supérieure à la rémunération minimale sectorielle. Des primes conventionnelles ainsi que des avantages extralégaux supplémentaires (comme une prime pour travail de nuit, une prime de fin d'année, ...) peuvent également être attribués.

Pour éviter les abus liés à des rémunérations horaires excessives, la rémunération horaire maximale est fixée à 30 euros. Cette rémunération horaire de 30 euros avoisine fortement la rémunération mensuelle moyenne convertie en une rémunération horaire.

Par analogie avec la convention de travail intérimaire, la convention-cadre n'a d'effet que si un contrat de travail occasionnel est conclu dans ce cadre. Sans contrat de travail occasionnel, aucun droit social et aucune obligation

kunnen aan een raamovereenkomst, die slechts de verplichte vermeldingen bevat, geen sociaalrechtelijke rechten en verplichtingen worden ontleend.

Zowel de gelegenheidswerkgever als de gelegenheidswerknemer beschikken over een schriftelijk exemplaar van deze raamovereenkomst. Er wordt een elektronisch meldpunt opgericht om deze raamovereenkomsten te registreren. Ook de wijzigingen aan de raamovereenkomst moeten worden geregistreerd in het meldpunt. Op die manier kan een sociaal inspecteur steeds controleren of de Dimona-aangiftes van de gelegenheidsarbeidsovereenkomsten overeenstemmen met de raamovereenkomst.

Een raamovereenkomst kan schriftelijk, in onderling akkoord of op initiatief van een van beide partijen worden gewijzigd of beëindigd. Een eenzijdige beëindiging geschiedt met een aangetekende brief.

Gelegenheidsarbeidsovereenkomst

De gelegenheidsarbeidsovereenkomsten zijn mondeling (per dag) of schriftelijk, voltijds of deeltijds en/of voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De Dimona-aangifte geldt als schriftelijke bevestiging van een mondelinge gelegenheidsarbeidsovereenkomst.

Dimona-aangifte

De afgesproken gelegenheidsarbeidsovereenkomsten moeten vóór de uitvoering van het werk worden aangegeven in Dimona. Daartoe worden een aantal specifieke codes in de DmfA-aangifte gebruikt. De correcte en tijdige aangifte valt onder de volledige verantwoordelijkheid van de werkgever. Indien tijdens de uitvoering van de gelegenheidsarbeidsovereenkomst wordt overeengekomen om de eerder afgesproken prestaties in te korten of te verlengen, moet dit bij voorkeur onmiddellijk worden aangepast in Dimona. Indien dit praktisch niet mogelijk is, moet dit uiterlijk de kalenderdag na de wijziging van de prestatie gebeuren. Bij een controle door de bevoegde inspectiediensten moet de werkgever aantonen dat hij praktisch niet in de mogelijkheid was om die aanpassing in Dimona onmiddellijk door te voeren. Het is dus aangewezen dat een werkgever een maximale inspanning levert om, met de actueel beschikbare communicatiemiddelen, in real time, een wijzigingsbericht te versturen.

De werkgever kan deze informatie zelf ingeven of daartoe een beroep doen op een derde (zoals een interimkantoor, een hr-dienstverlener, et cetera). Hij kan daartoe ook de werknemer mandateren. Het is essentieel

sociale ne peuvent être tirés d'une convention-cadre, qui contient uniquement les mentions obligatoires.

Tant l'employeur occasionnel que le travailleur occasionnel disposent d'un exemplaire écrit de cette convention-cadre. En outre, un point de contact électronique est créé pour enregistrer les conventions-cadres. Les modifications apportées à la convention-cadre doivent également être enregistrées par le biais du point de contact. De cette manière, un inspecteur social peut également contrôler à tout moment si les déclarations Dimona des contrats de travail occasionnel correspondent à la convention-cadre.

Il est possible de modifier une convention-cadre ou d'y mettre fin par écrit, de commun accord ou à l'initiative de l'une des deux parties. Une résiliation unilatérale s'effectue par l'envoi d'une lettre recommandée.

Contrat de travail occasionnel

Les contrats de travail occasionnel peuvent être oraux (au jour le jour) ou écrits, à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Lorsque le contrat de travail occasionnel est établi oralement, la déclaration Dimona fait office de confirmation écrite.

Déclaration Dimona

Les contrats de travail occasionnel conclus devront faire l'objet d'une déclaration Dimona avant l'exécution du travail. Plusieurs codes spécifiques devront être utilisés à cet effet dans la déclaration DmfA. La déclaration correcte et ponctuelle relèvera de l'entière responsabilité de l'employeur. Lorsqu'au cours de l'exécution du contrat, il sera convenu de raccourcir ou de prolonger les prestations convenues précédemment, il conviendra de modifier la déclaration Dimona en ce sens, de préférence immédiatement. Si ce n'est pas possible pour des raisons pratiques, il conviendra de l'adapter au plus tard le jour civil suivant la modification de la prestation. En cas de contrôle des services d'inspection compétents, l'employeur sera tenu de démontrer qu'il était dans l'impossibilité, pour des raisons pratiques, d'apporter immédiatement la modification dans Dimona. Il est donc recommandé que tout employeur s'efforce au maximum d'envoyer un avis de modification en temps réel en utilisant les moyens de communication actuellement disponibles.

L'employeur pourra communiquer ces informations lui-même ou demander à un tiers de le faire (par exemple, à une agence d'interim, un prestataire de services RH, etc.). Il pourra également mandater le travailleur à cet

dat alle informatie op tijd, correct en volledig wordt ingegeven. Op basis van de opgeslagen informatie in Dimona worden immers de lonen alsook de bijdragen berekend en betaald. Voor de sociale en fiscale controles vervult de Dimona-aangifte ook een sleutelrol. Geen aangifte of een laattijdige aangifte is vandaag reeds onderworpen aan een sanctie in het Sociaal Strafwetboek.

In Dimona wordt er een teller per gelegenheidswerknemer opgenomen. Die teller houdt rekening met simultane prestaties in het stelsel bij meerdere werkgevers. Met een online aanpasbare code zal Dimona ook aangeven of de gelegenheidswerknemer gerechtigd is om in het algemeen stelsel van gelegenheidswerk te werken.

De gelegenheidswerknemer, de instellingen van sociale zekerheid en de instellingen van sociale bijstand, de fiscale en sociale inspecties alsmede andere direct betrokken partijen hebben te allen tijde de mogelijkheid om de Dimona-database te consulteren en zelfs een aantal aanpassingen door te voeren. Op basis van de beschikbare informatie zijn ze ook gerechtigd om relevante informatielijsten op te stellen en hierop controles uit te voeren. De toegang tot de Dimona-database wordt verleend met respect voor de privacywetgeving. De betrokken partijen krijgen derhalve enkel toegang tot de voor hen relevante informatie (bijvoorbeeld: een gelegenheidswerknemer kan alleen zijn eigen Dimona consulteren).

Voor de gelegenheidswerknemer betekent dit dat hij op een eenvoudige manier zijn Dimona-aangifte kan consulteren om na te gaan of de werkgever de juiste informatie heeft geregistreerd. Ook de wijzigingen in de Dimona-aangifte zijn voor de gelegenheidswerknemer traceerbaar.

4. Beperkingen van de tewerkstelling in het algemeen stelsel van gelegenheidswerk

Een gelegenheidswerknemer kan voor onbepaalde duur gelegenheidswerk verrichten behalve tijdens periodes dat hij geheel of gedeeltelijk afhankelijk is van een inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd. Het aantal uren gelegenheidswerk per kalenderjaar is beperkt tot 500 uren. Daarnaast geldt in het algemeen stelsel van gelegenheidswerk een maandgrens van maximaal 84 werkuren. Studentenarbeid kan gecombineerd worden met gelegenheidswerk maar met een maximum van 500 uren per kalenderjaar. De maandgrens van 84 werkuren geldt enkel voor het aandeel gelegenheidswerk en niet voor de studentenarbeid.

effet. Il est essentiel que toutes les informations soient communiquées dans les temps et de manière correcte et complète. C'est en effet sur la base des informations figurant dans la déclaration Dimona que les rémunérations et les cotisations seront calculées et payées. La déclaration Dimona jouera également un rôle-clé dans les contrôles sociaux et fiscaux. L'absence de déclaration Dimona ou son envoi tardif sont déjà sanctionnés aujourd'hui par le Code pénal social.

Le système Dimona inclura également, par travailleur occasionnel, un compteur. Ce compteur tiendra compte des prestations simultanées dans le régime auprès de plusieurs employeurs. Dimona indiquera également, au moyen d'un code modifiable en ligne, si le travailleur occasionnel a le droit de travailler dans le régime général du travail occasionnel.

Le travailleur occasionnel, les organismes de sécurité sociale et d'aide sociale, les inspections fiscale et sociale ainsi que les autres parties directement concernées auront toujours la possibilité de consulter la base de données Dimona et même d'effectuer certaines modifications. Sur la base des informations disponibles, ils seront également autorisés à établir des listes d'informations pertinentes et à effectuer des contrôles sur cette base. Bien sûr, l'accès à la base de données Dimona sera accordé dans le respect de la législation relative à la protection de la vie privée. Les parties concernées auront donc uniquement accès aux informations pertinentes pour elles (par exemple, le travailleur occasionnel ne pourra consulter que sa propre déclaration Dimona).

