

30/01/2019

Projet d'arrêté du Gouvernement wallon du [xx.xx.xxxx] relatif à l'occupation des travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers

65413 / 41

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, les articles 4, 7, 8, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000 et 10, alinéa 4 ;

Vu l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2018 ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 14 décembre 2018 ;

Vu le rapport du 10 décembre 2018 établi conformément à l'article 3, 2°, du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 20 décembre 2018 ;

Vu l'avis de l'Autorité de protection des données, donné le ... (date) ;

Vu l'avis du Comité de gestion du FOREm, donné le 14 janvier 2019 ;

Vu l'avis n° XXXXX/X du Conseil d'Etat, donné le XXX, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;



Considérant l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers ;

Considérant la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation des travailleurs étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour ;

Considérant l'arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation des travailleurs étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour ;

Considérant l'accord de coopération du ... (date) entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant exécution de l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers ;

Considérant l'avis du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, donné le 14 janvier 2019 ;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Après délibération,

ARRÊTE :

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

- 1° la loi du 15 décembre 1980 : la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers ;
- 2° la loi du 30 avril 1999 : la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers ;
- 3° l'accord de coopération du 2 février 2018 : l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers ;
- 4° l'accord de coopération d'exécution : l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant exécution de l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers ;
- 5° l'autorité compétente : la Direction de l'Emploi et des Permis de travail du Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Direction générale opérationnelle Economie, Emploi et Recherche du Service public de Wallonie ;
- 6° le Ministre : le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.
- 7° séjour légal : la situation de séjour de l'étranger admis ou autorisé à séjourner dans le Royaume pour une période qui ne peut dépasser nonante jours, conformément au titre Ier, chapitre II, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, ou pour une période de plus de nonante jours, conformément au titre Ier, chapitre III, de la loi précitée ;
- 8° marché de l'emploi : le marché de l'emploi de la Région wallonne, de la Région flamande et de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que le marché de l'emploi des Etats membres de l'Espace économique européen ;
- 9° formation : l'instruction permettant d'acquérir ou d'approfondir des connaissances et aptitudes utiles à l'exercice d'une profession ;
- 10° le diplôme de l'enseignement supérieur : tout diplôme, certificat ou autre titre de formation délivré par une autorité compétente située à l'étranger et attestant l'accomplissement avec succès d'un programme d'études supérieures post-secondaires dont la durée est de trois années au moins,

c'est-à-dire un ensemble de cours dispensés par un institut d'enseignement reconnu comme établissement d'enseignement supérieur par l'Etat dans lequel ce diplôme est établi ;

11° convention d'accueil : une convention conclue entre un organisme de recherche agréé en Belgique et un chercheur par laquelle le chercheur s'engage à exécuter un projet de recherche et, par laquelle, l'organisme de recherche s'engage à accueillir le chercheur en tant qu'invité ;

12° salaire annuel brut moyen : le montant équivalant à douze fois le salaire mensuel moyen d'un employé occupé à temps plein en Belgique, calculé annuellement sur la base des données de la Direction générale Statistiques du SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie ;

13° groupe de sociétés : l'ensemble des sociétés liées et/ou associées, visées aux articles 11 et 12 du Code des sociétés établies dans au moins trois pays différents ;

14° détachement : le détachement temporaire du travailleur en vue de l'exécution de prestations de travail sur ordre de l'employeur étranger pour un utilisateur établi en Région wallonne de langue française conformément à l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci ;

Art. 2. § 1^{er}. Un ressortissant d'un pays tiers est admis au travail lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1° il est impossible de trouver dans un délai raisonnable parmi les travailleurs disponibles sur le marché de l'emploi un demandeur d'emploi apte à occuper de façon satisfaisante et dans un délai raisonnable, même au moyen d'une formation professionnelle adéquate, l'emploi envisagé ;

2° le ressortissant d'un pays tiers et son futur employeur ont signé un contrat de travail conforme aux dispositions :

- a) soit de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- b) soit de la loi du 20 août 1987 relative au travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs en cas de travail intérimaire ;
- c) soit, en cas détachement, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci ;
- d) soit en fonction de leur statut ;

Le contrat visé à l'alinéa 1^{er} doit comprendre les mentions reprises à l'annexe 1^{re} du présent arrêté. Il doit être dûment rempli, daté et signé par les deux parties ;

3° conformément à l'article 4, § 2, de la loi du 30 avril 1999, le ressortissant d'un pays tiers n'a pas pénétré en Belgique en vue d'y être occupé avant d'être autorisé à travailler.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, il n'est pas tenu compte de la situation du marché de l'emploi ainsi que des mentions reprises à l'annexe 1^{re} du présent arrêté, s'il s'agit d'une personne visée à l'article 16 ou relevant d'une des catégories particulières de travailleurs visées au chapitre 3.