Pour le travailleur occasionnel, cela signifie qu'il pourra consulter aisément sa déclaration Dimona pour vérifier si son employeur a enregistré les informations exactes. Les modifications apportées à la déclaration Dimona seront également traçables par le travailleur occasionnel.

4. Limitations de l'occupation dans le régime général du travail occasionnel

Tout travailleur occasionnel pourra prester un travail occasionnel pendant une durée indéterminée, à l'exception des périodes au cours desquelles le travailleur, en âge de travailler, dépendra entièrement ou partiellement d'un revenu de remplacement. Le nombre d'heures de travail occasionnel est limité à 500 heures par année civile. Par ailleurs, le régime général du travail occasionnel prévoit une limite mensuelle fixée à 84 heures au maximum. Le travail d'étudiant pourra donc être combiné avec un travail occasionnel à raison de 500 heures par année civile au maximum. La limite mensuelle de 84 heures de travail ne s'appliquera qu'au travail occasionnel et non au travail d'étudiant.

Een werkgever mag de bestaande contractuele tewerkstelling niet beëindigen om ze te vervangen door gelegenheidswerknemers. Hij mag maximaal 20 % van het arbeidsvolume invullen met gelegenheidswerk. Indien de werkgever ook gebruikmaakt van arbeidsintegratiejobs tellen deze arbeidsprestaties mee voor de berekening van deze 20 %. Bij een gemiddelde jaarlijkse tewerkstelling lager dan vijf voltijdse equivalenten is de maximale tewerkstelling via gelegenheidswerk, al dan in combinatie met arbeidsintegratiejobs, gelijk aan de tewerkstelling van 1 voltijdse equivalent. Deze beperkingen moeten voorkomen dat gelegenheidswerk een negatieve impact heeft op het regulier werk.

Gelegenheidswerk kan niet worden verricht bij een werkgever met wie men een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten en evenmin bij een werkgever met wie men in de voorbije twaalf maanden verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst.

Het recht om te mogen werken via gelegenheidswerk wordt opgeschort tijdens de periodes dat de betrokkene een inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd ontvangt.

5. Sociale en fiscale bijdragen

Solidariteitsbijdrage sociale zekerheid voor de gelegenheidswerkgever en persoonlijke RSZ-bijdrage voor de gelegenheidswerknemer

De gelegenheidswerkgever betaalt een solidariteitsbijdrage sociale zekerheid van 25 % op het volledige loon dat aan de gelegenheidswerknemer verschuldigd is (inbegrepen de toeslagen en andere premies). De werknemer betaalt geen bijdrage.

Naar analogie met de studentenarbeid worden bij gelegenheidswerk geen socialezekerheidsrechten opgebouwd.

Bedrijfsvoorheffing in de personenbelasting

De inkomsten uit gelegenheidswerk zijn onderworpen aan de personenbelasting met een maximumtarief van 33 % (exclusief de gemeentebelastingen). Dit tarief werd overgenomen uit het huidige fiscaal regime voor gelegenheidsarbeid in de horeca.

Vermits het inkomen uit gelegenheidswerk wordt meegenomen in de globale belastingberekening wordt, om onaangename verrassingen bij de eindafrekening van de personenbelasting te vermijden, het belastbaar inkomen uit gelegenheidswerk niet in aanmerking

L'employeur ne pourra pas mettre fin à l'occupation contractuelle existante pour la remplacer par des travailleurs occasionnels. Il ne pourra pas affecter plus de 20 % du volume de travail à du travail occasionnel. Si l'employeur recourt également à des emplois d'intégration professionnelle, ces prestations de travail seront également prises en compte pour le calcul de ces 20 %. Si le taux d'occupation annuel moyen est inférieur à cinq équivalents temps plein, l'occupation maximale sur la base d'emplois occasionnels, combinés ou non avec des emplois d'intégration professionnelle, sera égale à un équivalent temps plein. Ces limitations visent à éviter que l'emploi occasionnel ait un impact négatif sur l'emploi ordinaire.

Il sera interdit au travailleur d'occuper un emploi occasionnel chez un employeur avec qui il a conclu un contrat de travail et chez un employeur avec qui il a été lié par un contrat de travail au cours des douze mois précédents.

Le droit de prester un travail occasionnel sera suspendu au cours des périodes durant lesquelles l'intéressé, en âge de travailler, percevra un revenu de remplacement.

5. Cotisations sociales et fiscales

Cotisation de solidarité à la sécurité sociale pour l'employeur occasionnel et cotisation ONSS personnelle pour le travailleur occasionnel

L'employeur occasionnel paie une cotisation de solidarité à la sécurité sociale de 25 % sur la totalité de la rémunération qui est due au travailleur occasionnel (en ce compris les suppléments et autres primes). Le travailleur ne paie pas de cotisation.

Par analogie avec le travail étudiant, le travail occasionnel ne permet pas de se constituer des droits en matière de sécurité sociale.

Précompte professionnel dans l'impôt des personnes physiques

Les revenus provenant du travail occasionnel sont soumis à l'impôt des personnes physiques à un taux maximum de 33 % (en dehors des taxes communales). Ce taux a été repris du régime fiscal actuel applicable au travail occasionnel dans l'horeca.

Les revenus provenant du travail occasionnel étant pris en compte dans le calcul global de l'impôt, les revenus imposables provenant du travail occasionnel ne sont pas pris en compte lors du plafonnement de la réduction d'impôt applicable en matière de pensions et

genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor pensioenen en vervangingsinkomens. Dit is een bestaande techniek in de fiscale wetgeving die wij niet alleen doortrekken naar de arbeidsintegratiejobs maar ook naar het gelegenheidswerk.

De fiscus past het gewone progressief tarief toe indien dit voordeliger is dan het tarief van 33 %. Dat is bijvoorbeeld het geval voor gelegenheidswerknemers die weinig of geen andere inkomsten hebben.

Het percentage van de bedrijfsvoorheffing bij gelegenheidswerk hangt af van de andere inkomsten van de gelegenheidswerknemer. Wie gelegenheidswerk combineert met een andere tewerkstelling als werknemer, zelfstandige of ambtenaar betaalt 30 % bedrijfsvoorheffing. *Idem* voor wie gelegenheidsarbeid combineert met een wettelijk pensioen. Andere gelegenheidswerknemers, met uitzondering van studenten, betalen 10 % bedrijfsvoorheffing tenzij ze aan hun werkgever vragen om onderworpen te worden aan het tarief van 30 %. Studenten dienen geen bedrijfsvoorheffing te betalen tenzij ze vragen om onderworpen te worden aan het tarief van 10 of 30 %.

Administratief beheer

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) beheert de Dimona-database inclusief het elektronisch meldpunt voor de raamovereenkomsten. De RSZ int ook de werkgeversbijdragen en compensatiebijdragen. De Koning bepaalt de technische uitwerking van het meldpunt, de connectiviteit naar andere instellingen, de bevoegdheden van die andere instellingen en de doorstorting van de solidariteitsbijdrage. Het is uiteraard wenselijk om dat zo snel mogelijk te regelen.

De bedrijfsvoorheffing van 10 of 30 % wordt door de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing doorgestort aan de Federale Overheidsdienst Financiën. Die bedrijfsvoorheffing wordt nadien verrekend in de belastingafrekening van de begunstigde van het inkomen.

6. Positieve effecten van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel heeft de volgende positieve effecten:

- het faciliteert de participatie op de arbeidsmarkt van niet actieven;
- het faciliteert werk-op-maatoplossingen in het kader van “werkbaar werk”;
- het faciliteert de sociale inclusie;

de revenus de remplacement afin d’éviter toute surprise désagréable lors du décompte final de l’impôt des personnes physiques. Il s’agit d’une technique existante de la législation fiscale que nous étendons non seulement aux emplois d’intégration professionnelle mais également au travail occasionnel.

Le fisc applique le taux progressif ordinaire s’il est plus avantageux que le taux de 33 %. C’est par exemple le cas pour les travailleurs occasionnels qui ne disposent guère voire pas d’autres revenus.

Le pourcentage du précompte professionnel en cas de travail occasionnel dépend des autres revenus du travailleur occasionnel. Quiconque combine un travail occasionnel avec une autre occupation en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire paie 30 % de précompte professionnel. Il en va de même pour les personnes qui combinent un travail occasionnel avec une pension légale. D’autres travailleurs occasionnels, à l’exception des étudiants, paient 10 % de précompte professionnel à moins qu’ils demandent à leur employeur d’être soumis au taux de 30 %. Les étudiants ne doivent pas payer de précompte professionnel à moins qu’ils demandent d’être soumis au taux de 10 ou 30 %.

Gestion administrative

L’Office national de sécurité sociale (ONSS) gère la base de données Dimona, y compris le point de contact électronique pour les conventions-cadres. L’ONSS perçoit également les cotisations patronales et de compensation. Le Roi fixe l’élaboration technique du point de contact, la connectivité avec d’autres organismes, les compétences de ces autres organismes et le versement de la cotisation de solidarité. Il va sans dire qu’il est souhaitable de régler ce point sans tarder.

Le précompte professionnel de 10 ou 30 % est versé au SPF Finances par le débiteur de ce précompte. Ce dernier est ensuite imputé dans le calcul de l’impôt du bénéficiaire du revenu.

6. Effets positifs de la proposition de loi

Les effets positifs de la proposition de loi sont les suivants:

- elle facilite la participation au marché du travail de personnes inactives;
- elle facilite les solutions de travail sur mesure dans le cadre du concept de “travail faisable”;
- elle facilite l’inclusion sociale;

— het faciliteert de jobcreatie in een bredere arbeidsmarkt en is daardoor een motor voor de economische groei;

— het creëert geen fiscale of sociale valkuilen, werken loont met andere woorden altijd;

— het versterkt de koopkracht van de sociaal zwakkeren wat moet leiden tot minder armoede;

— het creëert extra inkomsten voor de overheid;

— het voert transparante processen in met weinig administratieve lasten en structuren;

— het is een instrument tegen zwartwerk.

Het gelegenheidswerk laat toe om tewerkstelling op maat te creëren. Op basis van wat mensen nog kunnen, worden flexibele werkafspraken gemaakt. Daarbij kan men perfect rekening houden met organisatorische, fysische, psychische of andere beperkingen. Dit maakt de arbeidsmarkt toegankelijk voor tal van mensen die vandaag in het reguliere arbeidscircuit, inclusief de uitzendarbeid, amper aan hun trekken komen. Deze inschakeling in het arbeidsproces moet leiden tot een veel hogere sociale inclusie van al diegenen die we vandaag totaal afschrijven in onze rigide arbeidsmarkt.

Werken via gelegenheidswerk is een vrije keuze van de werknemer. Indien het even niet of minder gaat, kunnen de afspraken op een soepele wijze worden aangepast. Het is tevens een ideaal instrument voor mensen die hun loopbaan een andere wending willen geven. Een werknemer of zelfstandige kan via gelegenheidswerk een ander werk uittesten.

Met de maximale belastingvoet van 33 % is werken via gelegenheidswerk altijd lonend. Voor mensen met een laag inkomen is het een ideaal instrument om hun inkomen te verhogen. Naast het verhogen van het inkomen kan men met het gelegenheidswerk zijn talenten verder ontwikkelen. Dat verhoogt de kansen om door te groeien op de arbeidsmarkt.

Werkgevers twijfelen vaak om een kandidaat-werknemer met weinig of geen relevante beroepservaring in dienst te nemen. Het algemeen stelsel van

— elle facilite la création d'emplois au sein d'un marché du travail plus large et constitue ainsi un moteur de croissance économique;

— elle ne crée pas de pièges fiscaux ou sociaux; en d'autres termes, le travail est toujours récompensé;

— elle renforce le pouvoir d'achat des personnes en situation de précarité sociale et devrait donc faire reculer la pauvreté;

— elle entraîne une augmentation des recettes de l'État;

— elle instaure des processus transparents impliquant peu de charges administratives et ne requérant que peu de structures administratives;

— il s'agit d'un outil de lutte contre le travail au noir.

Le travail occasionnel permet de créer du travail sur mesure. Le travail peut être réglé de façon flexible, compte tenu des capacités de l'intéressé. Les limitations physiques, psychiques ou autres peuvent parfaitement être prises en compte. Grâce à cet outil, le marché du travail deviendra accessible à de nombreuses personnes qui éprouvent actuellement de grandes difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail régulier – même dans le circuit intérimaire. L'intégration professionnelle des personnes qui sont aujourd'hui totalement exclues de notre marché du travail trop rigide devrait également avoir pour effet de renforcer considérablement l'inclusion sociale de celles-ci.

Le travailleur sera libre d'opter ou non pour un emploi occasionnel. Dans les mauvais moments ou les moments difficiles, les modalités d'exécution du travail pourront être adaptées en souplesse. Il s'agira également d'un instrument idéal pour les personnes qui souhaitent réorienter leur carrière. Il permettra à tout travailleur salarié ou indépendant de tester une nouvelle fonction grâce à un emploi occasionnel.

Grâce au taux d'imposition maximum de 33 %, le régime du travail occasionnel présentera toujours un intérêt pour le travailleur. Il s'agira d'un instrument idéal pour augmenter les revenus des personnes dont les revenus sont faibles. Outre que les revenus de ces personnes augmenteront, le fait d'exercer un emploi occasionnel leur permettra de continuer à développer leurs talents, ce qui améliorera leurs chances de progresser sur le marché du travail.

Les employeurs hésitent souvent à engager des candidats-travailleurs qui n'ont pas ou guère d'expérience professionnelle pertinente. Dans le régime général du

gelegenhedswerk houdt quasi geen financiële of andere risico's in om deze kandidaat-werknemers een kans te bieden. De werkgever is enkel loon verschuldigd voor de dagen dat er effectief wordt gewerkt en de kostprijs per gewerkt uur is bovendien heel wat lager dan de facturatieprijs per gewerkt uur bij uitzendarbeid.

De flexibiliteit voor zowel de werkgever als de werknemer faciliteert totaal nieuwe jobs die zich vandaag in de zone van het zwartwerk bevinden (bijvoorbeeld bepaalde taken bij particulieren). Ook de bestaande bedrijven en instellingen kunnen, binnen bepaalde limieten, gebruiken van het algemeen stelsel van gelegenhedswerk. De beperkingen worden alleen ingevoerd om enerzijds misbruiken te voorkomen en anderzijds jobvernietiging tegen te gaan. Het algemeen stelsel van gelegenhedswerk kan integendeel juist aanzetten tot reguliere jobcreatie. Het algemeen stelsel van gelegenhedswerk kan de werkzaamheidsgraad ook opkrikken.

Door zijn eenvoud, toegankelijkheid en financiële aantrekkelijkheid is het algemeen stelsel van gelegenhedswerk niet alleen interessant voor kandidaat-gelegenhedswerknemers maar ook voor kandidaat-gelegenhedswerkgevers in alle sectoren van de publieke en private sector. Alle hr-dienstverleners kunnen mensen naar gelegenhedswerk toeleiden (bijvoorbeeld diensten voor arbeidsbemiddeling, selectie, uitzendarbeid) of dat werk administratief en logistiek beheren (bijvoorbeeld de medische controle, het administratief beheer, de payroll).

Financieel creëert het stelsel een win-winsituatie voor alle betrokken partijen. Werken in het algemeen stelsel van gelegenhedswerk is altijd lonend voor de werknemer. Voor de werkgever is het stelsel omwille van zijn flexibiliteit zeer betaalbaar met geringe overheadkosten en geen niet-productieve betaalluren. De kostprijs per effectief gewerkt uur is bijzonder competitief. Voor de overheid kan gelegenhedswerk aanzienlijke directe en indirecte inkomsten genereren. De directe inkomsten zijn de solidariteitsbijdragen die de werkgevers betalen alsmede de bedrijfsvoorheffing die de werknemers bijdragen. De indirecte inkomsten kunnen voortvloeien uit het hoger bestedingsvermogen van de gelegenhedswerknemers en de positieve impact van het stelsel op de economische groei.

travail occasionnel, l'employeur pourra donner leur chance à ces candidats en ne prenant quasiment aucun risque financier ou autre. L'employeur devra seulement payer le salaire correspondant aux jours effectivement prestés. De plus, le coût par heure prestée sera nettement moins élevé que le prix facturé par une agence d'intérim.

La flexibilité offerte à l'employeur comme au travailleur facilitera le développement d'emplois totalement nouveaux souvent exercés au noir actuellement (par exemple chez des particuliers). Les entreprises et les institutions existantes pourront également, dans certaines limites, avoir recours au régime général du travail occasionnel. Ces limites ne sont instaurées que dans le but d'éviter les abus, d'une part, et de lutter contre la destruction d'emplois, d'autre part. Le régime général du travail occasionnel pourra, au contraire, encourager la création d'emplois ordinaires. Le régime général du travail occasionnel permettra également d'augmenter le taux d'emploi.

La simplicité, l'accessibilité et l'attrait financier du régime général du travail occasionnel le rendront attrayant non seulement pour les candidats travailleurs mais aussi pour les candidats employeurs dans tous les domaines des secteurs public et privé. Tous les prestataires de services en ressources humaines pourront guider les personnes vers des emplois occasionnels (en offrant, par exemple, des services de placement, de sélection et de travail intérimaire) ou assurer leur gestion administrative et logistique (par exemple le contrôle médical, la gestion administrative, la rémunération).

Financièrement, le régime profitera à toutes les parties concernées. Travailler dans le régime général du travail occasionnel sera toujours positif pour le travailleur. Pour l'employeur, ce régime sera très avantageux sur le plan financier: flexibilité, charges peu élevées et aucune heure non productive rémunérée. Le coût par heure effectivement prestée sera particulièrement compétitif. En outre, les emplois occasionnels pourront générer des revenus directs et indirects considérables pour l'État. Les revenus directs prévus engloberont les cotisations de solidarité versées par les employeurs ainsi que le précompte professionnel appliqué à la rémunération des travailleurs. Quant aux revenus indirects, ils pourront découler de l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs occasionnels et de l'incidence positive de ce régime sur la croissance économique.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Het gebruik van het algemeen stelsel van gelegenhedswerk als gelegenhedswerkgever wordt niet onderworpen aan beperkingen qua sectoren of beroepen.