Par dérogation au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, le ressortissant d'un pays tiers peut être admis au travail si il réside légalement en Belgique au moment où la demande est introduite lorsqu'il s'agit d'une personne visée à l'article 16.

§ 3. Les conditions visées au paragraphe 1^{er}, 1° sont réputées rencontrées pour les fonctions pour lesquelles le Ministre constate une pénurie structurelle de main-d'œuvre en Région wallonne de langue française.

En application de l'alinéa premier, le Ministre établit chaque année, sur base des modalités qu'il détermine, une liste des fonctions en pénurie de main-d'œuvre en Région wallonne de langue française en vue d'admettre au travail un ressortissant d'un pays tiers.

Le Ministre communique la liste au Gouvernement wallon.

§4. Le ministre peut déroger aux conditions visées au paragraphe 1^{er}, 1° et 2° pour des cas individuels pour des raisons d'ordre économique, social, de santé publique, d'ordre public ou de sécurité publique fournies par le demandeur.

Art. 3. § 1^{er}. Un ressortissant d'un pays tiers est admis au travail pour une durée illimitée lorsque celui-ci :

1° justifie, sur une période maximale de dix ans de séjour légal et ininterrompu précédant immédiatement la demande, de quatre années de travail couvertes par une autorisation de travail ou un permis B ou de trois années pour les ressortissants des pays avec lesquels la Belgique est liée par des conventions ou des accords internationaux en matière d'occupation de travailleurs étrangers ;

2° a obtenu le statut de résident de longue durée dans un autre Etat membre de l'Union européenne, en vertu d'une législation ou réglementation transposant la directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée pour autant qu'il a été occupé sur base d'une autorisation de travail ou d'un permis B valables pendant une période ininterrompue de douze mois.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1^{er}, 1°, le délai de quatre années de travail et le délai de trois années de travail sont respectivement réduits d'une année si le conjoint, le cohabitant légal ou les enfants du ressortissant d'un pays tiers séjournent légalement avec lui.

En outre, le séjour légal est réputé ininterrompu lorsque :

1° l'interruption entre deux périodes successives de séjour n'est pas supérieure à un an ;

2° l'absence résulte des obligations militaires si le travailleur est rentré en Belgique au plus tard soixante jours après l'accomplissement de la période de service.

§ 3. Pour l'application du paragraphe 1^{er}, sont assimilées à des périodes de travail, les périodes d'incapacité totale de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, les périodes de protection de la maternité ou de congé de paternité alors que l'intéressé est occupé régulièrement par un employeur établi en Belgique.

§4. Ne sont pas prises en considération les années de travail couvertes par des autorisations de travail ou des permis B accordés par les régions, telles que visés à l'article 3 de l'accord de coopération du 2 février 2018 :

- a) à des ressortissants de pays tiers qui restent liés par contrat de travail avec un employeur établi à l'étranger ;
- b) à des ressortissants de pays tiers qui ne sont pas liés à leur employeur par un contrat de travail conforme à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou de la loi du 20 août 1987 relative au travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 4. § 1^{er} Une autorisation d'occupation est octroyée à un employeur et un permis de travail B est accordé à un ressortissant d'un pays tiers dans les situations d'occupation suivantes :

- 1° la demande d'admission au travail porte sur une période de moins de nonante jours ;
- 2° il s'agit d'un ressortissant de pays tiers qui n'aura pas sa résidence principale en Belgique durant son occupation ;
- 3° il s'agit d'un ressortissant de pays tiers, tel que visé à l'article 5 de la loi du 15 décembre 1980.
- 4° il s'agit d'un jeune au pair, conformément à la section 2 du chapitre VI de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

Les dispositions visées à l'article 2 §1^{er}, §2, §3 et § 4 s'appliquent aux situations prévues au présent article.

§2 La durée de validité de l'autorisation d'occupation et du permis de travail B est limitée à la validité de l'admission au travail.

Art. 5. L'admission au travail pour une durée déterminée est limitée à l'occupation d'un travailleur par un seul employeur.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, l'admission au travail n'est pas limitée à l'occupation d'un travailleur par un seul employeur lorsqu'il s'agit :

- 1° d'un professeur invité, tel que visé à l'article 34, 2° ;
- 2° d'une personne hautement qualifiée titulaire d'une carte bleue européenne depuis au moins deux ans et à condition que l'emploi remplisse les conditions prévues à l'article 18 ;

Art. 6. L'admission au travail pour une durée illimitée vaut pour toutes les professions salariées auprès de tout employeur.

Art. 7. Un ressortissant d'un pays tiers visé à l'article 15 est réputé être autorisé à travailler.