Langs werknemerskant zijn er ook weinig beperkingen. Alleen wie op beroepsactieve leeftijd een inkomensvervangende uitkering ontvangt, wordt uitgesloten van het algemeen stelsel van gelegenhedswerk voor de maanden dat men dergelijke inkomensvervangende uitkering ontvangt. Voor de uitgesloten groep is er een parallel wetsvoorstel van de N-VA-fractie tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs.

Art. 3

In dit artikel wordt een aantal begrippen gedefinieerd die in de daaropvolgende artikelen van dit wetsvoorstel worden gehanteerd.

Het begrip “beroepsactieve leeftijd” is persoonsgebonden omdat de pensioenwetgeving niet voorziet in een uniforme leeftijd om op wettelijk pensioen te gaan. Wie het recht op wettelijk pensioen opneemt, wordt voor de toepassing van dit wetsvoorstel niet langer aanzien als behorend tot “de beroepsactieve leeftijd”. De startleeftijd is wel uniform namelijk het einde van de leerplicht.³

Art. 4

Het gelegenhedswerk staat enkel open voor diegenen die ook gerechtigd zijn om, ongeacht het stelsel, reguliere arbeid te verrichten in België. De wetgeving inzake arbeidskaarten is dus ook van toepassing op het gelegenhedswerk.

Art. 5

De beperking tot maximum 84 uren per maand stemt overeen met een halftijdse tewerkstelling. Deze maandgrens wordt, naast een aantal andere bepalingen in deze wet, ingevoerd om te garanderen dat het gelegenhedswerk complementair is aan de reguliere arbeid en ze niet vervangt. De grens van 84 uren geldt ook voor het complementair wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs.

³ Zie wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 6 juli 1983.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Le recours au régime général du travail occasionnel n'est soumis à aucune restriction sectorielle ou professionnelle.

Le travailleur n'est en outre soumis qu'à un petit nombre de restrictions. Seuls les travailleurs en âge de travailler qui perçoivent un revenu de remplacement sont exclus du régime général du travail occasionnel pendant les mois au cours desquels ils perçoivent un revenu de remplacement. La situation des groupes exclus fait l'objet d'une proposition de loi parallèle du groupe N-VA instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle.

Art. 3

Cet article définit plusieurs notions utilisées dans les articles suivants de la présente proposition de loi.

Les mots “âge de travailler” désignent une notion personnalisable car la législation sur les pensions ne prévoit pas d'âge uniforme pour la prise de la pension légale. Pour l'application de la loi proposée, toute personne qui exercera son droit à bénéficier d'une pension légale ne sera plus considérée comme étant en “âge de travailler”. En revanche, l'âge de départ est uniformément fixé à la fin de l'obligation scolaire.³

Art. 4

Le travail occasionnel n'est ouvert qu'aux travailleurs qui sont également en droit, indépendamment du régime, de travailler légalement en Belgique. La législation sur les permis de travail s'applique donc aussi au travail occasionnel.

Art. 5

Le plafond de 84 heures par mois correspond à un emploi à mi-temps. Ce plafond mensuel est prévu, comme d'autres dispositions de cette loi, pour garantir que le travail occasionnel complètera le travail régulier et qu'il ne le remplacera pas. Ce plafond de 84 heures est également prévu dans la proposition de loi complémentaire instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle.

³ Voir la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire, publiée au *Moniteur belge* du 6 juillet 1983.

Het is niet de bedoeling dat het gecumuleerd aantal uren studentenarbeid en gelegenheidswerk meer dan 500 uren op jaarbasis bedraagt. Daarom wordt het aantal uren studentenarbeid afgetrokken van het maximumkrediet van 84 uren per maand.

Art. 6

Wie het recht op wettelijk pensioen opneemt, kan werken in het algemeen stelsel van gelegenheidswerk.

Art. 7

De aanmelding bij de RSZ geldt voor alle nieuwe werkgevers en dus ook voor een gelegenheidswerkgever.

Art. 8

De controle van het volume gelegenheidsarbeidsuren ten opzichte van de totaal aantal voltijdse equivalenten kan het best gebeuren via de sociale balans.

Er is een sanctie voor werkgevers die de maximumgrens niet respecteren. Teneinde de administratieve last van de sanctie te beperken voor de werkgever en de overheid wordt gekozen voor een eenvoudig te berekenen toeslag, namelijk een verdubbeling van de solidariteitsheffing van 25 % voor de prestaties die de grens van 20 % overschrijden. Deze sanctie heeft als bijkomend positief effect dat de gelegenheidswerknemer hierdoor niet wordt getroffen.

Art. 10

Het register van raamovereenkomsten moet nog worden opgericht en is erop gericht gelegenheidswerknemers te beschermen tegen gelegenheidswerkgevers die terugkomen op de gemaakte afspraken in de raamovereenkomst. Het registreren van de raamovereenkomsten moet een administratief eenvoudig proces blijven, bijvoorbeeld een scan van de raamovereenkomst door te sturen naar een elektronisch mailadres. Het koninklijk besluit tot uitvoering van deze bepaling, kan daartoe ook andere oplossingen uitwerken.

Art. 11

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting. Het is een gelijkaardige formulering als die bij de flexi-jobs in de

L'objectif n'étant pas que le nombre d'heures cumulées de travail étudiant et de travail occasionnel dépasse les 500 heures par an, les heures de travail étudiant seront déduites du crédit maximum de 84 heures par mois.

Art. 6

Toute personne qui fait valoir son droit à une pension légale peut travailler sous le régime général du travail occasionnel.

Art. 7

Cette identification à l'ONSS est imposée à tous les nouveaux employeurs, et donc également à tout employeur occasionnel.

Art. 8

Pour mesurer le volume d'heures de travail occasionnel par rapport au nombre total d'équivalents temps plein, on peut se baser sur le bilan social.

Une sanction est prévue pour les employeurs qui ne respectent pas la limite maximale. Afin de limiter la charge administrative de la sanction pour l'employeur et les autorités, on a opté pour la formule d'un supplément facilement calculable, à savoir un doublement de la cotisation de solidarité de 25 % pour les prestations qui dépassent la limite de 20 %. Cette sanction a l'effet positif supplémentaire de ne pas affecter le travailleur occasionnel.

Art. 10

Le registre des conventions-cadres doit encore être créé et vise à protéger les travailleurs occasionnels contre des employeurs occasionnels qui reviendraient sur les engagements pris dans la convention-cadre. L'enregistrement des conventions-cadres doit rester un processus administratif simple. Il peut, par exemple, consister en un scan de la convention-cadre envoyé à une adresse électronique. L'arrêté royal d'exécution de cette disposition peut également prévoir d'autres solutions en ce sens.

Art. 11

Cet article ne nécessite aucun commentaire: sa formulation est identique à celle relative aux flexi-jobs dans

horeca zoals bedoeld in artikel 8, § 2, tweede 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.⁴

Art. 12

Het is evident dat de loon- en arbeidsvoorwaarden van de diverse gelegenheidsarbeidsovereenkomsten overeenstemmen met de afspraken die werden gemaakt in de raamovereenkomst. Dit principe geldt ook voor de flexi-jobs in de horeca.

Binnen de raamovereenkomst beschikken de gelegenheidswerknemers en de gelegenheidswerkgevers over heel wat ruimte om op maat afspraken te maken. Indien beide partijen in onderling akkoord niet meer tot afspraken kunnen komen, gelden uiteraard een aantal basisregels om op terug te vallen.

Art. 13

De autonomie van de gelegenheidswerknemer en de gelegenheidswerkgever is ruim maar niet onbeperkt. Een minimumprestatie van 1 uur is de ondergrens. Een maximumprestatie van 11 uur is de bovengrens. Per werkperiode kan slechts eenmaal een verlenging of verkorting van de arbeidsprestatie worden overeengekomen.

Art. 14

Het minimumloon van 12,29 euro/uur stemt overeen met het minimumloon voor flexi-jobs. Indien het baremaloon hoger is dan 12,29 euro/uur dient het hogere baremaloon te worden gehanteerd.

Het gelegenheidsloon is verschuldigd voor de effectieve prestaties.

In principe brengen prestaties via gelegenheidswerk het recht op betaalde jaarlijkse vakantie niet in het gedrang. Wanneer dit echter, om welke reden dan ook toch het geval zou zijn, heeft de gelegenheidswerknemer recht op aanvullende vakantie.

⁴ Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1987.

l'horeca telle que prévue à l'article 8, § 2, alinéa 2, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.⁴

Art. 12

Il est évident que les conditions de rémunération et de travail des divers contrats de travail occasionnel correspondent aux engagements qui sont définis dans la convention-cadre. Ce principe s'applique également aux flexi-jobs dans l'horeca.

Dans les limites de la convention-cadre, les travailleurs occasionnels et les employeurs occasionnels disposent d'une grande marge de manœuvre pour fixer des modalités sur mesure. Si les deux parties ne parviennent plus à se mettre d'accord, il sera bien sûr possible de revenir à certaines règles de base.

Art. 13

L'autonomie dont les travailleurs occasionnels et les employeurs occasionnels disposent est grande, sans être illimitée. Une prestation minimale d'une heure est le seuil minimum, le plafond étant fixé à une prestation de 11 heures. En outre, les prestations ne peuvent être réduites ou prolongées qu'une seule fois par période de travail.

Art. 14

La rémunération minimale de 12,29 euros/heure correspond à la rémunération minimale pour les flexi-jobs. Si la rémunération barémique est supérieure à 12,29 euros/heure, celle-ci doit être appliquée.

La rémunération occasionnelle est due pour les prestations effectives.

En principe, les prestations fournies dans le cadre du travail occasionnel ne portent pas préjudice au droit à des vacances annuelles payées. Si, pour quelque raison que ce soit, il était malgré tout porté préjudice à ce droit, le travailleur occasionnel aura droit à des vacances supplémentaires.

⁴ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, publiée au *Moniteur belge* du 20 août 1987.

Art. 15

Belangrijk in dit artikel is dat de aangifte in principe steeds voorafgaandelijk moet gebeuren met vermelding van begin- en einduur. Dit maakt een sluitende controle mogelijk.

Het blijft evenwel mogelijk om tijdens de uitvoering van de prestaties de afgesproken tewerkstelling in te korten of te verlengen. De regel is dat deze aanpassing in real time wordt doorgevoerd in Dimona. Alleen indien dit praktisch niet mogelijk is, kan dit de volgende werkdag nog worden aangepast. Ingeval van controle door de bevoegde inspectiediensten moet de werkgever die praktische onmogelijkheid aantonen.

Art. 17

Het arbeidsrecht⁵ is in al zijn facetten van toepassing op het algemeen stelsel van gelegenheidswerk tenzij anders wordt geregeld in deze wet. Met deze bepaling wordt ook de ganse welzijnswetgeving afgedekt. Voor sommige jobs (bijvoorbeeld een veiligheidsfunctie, een functie in de voedingsector, ...) is immers een voorafgaande medische controle vereist. Deze regels zijn ook van toepassing op het gelegenheidswerk.

Art. 18

De wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders⁶ is van toepassing op de gelegenheidswerknemers en gelegenheidswerknemers die door een gelegenheidsovereenkomst verbonden zijn.

Art. 19

Voor wat de techniciteit betreft, behoeft dit artikel geen verdere toelichting.

De solidariteitsbijdrage van 25 % stemt overeen met de werkgeversbijdrage voor de flexi-jobs en het stelsel van de arbeidsintegratiejobs en is vanaf 2018 ook de maximale patronale RSZ-bijdrage.

⁵ Dit is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 22 augustus 1978 en de arbeidswet van 16 maart 1971, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1971.

⁶ Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 25 juli 1969.

Art. 15

Un élément important dans cet article est que la déclaration doit en principe toujours avoir lieu au préalable avec la mention du début et de la fin des prestations. Cela permet d'effectuer un contrôle efficace.

Il reste toutefois possible d'écourter ou de prolonger l'occupation convenue au cours de l'exécution des prestations. La règle veut que cette adaptation soit opérée en temps réel dans Dimona. Ce n'est que si cela n'est pas possible du point de vue pratique qu'elle pourra encore être effectuée le jour ouvrable suivant. L'employeur devra prouver cette impossibilité pratique en cas de contrôle par les services d'inspection compétents.

Art. 17

Le droit du travail⁵ s'applique, sous toutes ses facettes, au régime général du travail occasionnel, à moins que la présente loi n'en dispose autrement. Cette disposition couvre aussi l'ensemble de la législation sur le bien-être. Pour certains emplois (par exemple une fonction de sécurité, une fonction dans le secteur alimentaire, ...), un contrôle médical préalable est en effet requis. Ces règles s'appliquent également au travail occasionnel.

Art. 18

La loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs⁶ s'applique aux travailleurs occasionnels et aux employeurs occasionnels qui sont liés par un contrat de travail occasionnel.

Art. 19

Cet article ne nécessite pas d'autres précisions en ce qui concerne la technicité.

La cotisation de solidarité de 25 % correspond à la cotisation à charge de l'employeur pour les flexi-jobs et au régime d'emplois d'intégration professionnelle et est également la cotisation patronale maximale à l'ONSS depuis 2018.

⁵ Il s'agit de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, publiée au *Moniteur belge* le 22 août 1978 et de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, publiée au *Moniteur belge* du 30 mars 1971.

⁶ Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, publiée au *Moniteur belge* du 25 juillet 1969.

Art. 20

Het gelegenhedswerk is voor alle stelsels van het wettelijk pensioen een toegelaten arbeid. De pensioenuitkering, dus ook de uitkering in het kader van de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO), wordt niet verminderd door het presteren van gelegenhedswerk.

Art. 21

Het belastbaar gelegenhedsloon wordt op dezelfde manier belast als in het reeds bestaande stelsel voor gelegenhedsarbeid in de horeca. Er geldt dus een forfait van 33 % belasting tenzij het progressief tarief lager zou uitvallen. De bestaande codes voor gelegenhedswerk in de horeca kunnen dus ook worden gebruikt voor het algemeen stelsel van gelegenhedswerk.

Omdat de cumulatie van belastbaar loon uit arbeid en het belastbaar inkomen uit het gelegenhedswerk tot onaangename verrassingen kan leiden, wordt het belastbaar inkomen uit gelegenhedswerk niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor de inkomensvervangende uitkering. Hier is wel een aanpassing van de regelgeving vereist. De aanpassing is nodig om pensioenvallen of andere ongewenste inkomensvallen te vermijden. Zo wordt gegarandeerd dat het gelegenhedswerk altijd lonend is.

Er gelden twee tarieven van de bedrijfsvoorheffing namelijk 10 en 30 %. Wie gelegenhedswerk combineert met een ander inkomen uit arbeid of een wettelijk pensioen, betaalt 30 % bedrijfsvoorheffing. Wie op het ogenblik van de uitoefening van het gelegenhedswerk geen andere beroepsinkomsten heeft noch een wettelijk pensioen ontvangt, is onderworpen aan het tarief van 10 % bedrijfsvoorheffing. De studenten zijn vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing. De gelegenhedswerknemer kan kiezen voor een hoger percentage bedrijfsvoorheffing, bijvoorbeeld indien hij in het fiscaal aanslagjaar nog andere belastbare beroepsinkomsten of vervangingsinkomens heeft ontvangen of verwacht te ontvangen. Op die manier vermijdt de gelegenhedswerknemer later belastingen te moeten bijbetalen.

Axel Ronse (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)
Eva Demesmaeker (N-VA)

Art. 20

Le travail occasionnel constitue une activité autorisée pour tous les régimes de pension légale. L'exercice d'un travail occasionnel ne réduit ni la pension, ni par conséquent la prestation octroyée dans le cadre de la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA).

Art. 21

La rémunération occasionnelle imposable est imposée de la même manière que dans le cadre du régime qui existe déjà pour le travail occasionnel dans l'horeca. Un taux d'imposition forfaitaire de 33 % est dès lors applicable, sauf si le taux progressif se révèle plus avantageux. Les codes existants pour le travail occasionnel dans l'horeca peuvent ainsi également être utilisés pour le régime général du travail occasionnel.

Le cumul d'une rémunération imposable issue du travail et des revenus imposables provenant du travail occasionnel pouvant être source de surprises désagréables, les revenus imposables provenant du travail occasionnel ne sont pas pris en compte lors du plafonnement de la réduction d'impôt applicable à l'allocation de remplacement de revenus. Une adaptation de la réglementation est toutefois requise en l'espèce. L'adaptation est nécessaire afin d'éviter les pièges à la pension ou d'autres pièges aux revenus indésirables. Il est ainsi garanti que le travail occasionnel présente toujours un intérêt certain.

Deux taux sont en vigueur pour le précompte professionnel, à savoir 10 et 30 %. Celui qui combine un travail occasionnel avec un autre revenu du travail ou une pension légale paie un précompte professionnel de 30 %. Les personnes qui n'ont pas d'autres revenus professionnels au moment où elles exercent un travail occasionnel et qui ne perçoivent pas de pension légale sont soumises à un taux de précompte professionnel de 10 %. Les étudiants sont exemptés de précompte professionnel. Le travailleur occasionnel peut choisir un taux plus élevé du précompte professionnel, par exemple s'il a encore perçu d'autres revenus professionnels ou d'autres revenus de remplacement imposables au cours de l'exercice d'imposition fiscal ou s'il prévoit d'en percevoir. De cette manière, le travailleur occasionnel évite de devoir payer des impôts supplémentaires ultérieurement.