Art. 8. L'autorisation de travail donnant accès à un emploi de plus de nonante jours est contenue dans le permis unique ou un autre permis de séjour délivré en vue d'occuper un emploi pour une durée de plus de nonante jours.

L'autorisation de travail est exclusivement valable si elle est combinée à une décision favorable de séjour prise par l'Office des étrangers. Elle perd sa validité de plein droit si l'Office des étrangers met fin au séjour.

Art. 9. L'admission initiale au travail à durée déterminée est, en principe, délivrée pour une durée de douze mois maximum.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les personnes visées à l'article 16, § 1^{er}, 1° à 3°, 6° et 7°, 10° et 16° et 17° ainsi que celles relevant d'une des catégories particulières prévues aux sections 1^{re}, 3 et 4, du chapitre 3, sont admises au travail pour la durée du contrat de travail ou de la mission, sans pouvoir dépasser une durée maximale de trente-six mois, à condition que les comptes individuels de rémunération annuels conforme à l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux soient transmis par l'employeur à l'autorité compétente à la date d'anniversaire de la délivrance de l'autorisation de travail.

En outre, une autorisation initiale de travail peut être renouvelée pour la durée du contrat de travail ou de la mission, sans pouvoir dépasser une nouvelle durée maximale de trente-six mois, à condition que les comptes individuels de rémunération annuels conforme à l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux soient transmis par l'employeur à l'autorité compétente à la date d'anniversaire de l'admission au travail.

Art. 10. Pendant l'occupation du travailleur autorisé à travailler pour une durée déterminée :

1° L'employeur a l'obligation d'informer l'autorité compétente lors d'une suspension, d'une rupture du contrat de travail ou d'une fin d'occupation en Belgique ;

2° une nouvelle demande doit être introduite en cas de changement d'employeur ainsi qu'en cas de, modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 2°, en ce qui concerne les personnes hautement qualifiées titulaires d'une carte bleue européenne, il n'est pas nécessaire d'introduire une nouvelle demande si un changement d'employeur intervient après deux ans d'emploi et à condition que l'emploi chez le nouvel employeur remplisse les conditions de l'article 18.

Art. 11. L'admission au travail peut être liée au respect de conditions particulières. Ces conditions sont mentionnées dans la décision d'octroi de l'admission au travail.

Art. 12. § 1^{er}. L'admission au travail est refusée si :

1° la demande contient des données, des déclarations ou des ajustements incomplets, inexacts, falsifiés ou illicites ;

- 2° les conditions visées aux articles 4, 4/1 ou 5 de la loi du 30 avril 1999, ou dans ses arrêtés d'exécution, ne sont pas remplies ;
- 3° l'employeur ou l'entité hôte ne respecte pas les obligations légales et réglementaires relatives à l'occupation des travailleurs, y compris les conditions de rémunération et autres conditions de travail qui s'y appliquent ;
- 3bis° : l'employeur ne respecte pas ses obligations légales et réglementaires relatives à son activité professionnelle
- 4° l'emploi est contraire à l'ordre public ou à la sécurité publique, aux lois et règlements, aux accords internationaux et aux accords sur l'embauche et l'emploi de travailleurs étrangers ;
- 5° le revenu lié à l'emploi ne permet pas au travailleur de subvenir à ses besoins ou à ceux de sa famille ;
- 6° la société ou l'entité d'accueil a été constituée ou opère dans le but principal de faciliter l'entrée de ressortissants de pays tiers, ou n'exerce aucune activité économique ou sociale ;
- 7° au cours d'une période de six mois précédant la demande, l'employeur a supprimé un emploi à temps plein afin de créer le poste vacant qu'il souhaite pourvoir par cette demande ;
- 8° l'employeur ou l'entité hôte a été sanctionné dans l'année qui précède l'introduction de la demande en application des dispositions du chapitre VII de la loi du 30 avril 1999, du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi ou du Code pénal social ;
- 9° l'employeur est en faillite ou manifestement insolvable, fait l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou a demandé ou obtenu une réorganisation judiciaire ;
- 10° le travailleur étranger concerné fait l'objet d'une décision négative, quant à son droit ou son autorisation de séjour, qui ne fait pas l'objet d'un recours suspensif ou n'a pas été suspendue par le juge.
- 11° lorsque des raisons d'ordre public ou de sécurité publique fondées sur le comportement personnel du travailleur le nécessitent.

Le motif de refus visé à l'alinéa 1^{er}, 5°, ne s'applique pas aux demandes concernant les catégories particulières de travailleurs visées aux sections 5 et 6 du chapitre 3.

§ 2. Toute décision de refus d'une demande tient compte des circonstances propres à chaque cas, y compris l'intérêt du travailleur, et respecte le principe de proportionnalité.