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

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

HOOFDSTUK 2**Toepassingsgebied en definities****Art. 2**

Het algemeen stelsel van gelegenheidswerk is van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de private en publieke sector die voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden als bedoeld in hoofdstuk 3 van deze wet.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

1° gelegenheidswerk: de tewerkstelling van een gelegenheidswerknemer die in uitvoering van deze wet een of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten sluit in uitvoering van een raamovereenkomst;

2° raamovereenkomst: een burgerrechtelijke overeenkomst waarbij een kandidaat- gelegenheidswerknemer en een kandidaat-gelegenheidswerkgever afspraken maken over een eventuele toekomstige tewerkstelling via een of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten;

3° gelegenheidsarbeidsovereenkomst: een arbeidsrechtelijke overeenkomst waarbij de gelegenheidswerknemer met zijn gelegenheidswerkgever overeenkomt om arbeid te presteren in uitvoering van de raamovereenkomst die ze voorafgaandelijk hebben gesloten;

4° gelegenheidsloon: het brutoloon per gewerkt uur dat die gelegenheidswerknemer met zijn gelegenheidswerkgever is overeengekomen, eventueel aangevuld met toeslagen of premies die als loon worden aanzien;

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Champ d'application et définitions****Art. 2**

Le régime général du travail occasionnel s'applique à l'ensemble des employeurs et des travailleurs dans les secteurs privé et public qui satisfont aux conditions d'admissibilité prévues au chapitre 3 de la présente loi.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par:

1° travail occasionnel: l'occupation d'un travailleur occasionnel qui, en exécution de la présente loi, conclut un ou plusieurs contrats de travail occasionnel en exécution d'une convention-cadre;

2° convention-cadre: la convention civile aux termes de laquelle un candidat travailleur occasionnel et un candidat employeur occasionnel s'accordent sur une éventuelle occupation future au travers d'un ou de plusieurs contrats de travail occasionnel;

3° contrat de travail occasionnel: le contrat relevant du droit du travail dans le cadre duquel le travailleur occasionnel convient avec son employeur occasionnel de prester un travail en exécution de la convention-cadre qu'ils ont conclue au préalable;

4° rémunération occasionnelle: la rémunération brute par heure prestée dont le travailleur occasionnel a convenu avec l'employeur occasionnel, éventuellement complétée par les suppléments ou primes conventionnels considérés comme une rémunération;

5° gelegenheidswerknemer: de werknemer die arbeid presteert in uitvoering van een of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten;

6° gelegenheidswerkgever: de werkgever die arbeid laat presteren in uitvoering van één of meerdere integratiearbeidsovereenkomsten;

7° gelegenheidsarbeidsuren: gepresteerde uren in uitvoering van een of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten ongeacht of het normale uren of overuren zijn;

8° inkomensvervangende uitkering: een sociale-zekerheidsuitkering in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap of een bijstandsuitkering om in het levensonderhoud te voorzien met uitzondering van kostencompenserende uitkeringen of tegemoetkomingen;

9° beroepsactieve leeftijd: de leeftijd tussen het einde van de leerplicht als bedoeld in de wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht en de datum waarop men het wettelijk pensioen opneemt, overeenkomstig de diverse wetten die het wettelijk pensioen regelen.

HOOFDSTUK 3

Toelaatbaarheidsvoorwaarden

Art. 4

De gelegenheidswerknemer is gerechtigd om arbeid te verrichten.

In de maand dat de gelegenheidswerknemer het gelegenheidswerk presteert, ontvangt hij geen inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd.

Art. 5

De kandidaat-gelegenheidswerknemer die voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 4, werkt maximaal 84 uren per kalendermaand via een of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde duur.

Indien de kandidaat-gelegenheidswerknemer in de betrokken kalendermaand ook studentenarbeid verricht, worden deze uren studentenarbeid in mindering gebracht van de 84 uren per kalendermaand.

5° travailleur occasionnel: le travailleur qui effectue un travail en exécution d'un ou de plusieurs contrats de travail occasionnel;

6° employeur occasionnel: l'employeur qui fait effectuer un travail en exécution d'un ou de plusieurs contrats de travail occasionnel;

7° heures de travail occasionnel: les heures prestées en exécution d'un ou de plusieurs contrats de travail occasionnel, qu'il s'agisse d'heures normales ou d'heures supplémentaires;

8° allocation de remplacement de revenus: l'allocation de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés ou dans le régime des travailleurs indépendants, ou l'allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées, ou l'allocation sociale de subsistance à l'exception des allocations ou indemnités destinées à compenser des coûts;

9° âge de travailler: l'âge entre la fin de l'obligation scolaire visée dans la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire et la date de prise de la pension légale, conformément aux diverses lois qui régissent la pension légale.

CHAPITRE 3

Conditions d'admissibilité

Art. 4

Le travailleur occasionnel a le droit de travailler.

Au cours du mois durant lequel il effectue un travail occasionnel, le travailleur occasionnel ne perçoit pas d'allocation de remplacement de revenus destinée aux personnes en âge de travailler.

Art. 5

Le candidat travailleur occasionnel qui remplit les conditions visées à l'article 4 travaille au maximum 84 heures par mois civil sur la base d'un ou de plusieurs contrats de travail occasionnel à durée déterminée ou indéterminée.

Si le candidat travailleur occasionnel effectue également un travail d'étudiant au cours du mois civil concerné, ces heures de travail d'étudiant sont déduites desdites 84 heures par mois civil.

Art. 6

Het gelegenhedswerk is combineerbaar met een wettelijk pensioen en dit ongeacht het toepasselijke pensioenstelsel, zijnde het stelsel voor werknemers, zelfstandigen, ambtenaren of een Inkomensgarantie voor Ouderen.

Het recht om gelegenhedswerk te verrichten is niet onderworpen aan een voorafgaandelijke goedkeuring van de pensioeninstelling.

Voor de aanvang van de eerste gelegenhedsarbeids-overeenkomst wordt de pensioeninstelling daarvan in kennis gesteld. De Koning bepaalt de modaliteiten van deze voorafgaandelijke kennisgeving.

Art. 7

Een gelegenhedswerkgever die de eerste keer een of meerdere gelegenhedswerknemers aanwerft, identificeert zich bij de RSZ voor de eerste tewerkstelling.

Art. 8

De gelegenhedswerkgever kan een lopende arbeids-overeenkomst niet beëindigen om ze te vervangen door gelegenhedswerk.

Een gelegenhedswerkgever kan maximaal 20 % van de voltijdse tewerkstelling in het lopend kalenderjaar invullen met gelegenhedsarbeidsuren.

Indien de gemiddelde jaarlijkse tewerkstelling minder is dan vijf voltijdse equivalenten, is de maximale tewerkstelling via het algemeen stelsel van gelegenhedswerk gelijk aan de tewerkstelling van één voltijdse equivalent.

Indien de gelegenhedswerkgever ook werknemers tewerkstelt in het kader van een arbeidsintegratiejob, tellen de arbeidsintegratieuren mee in de berekening van de maximale tewerkstellingsgrens van 20 % of één voltijdse equivalent.

De gelegenhedswerkgever die de maximale tewerkstelling aan gelegenhedswerk al dan niet in combinatie met arbeidsintegratiejobs niet respecteert, wordt onderworpen aan een extra solidariteitsheffing van 25 % op de gepresteerde uren die de maximale grens overschrijden.

Art. 6

Le travail occasionnel peut être combiné avec une pension légale, quel que soit le régime de pension applicable, qu'il s'agisse du régime des travailleurs salariés, du régime des travailleurs indépendants ou du régime des fonctionnaires ou de la garantie de revenus aux personnes âgées.

Le droit d'effectuer un travail occasionnel n'est pas subordonné à l'autorisation préalable de l'organisme de pension.

L'organisme de pension est averti avant que le premier contrat de travail occasionnel prenne cours. Le Roi fixe les modalités de cette notification préalable.

Art. 7

L'employeur occasionnel qui engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs occasionnels s'identifie auprès de l'ONSS avant la première mise au travail.

Art. 8

L'employeur occasionnel ne peut pas mettre fin à un contrat de travail en cours pour le remplacer par du travail occasionnel.

L'employeur occasionnel peut consacrer au maximum 20 % de l'emploi à temps plein de l'année civile en cours à du travail occasionnel.

Si la moyenne de l'emploi annuel est inférieure à cinq équivalents temps plein, l'emploi maximal dans le cadre du régime général du travail occasionnel est équivalent à l'emploi d'un équivalent temps plein.

Si l'employeur occasionnel occupe également des travailleurs dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle, les heures d'intégration professionnelle sont prises en compte dans le calcul du plafond d'emploi de 20 % ou d'un équivalent temps plein.

Si l'employeur occasionnel ne respecte pas le plafond d'emploi pour le travail occasionnel, en combinaison ou non avec des emplois d'intégration professionnelle, il devra s'acquitter d'une cotisation de solidarité supplémentaire de 25 % sur les heures prestées excédant le plafond.

HOOFDSTUK 4

Verplichtingen van de partijen

Afdeling 1

Raamovereenkomst

Art. 9

De gelegenheidswerknemer en de gelegenheidswerkgever sluiten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling een schriftelijke raamovereenkomst die ten minste de volgende vermeldingen bevat:

- a) de identiteit van de partijen;
- b) de wijze waarop en de voorafgaande termijn waarbinnen de gelegenheidsarbeidsovereenkomst door de gelegenheidswerkgever aan de gelegenheidswerknemer moet worden voorgesteld;
- c) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- d) het gelegheidsloon en eventueel de aanvullende loon- en arbeidsvoorwaarden;
- e) de duur van de raamovereenkomst.