Art. 13. § 1^{er}. L'admission au travail est retirée si :

- 1° des pratiques frauduleuses, des déclarations incomplètes, inexactes ou falsifiées ont été constatées ou des adaptations effectuées illégalement ;
- 2° la société ou l'entité d'accueil a été constituée ou opère dans le but principal de faciliter l'entrée de travailleurs étrangers ou n'exerce aucune activité économique ou sociale ;
- 3° l'employeur ou l'entité d'accueil a été sanctionné dans l'année qui précède l'introduction de la demande en application des dispositions du chapitre VII de la loi du 30 avril 1999, du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi ou du Code pénal social ;
- 4° l'emploi est contraire à l'ordre public ou à la sécurité publique, aux lois et règlements ou aux conventions et accords internationaux concernant l'embauche et l'emploi de travailleurs de nationalité étrangère ;

5° l'employeur ou l'entité d'accueil ne respecte pas les obligations légales et réglementaires en matière d'emploi des salariés, y compris le salaire et les autres conditions de travail applicables aux travailleurs ;

5bis° : l'employeur ne respecte pas ses obligations légales et réglementaires relatives à son activité professionnelle

6° l'employeur, l'entité d'accueil ou le travailleur ne respecte pas les conditions liées à l'admission au travail, y compris l'obligation de transmission des comptes individuels de rémunération, telle que prévue à l'article 9 ;

7° l'employeur est en faillite ou manifestement insolvable, fait l'objet d'une procédure de faillite ou a demandé ou obtenu une réorganisation judiciaire.

8° si une décision négative sur le droit ou l'autorisation de séjour de son titulaire, qui ne fait pas l'objet d'un recours suspensif ou n'a pas été suspendue par le juge, est intervenue.

9° lorsque des raisons d'ordre public ou de sécurité publique fondées sur le comportement personnel du travailleur le nécessitent.

Le motif de retrait visé à l'alinéa 1^{er}, 7°, ne s'applique qu'à la catégorie particulière de travailleurs visée à la section 2 du chapitre 3.

§ 2. Toute décision de retrait de l'admission au travail tient compte des circonstances propres à chaque cas, y compris l'intérêt du travailleur, et respecte le principe de proportionnalité.

Art. 14. § 1^{er}. L'admission au travail pour une durée déterminée perd sa validité de plein droit dans le cas où son titulaire n'est plus en situation de séjour légal en Belgique.

La dispense prévue dans le cadre de la mobilité de courte durée telle que visée à l'article 15, § 2, 5° et 6°, devient caduque si l'autorité compétente rejette la demande de mobilité de longue durée introduite pour les catégories particulières de travailleurs visées aux sections 3 et 4 du chapitre 3.

§ 2. L'admission au travail pour une durée illimitée perd sa validité si le ressortissant d'un pays tiers reste absent du pays pendant plus d'un an, sauf si cette absence n'a pas entraîné la perte de son droit ou de son autorisation de séjour conformément à l'article 39, § 3 ou § 5, de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Le ressortissant d'un pays tiers qui est radié d'office par l'administration communale ou dont le permis de séjour a expiré depuis plus de trois mois est présumé ne plus résider sur le territoire belge, sauf preuve du contraire.

Chapitre 2. Dispenses d'admission au travail et admissions spécifiques au travail

Art. 15. § 1^{er}. Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans des accords internationaux, sont de plein droit autorisés à travailler, les travailleurs détachés qui ne sont pas soumis à une déclaration Limosa préalable conformément à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du chapitre VIII du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, à condition que leur séjour en Belgique ne dépasse pas trois mois consécutifs.

§ 2. Sont en outre autorisés à travailler, les travailleurs détachés suivants pour autant que soient respectées les dispositions contenues dans la section 2, chapitre VIII du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés :

1° les représentants commerciaux ayant leur résidence principale à l'étranger, visitant leurs clients en Belgique, pour le compte de sociétés établies à l'étranger sans succursale en Belgique, à condition que leur séjour en Belgique ne dépasse pas trois mois consécutifs ;

2° les personnes venues en Belgique pour recevoir des marchandises livrées par l'industrie belge pour le compte d'une société établie à l'étranger, à condition que leur séjour en Belgique ne dépasse pas trois mois consécutifs ;

3° les journalistes résidant à l'étranger qui sont en relation avec des quotidiens publiés à l'étranger ou des agences de presse ou des stations de radio ou de télévision établies à l'étranger, qui viennent en Belgique pour l'exécution de leur mission, à condition que leur séjour en Belgique ne dépasse pas trois mois consécutifs ;

4° les travailleurs employés par une société étrangère qui viennent en Belgique pour suivre une formation au siège belge du groupe d'entreprises auquel appartient leur société dans le cadre d'une convention de formation entre les sièges de ce groupe, à condition que leur séjour en Belgique ne dépasse pas trois mois consécutifs ;

5° les cadres ICT, les experts ICT ou les employés stagiaires ICT exerçant leur droit à la mobilité de courte durée, à condition que leur rémunération ne soit pas moins favorable que celle de postes comparables conformément aux lois, conventions collectives ou pratiques applicables ;

6° les ressortissants d'un pays tiers qui exercent leur droit à la mobilité de courte durée dans le cadre de recherches, à condition que leur rémunération ne soit pas moins favorable que celle de postes comparables conformément aux lois, conventions collectives ou pratiques applicables en Belgique ;

7° les travailleurs qui ne sont pas ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen et qui sont employés par une entreprise établie dans un Etat membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse et qui se rendent en Belgique pour fournir des services, à condition que la prestation de services ne soit pas considérée comme de la mise à disposition de main-d'œuvre et que ces travailleurs :

a) disposent d'un droit de séjour ou d'un titre de séjour de plus de trois mois dans l'Etat membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse dans lequel ils résident ;

b) exercent légalement une activité salariée dans l'Etat membre où ils résident et que leur titre de séjour est valable au moins pour la durée du travail à effectuer en Belgique ;

c) soient en possession d'un contrat de travail en règle ;

d) soient titulaires d'un passeport et d'un titre de séjour d'une durée au moins équivalente à la durée du service fourni pour assurer leur retour dans leur pays d'origine ou de résidence.

A l'alinéa 1^{er}, 5°, l'on entend par mobilité de courte durée : le droit pour le ressortissant d'un pays tiers en possession d'un titre valable pour personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe, délivré par un autre Etat membre, de résider et de travailler sur le territoire belge dans toute entité établie en Belgique et appartenant à la société ou au même groupe de sociétés, pendant une période maximale de nonante jours par période de cent quatre-vingt jours.

A l'alinéa 1^{er}, 6°, l'on entend par mobilité de courte durée : le droit du ressortissant d'un pays tiers en possession d'un titre valable de chercheur en cours de validité, délivré par un autre Etat membre, de

résider sur le territoire belge pour effectuer une partie de ses recherches, pendant une période maximale de cent quatre-vingt jours par période de trois cent soixante jours.

Art. 16. Sont admises à travailler, moyennant décision octroyée par l'autorité compétente sur base d'une activité spécifique, les personnes suivantes :

- 1° les personnes hautement qualifiées, à condition qu'elles démontrent des qualifications professionnelles supérieures liées à un diplôme de l'enseignement supérieur, que la rémunération du ressortissant du pays tiers s'élève au moins à 100% du salaire annuel brut moyen et qu'elle ne soit pas moins favorable que celle de postes comparables conformément aux lois, conventions collectives ou pratiques en vigueur ;
- 2° les membres du personnel de direction, à condition que la rémunération du ressortissant du pays tiers s'élève au moins à 160% du salaire brut moyen et qu'elle ne soit pas moins favorable que celle de postes comparables conformément aux lois, conventions collectives ou pratiques en vigueur ;
- 3° les post doctorants à condition qu'ils bénéficient d'une allocation de recherche scientifique pour une durée maximale de trois ans ;
- 4° les titulaires d'un diplôme universitaire qui effectuent un stage obligatoire afin d'obtenir un diplôme de spécialisation ;
- 5° les stagiaires qui sont engagés par un pouvoir public belge ou par une institution de droit international public établie en Belgique et dont le statut est régi par un traité, accord ou convention entré en vigueur, ou qui sont engagés dans le cadre d'un programme approuvé par cette institution ;
- 6° les personnes engagées en vertu d'accords internationaux approuvés par une autorité fédérale, régionale ou communautaire dans le cadre de leurs compétences respectives ;
- 7° les sportifs professionnels, arbitres et entraîneurs liés par un contrat de travail pour sportifs rémunérés, à condition que leur rémunération annuelle ne soit pas inférieure à 81.600 euros, calculée et adaptée conformément à l'article 82 ;
- 8° les artistes, à condition que leur rémunération annuelle ne soit pas inférieure à 34.179 euros, calculée et ajustée conformément à l'article 82 ;
- 9° les ministres des cultes reconnus, à condition que leurs activités concernent le ministère au sein d'une communauté religieuse locale ;
- 10° les journalistes résidant en Belgique qui sont liés exclusivement à des quotidiens publiés à l'étranger ou à des agences de presse ou stations de radio ou de télévision établies à l'étranger ;
- 11° les techniciens spécialisés qui restent liés par un contrat de travail avec un employeur établi à l'étranger et qui viennent en Belgique pour monter, mettre en service ou réparer une installation fabriquée ou fournie par cet employeur à l'étranger, pour une période maximale de six mois ;
- 12° les travailleurs qui restent liés par un contrat de travail avec un employeur établi à l'étranger et qui suivent une formation professionnelle spécifique dans une entreprise dont l'unité d'exploitation est établie en région de langue française dans le cadre d'un contrat de formation ajouté à un contrat de vente entre cette entreprise et l'entreprise étrangère, à condition que la durée de cette formation ne dépasse pas six mois ;
- 13° les travailleurs employés par une société étrangère qui viennent en Belgique pour suivre une formation au siège belge du groupe d'entreprises auquel appartient leur société dans le cadre d'une convention de formation entre les sièges de ce groupe ;
- 14° les marins inscrits sur la liste du Pool auprès de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins ;