Bij ontstentenis van een schriftelijke raamovereenkomst die voldoet aan de bepalingen van het eerste lid, wordt de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet aanzien als een gelegenheidsarbeidsovereenkomst.

Art. 10

De raamovereenkomst en alle latere wijzigingen aan deze overeenkomst, wordt geregistreerd in een register van raamovereenkomsten dat wordt beheerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De Koning bepaalt de modaliteiten van deze registratie en het beheer van het register.

Art. 11

Indien de gelegenheidswerknemer een uitzendkracht is, wordt de in artikel 9 bedoelde raamovereenkomst niet opgemaakt. In dat geval worden de in artikel 9 opgesomde vermeldingen opgenomen in de overeenkomst als bedoeld in artikel 8, § 2, tweede lid, van de wet van

CHAPITRE 4

Obligations des parties

Section 1^{re}

Convention-cadre

Art. 9

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

- a) l'identité des parties;
- b) la manière dont et le délai dans lequel le contrat de travail occasionnel doit être proposé par l'employeur occasionnel au travailleur occasionnel;
- c) une description sommaire de la ou des fonctions à exercer;
- d) la rémunération du travail occasionnel et les éventuelles conditions de rémunération et de travail complémentaires;
- e) la durée de la convention-cadre.

À défaut de convention-cadre écrite conforme aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, le contrat de travail conclu ne peut pas être considéré comme un contrat de travail occasionnel.

Art. 10

La convention-cadre et toutes les modifications qui y sont apportées ultérieurement sont consignées dans un registre des conventions-cadres géré par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS).

Le Roi fixe les modalités de cet enregistrement et de la gestion du registre.

Art. 11

Lorsque le travailleur occasionnel est un intérimaire, la convention-cadre visée à l'article 9 n'est pas établie. Dans ce cas, les mentions énumérées dans l'article 9 sont inscrites dans le contrat visé à l'article 8, § 2, alinéa 2, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le

24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzend-arbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Bij ontstentenis van de in artikel 9 opgesomde vermeldingen in de betrokken overeenkomst, kunnen de arbeidsovereenkomsten die in dat kader worden gesloten niet worden beschouwd als een gelegenheidsarbeidsovereenkomst.

Afdeling 2

Gelegenheidsarbeidsovereenkomst

Art. 12

De gelegenheidswerknemer en gelegenheidswerkgever sluiten voorafgaandelijk aan elke tewerkstelling een mondelinge of schriftelijke gelegenheidsarbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur.

Tijdens de uitvoering van de gelegenheidsarbeidsovereenkomst kunnen de partijen in onderling akkoord de duur van de afgesproken prestaties inkorten of verlengen. Een onderling akkoord om de prestaties in te korten of te verlengen kan enkel voor toekomstige prestaties en geldt als een nieuwe gelegenheidsarbeidsovereenkomst.

Een gelegenheidsarbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur kan eenzijdig door de gelegenheidswerkgever of gelegenheidswerknemer worden beëindigd met een opzeggingstermijn van minimum 14 kalenderdagen. De kennisgeving gebeurt schriftelijk door de partij die de gelegenheidsarbeidsovereenkomst wil beëindigen met ontvangsttekening door de andere partij. Met een aangetekende brief kan de gelegenheidsarbeidsovereenkomst worden opgezegd in welk geval de opzeggingstermijn ingaat op de werkdag volgend op de datum van verzending van de aangetekende brief.

Indien aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden als bedoeld in hoofdstuk 3 van deze wet wordt voldaan, is er geen beperking op het maximaal aantal gelegenheidsarbeidsovereenkomsten.

Art. 13

De duur van elke werkperiode binnen een gelegenheidsarbeidsovereenkomst mag niet korter zijn dan één uur.

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

À défaut des mentions énumérées à l'article 9 dans le contrat concerné, les contrats de travail conclus dans ce contexte ne peuvent pas être considérés comme des contrats de travail occasionnel.

Section 2

Contrat de travail occasionnel

Art. 12

Le travailleur occasionnel et l'employeur occasionnel concluent, préalablement à toute occupation, un contrat de travail occasionnel pour une durée déterminée ou indéterminée. Celui-ci peut être conclu oralement ou par écrit.

Durant l'exécution du contrat de travail occasionnel, les parties peuvent, d'un commun accord, raccourcir ou prolonger la durée des prestations convenues. L'accord visant à raccourcir ou à prolonger les prestations ne peut s'appliquer qu'aux prestations futures et vaut nouveau contrat de travail occasionnel.

Le travailleur occasionnel ou l'employeur occasionnel peut mettre fin unilatéralement à un contrat de travail occasionnel d'une durée déterminée ou indéterminée moyennant un préavis de minimum quatorze jours civils. La partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail occasionnel le notifie par écrit, avec accusé de réception signé par l'autre partie. Le contrat de travail occasionnel peut être résilié par courrier recommandé, auquel cas le délai de préavis prend cours le jour ouvrable suivant la date d'envoi dudit courrier recommandé.

S'il est satisfait aux conditions d'admissibilité visées au chapitre 3 de la présente loi, le nombre de contrats de travail occasionnel n'est pas plafonné.

Art. 13

La durée de chaque période de travail prévue par un contrat de travail occasionnel ne peut être inférieure à une heure.

De partijen kunnen eenmaal per werkperiode een akkoord sluiten om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen.

Indien de duur van de werkperiode, met inbegrip van de overeengekomen verlenging, langer is dan acht uren is er sprake van overwerk.

In geen geval kunnen de partijen in onderling akkoord de afgesproken werkprestatie verlengen tot meer dan elf uur per dag.

Art. 14

Het gelegenhedsloon is niet lager dan 12,29 euro per uur en niet hoger dan 30 euro per uur. In het gelegenhedsloon is het enkel en dubbel vakantiegeld inbegrepen.

Indien het baremaloon voor de betrokken functie overeenkomstig de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of bedrijfsakkoord, hoger is dan 12,29 euro per uur wordt het baremaloon toegepast zonder bijkomende toeslag voor vakantiegeld.

Indien het baremaloon een maandloon is, gebeurt de omzetting naar een uurloon volgens de hiernavolgende formule: $((\text{maandloon} \times 3) : 13 \text{ weken}) : 38$.

Het uitvoeren van een gelegenhedsarbeidsovereenkomst heeft geen invloed op de rechten en plichten van de betrokkenen inzake jaarlijkse vakantie.

Art. 15

Iedere gelegenhedsarbeidsovereenkomst wordt door de gelegenhedswerkgever voor de aanvang van de uitvoering van de overeenkomst aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid met vermelding van het begin- en einduur van de prestaties.

Indien de partijen, overeenkomstig artikel 13 van deze wet, tijdens de werkperiode in onderling akkoord overeenkomen om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen, wordt deze wijziging onmiddellijk aangepast in de aangifte bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid.

Alleen indien de gelegenhedswerkgever in de praktische onmogelijkheid is om deze wijziging onmiddellijk door te voeren, kan de aanpassing van de aangifte later gebeuren. De aanpassing van de aangifte wordt in dat geval uiterlijk op de werkdag na de gewijzigde prestatie

Les parties ne peuvent convenir qu'une seule fois par période de travail de réduire ou de prolonger les prestations convenues.

Lorsque la durée de la période de travail, éventuellement prolongée, excède huit heures, l'excédent est considéré comme du travail supplémentaire.

En aucun cas, les parties ne peuvent, d'un commun accord, prolonger les prestations de travail convenues au-delà de onze heures par jour.

Art. 14

La rémunération occasionnelle ne peut pas être inférieure à 12,29 euros par heure, ni supérieure à 30 euros par heure. Cette rémunération comprend le simple et le double pécule de vacances.

Lorsque la rémunération barémique applicable à la fonction concernée conformément aux conventions collectives de travail applicables ou à l'accord d'entreprise est supérieure à 12,29 euros par heure, elle est appliquée sans supplément pour le pécule de vacances.

Lorsque la rémunération barémique est une rémunération mensuelle, la conversion en salaire horaire s'effectue selon la formule suivante: $((\text{rémunération mensuelle} \times 3) : 13 \text{ semaines}) : 38$.

L'exécution d'un contrat de travail occasionnel n'a aucune incidence sur les droits et obligations des parties concernées en matière de vacances annuelles.

Art. 15

L'employeur occasionnel est tenu de déclarer à l'Office national de la sécurité sociale tout contrat de travail occasionnel avant le début de son exécution, en mentionnant le début et la fin des prestations.

Si, conformément à l'article 13 de la présente loi, les parties conviennent d'un commun accord, durant la période de travail, de réduire ou de prolonger les prestations convenues, cette modification est mentionnée immédiatement dans la déclaration faite à l'Office national de la sécurité sociale.