- 15° le personnel qui assure l'entretien des sépultures des militaires de nationalité étrangère ;
- 16° les travailleurs exerçant une fonction à responsabilité dans une compagnie de navigation aérienne étrangère ayant une unité d'établissement en Belgique ;
- 17° les travailleurs exerçant une fonction à responsabilité dans un Office de tourisme de leur pays ;
- 18° les ressortissants étrangers qui ont obtenu le statut de résident de longue durée dans un autre État membre de l'Union européenne sur base de la Directive 2003/109/CE du Conseil de l'Union européenne du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée pour autant que l'admission au travail concerne des professions reconnues comme connaissant une pénurie de main-d'œuvre.

A l'alinéa 1^{er}, 3°, l'on entend par post doctorant : le titulaire d'un doctorat ou d'une qualification équivalente qui, dans le cadre de la mobilité internationale, effectue avec succès des recherches scientifiques fondamentales dans une université d'accueil afin de valoriser les connaissances scientifiques qu'il a acquises dans le cadre de son doctorat.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 7°, lorsqu'un entraîneur n'est pas lié par un contrat de travail pour sportifs rémunérés, celui-ci est autorisé à travailler à condition qu'il atteste d'une rémunération annuelle d'au moins 40.800 euros, calculée et ajustée conformément à l'article 82.

Pour les cas visés à l'alinéa 1^{er}, 1°, 2°, 7° et 9°, l'admission au travail est refusée si les conditions particulières les visant ne sont pas réunies.

Chapitre 3. Catégories particulières de travailleurs

Section 1^{re}. Les personnes hautement qualifiées en demande d'une carte bleue européenne

Art. 17. Cette section transpose partiellement la directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié.

Aux fins de la présente section, les dispositions du chapitre 1^{er}, titre II, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 s'appliquent.

Art. 18. L'admission au travail au titre de la carte bleue européenne est accordée si les conditions suivantes sont remplies :

- 1° l'employeur a conclu un contrat de travail avec le travailleur étranger pour une durée indéterminée ou pour au moins un an ;
- 2° le travailleur étranger perçoit une rémunération annuelle égale ou supérieure à 52.978 euros, calculée et ajustée conformément à l'article 82 ;
- 3° le travailleur étranger démontre des qualifications professionnelles supérieures liées à un diplôme délivré par un institut d'enseignement reconnu comme établissement d'enseignement supérieur par l'Etat dans lequel il est établi ;

Section 2. Les travailleurs saisonniers

Art. 19. La présente section transpose partiellement la directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

Aux fins de la présente section, les dispositions du chapitre 2, titre II, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 s'appliquent.

Art. 20. Un travailleur saisonnier est admis au travail à condition que celui-ci soit lié par un contrat de travail avec un employeur pour des activités saisonnières dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture ou de la restauration.

Art. 21. Par dérogation à l'article 9, alinéa 1^{er}, le travailleur saisonnier est admis au travail pour une durée maximale de cinq mois par période de douze mois.

Art. 22. Conformément à l'article 17, § 2, de la directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier, l'employeur verse une indemnité au travailleur saisonnier en cas retrait de son admission au travail. Une responsabilité éventuelle couvre toute obligation dont l'employeur ne s'est pas acquitté et qu'il aurait dû respecter si l'autorisation délivrée aux fins d'un travail saisonnier n'avait pas été retirée. L'employeur paye une indemnité équivalente au salaire que le travailleur saisonnier devait percevoir.

Art. 23. La Gouvernement facilite la nouvelle entrée des ressortissants de pays tiers qui ont été admis dans un des Etats membres de l'Espace économique européen en tant que travailleurs saisonniers au moins une fois au cours des cinq années précédentes et ont respecté, lors de chacun de leurs séjours, les conditions applicables aux travailleurs saisonniers au titre de la directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

Art. 24. Les travailleurs saisonniers ont droit à l'égalité de traitement avec les autres travailleurs de l'entreprise pour ce qui est des services de conseil sur le travail saisonnier proposés par les organismes d'aide à l'emploi.

Art 25. La Gouvernement veille à ce que les travailleurs saisonniers aient un accès identique à celui des autres travailleurs occupant un poste similaire, aux mesures visant à les protéger contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter la présente réglementation.