La modification de ladite déclaration ne peut être effectuée ultérieurement que lorsque l'employeur occasionnel est dans l'incapacité pratique de l'effectuer immédiatement. Dans ce cas, la modification de la déclaration est effectuée au plus tard le jour ouvrable

doorgevoerd. De bewijslast van de praktische onmogelijkheid om de aangifte onmiddellijk aan te passen ligt bij de gelegenheidswerkgever.

De sancties bij niet aangifte of een laattijdige aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zoals bedoeld in het Sociaal Strafwetboek, zijn van toepassing op het stelsel van gelegenheidswerk.

De Koning bepaalt de modaliteiten van de registratie de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het algemeen stelsel van gelegenheidswerk.

Art. 16

Indien een gelegenheidswerknemer wordt aangetroffen op een arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig artikel 15, wordt de gelegenheidswerknemer, behoudens het bewijs van het tegendeel, vermoed gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst in de hoedanigheid van een voltijds werknemer.

HOOFDSTUK 5

Andere arbeidsrechtelijke bepalingen

Art. 17

Onverminderd de bijzondere bepalingen in deze wet, is de gelegenheidsarbeidsovereenkomst onderworpen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onverminderd de bijzondere bepalingen in deze wet, is de arbeidswetgeving, met inbegrip van de welzijnswetgeving, die van toepassing is op werkgevers en werknemers die arbeidsovereenkomsten sluiten overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van toepassing op de gelegenheidsarbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 6

Bijdragen sociale zekerheid

Art. 18

In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de

suivant celui où la prestation modifiée a été effectuée. La charge de la preuve de l'incapacité pratique d'effectuer immédiatement la modification de la déclaration incombe à l'employeur occasionnel.

Les sanctions en cas de non-déclaration ou de déclaration tardive à l'Office national de la sécurité sociale, telles que visées dans le Code pénal social, s'appliquent au régime de travail occasionnel.

Le Roi fixe les modalités d'enregistrement de la déclaration à introduire auprès de l'Office national de la sécurité sociale pour le régime général du travail occasionnel.

Art. 16

Lorsqu'un travailleur occasionnel 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'a pas été enregistré ni tenu à jour conformément à l'article 15, ce travailleur est présumé, sauf s'il apporte la preuve du contraire, avoir fourni, durant le trimestre concerné, ses prestations de travail en exécution d'un contrat de travail en qualité de travailleur salarié à temps plein.

CHAPITRE 5

Autres dispositions en matière de droit du travail

Art. 17

Sans préjudice des dispositions particulières de la présente loi, le contrat de travail occasionnel est réglé par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Sans préjudice des dispositions particulières de la présente loi, la législation sur le travail, y compris la législation sur le bien-être, applicable aux employeurs et aux travailleurs qui concluent des contrats de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978, s'applique au contrat de travail occasionnel.

CHAPITRE 6

Cotisations de sécurité sociale

Art. 18

Dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale

maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een artikel 1^{er} *quinquies* ingevoegd, luidende:

“Art. 1^{er} *quinquies*. Deze wet is eveneens van toepassing op de gelegenheidswerknemers en de gelegenheidswerkgevers die door een gelegenheidsarbeidsovereenkomst verbonden zijn.”

Art. 19

In artikel 38 van de wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 25 november 2021, wordt een paragraaf 3^{de} *duovicies* ingevoegd, luidende:

“§ 3^{de} *duovicies*. Het gelegheidsloon, als bedoeld in de wet van... tot invoering van een algemeen stelsel van gelegheidswerk, is onderworpen aan de volgende bijzondere werkgevers- en werknemersbijdragen van sociale zekerheid:

1° de gelegheidswerkgever is in regel een solidariteitsbijdrage van 25 % verschuldigd op het gelegheidsloon aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen;

2° de gelegheidswerknemer is vrijgesteld van een persoonlijke RSZ-bijdrage en zal op basis van de prestaties in het algemeen stelsel van gelegheidswerk geen nieuwe of bijkomende socialezekerheidsrechten opbouwen.

De opbrengst van de solidariteitsbijdrage als bedoeld onder de bepaling 1° wordt overgemaakt aan de RSZ – Globaal Beheer.”

HOOFDSTUK 7

Socialezekerheidsrechten

Art. 20

Indien aan de voorwaarden van deze wet wordt voldaan, is arbeid in het algemeen stelsel van gelegheidswerk een toegelaten activiteit voor alle stelsels van het wettelijk pensioen. De gelegheidswerknemer behoudt zijn wettelijk pensioen tijdens het uitoefenen van een gelegenheidsarbeidsovereenkomst en kan deze cumuleren met een gelegheidsloon.

des travailleurs, il est inséré un article 1^{er} *quinquies* rédigé comme suit:

“Art. 1^{er} *quinquies*. La présente loi est également applicable aux travailleurs occasionnels et aux employeurs occasionnels qui sont liés par un contrat de travail occasionnel.”

Art. 19

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 25 novembre 2021, il est inséré un paragraphe 3^{de} *duovicies* rédigé comme suit:

“§ 3^{de} *duovicies*. La rémunération occasionnelle visée dans la loi du... instaurant un régime général du travail occasionnel est soumise aux cotisations spéciales de sécurité sociale suivantes:

1° en règle générale, l'employeur occasionnel est redevable d'une cotisation de solidarité de 25 % de la rémunération occasionnelle à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale;

2° le travailleur occasionnel est dispensé du versement d'une cotisation ONSS personnelle et les prestations fournies dans le régime général du travail occasionnel ne lui permettront pas de se constituer des nouveaux droits ou des droits supplémentaires en matière de sécurité sociale.

Le produit de la cotisation de solidarité visée au 1° est versé à l'ONSS – Gestion globale.”

CHAPITRE 7

Droits en matière de sécurité sociale

Art. 20

S'il est satisfait aux conditions de la présente loi, le travail effectué dans le régime général du travail occasionnel constitue une activité autorisée pour les bénéficiaires de tous les régimes de pension légale. Le travailleur occasionnel conserve sa pension légale pendant l'exécution d'un contrat de travail occasionnel et peut cumuler cette pension avec une rémunération occasionnelle.

Indien aan de voorwaarden van deze wet wordt voldaan, wordt het uitoefenen van gelegenhedswerk niet aanzien als een activiteit waardoor het wettelijk pensioen geheel of gedeeltelijk kan worden verminderd. Dat geldt tevens voor een wettelijk pensioen onder de vorm van een Inkomensgarantie voor Ouderen.

HOOFDSTUK 7

Fiscaliteit

Art. 21

Het gelegenhedssloon is een bezoldiging van werknemers onderworpen aan de personenbelasting overeenkomstig artikel 171 van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992.

Het bruto gelegenhedssloon wordt aanzien als het belastbaar gelegenhedssloon en is onderworpen aan een forfaitair tarief van 33 % behalve wanneer, bij de afrekening van de personenbelasting, het gewone progressieve tarief voordeliger is.

Het belastbaar gelegenhedssloon wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de begrenzing van de belastingvermindering voor een inkomensvervangende uitkering.

Op het belastbaar gelegenhedssloon wordt een bedrijfsvoorheffing van 30 % ingehouden in geval de gelegenhedswerknemer het gelegenhedswerk combineert met een ander inkomen uit arbeid of een inkomen uit wettelijk pensioen.

De gelegenhedswerknemer, die tijdens het presteren van gelegenhedswerk geen andere beroepsinkomsten heeft noch een wettelijk pensioen ontvangt, kan zijn werkgever verzoeken om aan een tarief van 10 % bedrijfsvoorheffing te worden onderworpen.

De studenten die werken als gelegenhedswerknemer kunnen hun werkgever verzoeken om te worden vrijgesteld van de bedrijfsvoorheffing.

12 februari 2025

Axel Ronse (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)
Eva Demesmaeker (N-VA)

S'il est satisfait aux conditions de la présente loi, l'exercice d'un travail occasionnel n'est pas considéré comme une activité susceptible de réduire, en tout ou en partie, la pension légale. Ce principe vaut également pour une pension légale sous la forme d'une garantie de revenus aux personnes âgées.

CHAPITRE 7

Fiscalité

Art. 21

La rémunération occasionnelle est une rémunération soumise à l'impôt des personnes physiques conformément à l'article 171 du Code des impôts sur les revenus 1992.

La rémunération occasionnelle brute constitue la rémunération occasionnelle imposable. Elle est imposée à un taux forfaitaire de 33 %, sauf s'il ressort du calcul de l'impôt des personnes physiques que le taux progressif ordinaire est plus avantageux.

La rémunération occasionnelle imposable n'est pas prise en compte dans le calcul du plafond de la réduction d'impôt pour l'allocation de remplacement de revenus.

Si le travailleur occasionnel combine un travail occasionnel avec d'autres revenus du travail ou avec des revenus issus d'une pension légale, un précompte professionnel de 30 % est retenu sur la rémunération occasionnelle imposable.

Tout travailleur occasionnel qui ne perçoit pas d'autres revenus professionnels et qui ne reçoit pas de pension légale au moment où il exerce un travail occasionnel peut demander à son employeur d'être soumis à un taux de précompte professionnel de 10 %.

Tout étudiant qui travaille sous le statut de travailleur occasionnel peut demander à son employeur d'être exempté de précompte professionnel.

12 février 2025