Section 3. Les personnes faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe

Art. 26. La présente section transpose partiellement la directive 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe.

Aux fins de la présente section, les dispositions du chapitre 3, du titre II, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 s'appliquent.

Art. 27. L'admission au travail est accordée dans le cadre d'une demande pour personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe de plus de nonante jours si les conditions suivantes sont remplies :

1° l'entité d'accueil et la société établie dans un pays tiers appartiennent à la même société ou groupe de sociétés ;

2° immédiatement avant la date du transfert, le travailleur transféré est employé par cette société ou ce groupe de sociétés pendant au moins trois mois consécutifs en tant que cadre, spécialiste ou employé stagiaire ;

3° le travailleur transféré possède des qualifications professionnelles supérieures liées à un diplôme d'études supérieures pour le cadre ICT et l'expert ICT ou liées à un diplôme universitaire pour le employé stagiaire ICT ;

4° la rémunération du travailleur transféré, fixée conformément à l'article 83, n'est pas moins favorable pendant toute la durée du transfert intra-entreprise que celle de postes comparables conformément aux lois, aux conventions collectives ou aux pratiques en vigueur.

Art. 28. §1^{er} L'admission au travail pour une personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe de plus de nonante jours est accordée pour la durée du transfert, avec une durée maximale de trois ans pour les cadres ICT et les experts ICT et une durée maximale d'un an pour les stagiaires-employés ICT.

La période visée à l'alinéa 1^{er} peut inclure toute période de mobilité vers d'autres États membres européens.

Par dérogation à l'article 9, alinéa 1^{er}, l'admission au travail visant les employés stagiaires ICT est accordée pour une durée maximale de six mois.

§2. Lorsque la durée maximale du transfert intragroupe visée au §1^{er} est atteinte, une nouvelle demande de transfert intragroupe ne peut être introduite pour ce même travailleur qu'à l'expiration d'une période de trois mois.

Art. 29. L'admission au travail est accordée dans le cadre d'une demande de permis de mobilité de longue durée si les conditions suivantes sont remplies :

1° le ressortissant d'un pays tiers est titulaire d'un permis pour personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe en cours de validité délivré par le premier Etat membre tout au long de la procédure ;

2° l'entité hôte et la société établie dans un pays tiers appartiennent à la même société ou au même groupe de sociétés ;

3° la rémunération du travailleur transféré, fixée conformément à l'article 83, n'est pas moins favorable pendant toute la durée du transfert temporaire intragroupe que celle de postes comparables conformément aux lois, aux conventions collectives ou aux pratiques en vigueur.

Section 4. Les chercheurs

Art. 30. La présente section transpose partiellement la directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

Aux fins de la présente section, les dispositions du chapitre 4, titre II, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 s'appliquent.

Art. 31. § 1er. Un organisme de recherche agréé peut conclure une convention d'accueil avec un chercheur lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° le projet de recherche dans le cadre duquel le chercheur est employé a été approuvé par les organes compétents de l'organisme de recherche, après examen de l'objet de la recherche, de sa durée et, si nécessaire, de la disponibilité des moyens financiers requis ;

2° les qualifications du chercheur ont été examinées par les organes compétents de l'organisme de recherche sur la base de ses diplômes et en vue de la recherche à effectuer ;

3° lorsqu'une subvention est octroyée, cette dernière est égale à la subvention octroyée à un ressortissant national.

§ 2. La convention d'accueil est établie conformément au modèle mis à disposition par l'autorité compétente. La convention d'accueil mentionne :

1° les données personnelles de l'organisme de recherche ;

2° les données personnelles du chercheur ;

3° les données et détails relatifs au projet de recherche et à l'occupation du chercheur en Région wallonne de langue française ;

4° les données et détails relatifs à la mobilité prévue dans un ou plusieurs Etats membres, pour autant que ladite mobilité soit connue au moment de la demande ;

5° la déclaration de l'organisme de recherche par laquelle il accueille le chercheur en vue de mener à bien la recherche ;

6° la déclaration du chercheur par laquelle il s'efforce d'exercer intégralement l'activité de recherche.

La convention d'accueil prend fin de plein droit lorsque le chercheur n'est pas admis sur le territoire ou qu'il est mis fin à la relation juridique avec l'organisme de recherche.

Art. 32. L'admission au travail dans le cadre du permis pour chercheurs est accordée lorsque le chercheur est lié à l'organisme de recherche agréé, situé en Région wallonne de langue française, par une convention d'accueil valable telle que visée à l'article 30.

Art. 33. L'admission au travail dans le cadre de l'autorisation de mobilité de longue durée pour chercheurs est accordée lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- 1° le chercheur est, pendant toute la durée de la procédure, en possession d'un permis valable pour chercheur, délivré par le premier Etat membre ;
- 2° le chercheur est lié à l'organisme de recherche agréé, situé en Région wallonne de langue française, par une convention d'accueil valable telle que visée à l'article 30, afin d'exécuter une partie du projet de recherche sur la base duquel le permis pour chercheur a été délivré par le premier Etat membre.
- 3° lorsqu'une subvention est octroyée, cette dernière est égale à la subvention octroyée à un ressortissant national.

Art. 34. L'admission au travail accordée en application de l'article 31 ou 32 :

- 1° est limitée à la durée du projet de recherche définie dans la convention d'accueil conclue entre le chercheur et l'organisme de recherche agréé ;
- 2° inclut les activités exercées par le chercheur dans le cadre du projet de recherche en qualité de professeur invité dans une université ou un établissement d'enseignement supérieur.

Au sens du présent article, l'on entend par professeur invité, la personne qui répond aux conditions suivantes :

- 1° être invitée par une université, par un établissement d'enseignement supérieur ou par un établissement scientifique reconnu en vue de contribuer à l'enseignement ou à la recherche au sein de l'institution d'accueil ;
- 2° être porteuse d'un doctorat à thèse ou d'un titre académique jugé équivalent ou qui possède des qualités scientifiques exceptionnelles dont l'existence est attestée par l'institution d'accueil ;
- 3° être considérée comme possédant des qualifications de même niveau que le personnel enseignant de l'institution d'accueil ;
- 4° percevoir une rémunération conforme aux barèmes applicables au personnel enseignant de l'institution d'accueil sauf si l'institution d'envoi continue à prendre en charge la rémunération.

Section 5. Les stagiaires

Art. 35. La présente section transpose partiellement la directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

Aux fins de la présente section, les dispositions du chapitre 5, titre II, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 s'appliquent.

Art. 36. L'admission au travail est accordée à un stagiaire si les conditions suivantes sont remplies :

- 1° le stagiaire est lié à l'employeur par une convention de stage d'une durée maximale de six mois ;
- 2° le stagiaire démontre des qualifications professionnelles supérieures sur la base d'un diplôme de l'enseignement supérieur obtenu au cours des deux années précédant la demande ou démontre qu'il suit un programme d'études qui mène à ce diplôme ;

3° le stage porte sur le même niveau de qualification et couvre le même domaine que le diplôme tel que visé au 2°.

Art. 37. Par dérogation à l'article 9, alinéa 1^{er}, l'admission au travail visée à l'article 36 est accordée pour une durée maximale de six mois.

Section 6. Les volontaires

Art. 38. La présente section transpose partiellement la directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

Aux fins de la présente section, les dispositions du chapitre 6, titre II, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 s'appliquent.

Art. 39. L'admission au travail est accordée à un volontaire si ce dernier est lié à l'organisation d'accueil par un programme approuvé dans le cadre du service volontaire européen pour une période maximale de douze mois.

Art. 40. Par dérogation à l'article 9, alinéa 1^{er}, l'autorisation de travail visée à l'article 39 est accordée pour une période maximale de douze mois.

Chapitre 4. Procédure

Section 1^{re}. Introduction d'une demande d'admission au travail

Art. 41. La présente section transpose partiellement la directive 2011/98/EU du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

Pour l'application de la présente section, les dispositions du chapitre IV de l'accord de coopération du 2 février 2018 sont d'application.

Art. 42. En vue de l'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers, l'employeur demande à l'autorité compétente l'admission au travail conformément aux dispositions de la présente section.

L'employeur agit à titre de représentant du ressortissant d'un pays tiers.

La demande est introduite, au moyen du formulaire mis à disposition par l'autorité compétente, par une personne physique ayant la capacité juridique requise. Il peut s'agir soit de l'employeur lui-même, soit d'une personne physique qui réside légalement en Belgique agissant au nom et pour le

compte de l'employeur. Dans le cas où l'employeur est situé à l'étranger, la demande est obligatoirement introduite par une personne physique établie en Belgique.

En cas de non respect des dispositions visées à l'alinéa précédent, la demande est déclarée irrecevable.

Ce formulaire de demande mentionne notamment :

- 1° les données personnelles et l'adresse électronique de l'employeur ou de son mandataire et de la représentation diplomatique ou consulaire responsable de l'adresse du ressortissant d'un pays tiers résidant à l'étranger au moment où l'employeur introduit la demande ;
- 2° les données personnelles du travailleur ;
- 3° les données détaillées relatives à l'emploi qui sera occupé par le travailleur en région de langue française.

Le ressortissant d'un pays tiers et l'employeur ou son mandataire remplissent, datent et signent le formulaire de demande.

Art. 43. Une demande initiale d'admission au travail contient, pour être considérée comme complète, les documents suivants :

- 1° une copie du passeport valable du travailleur et, le cas échéant, une copie du document couvrant le séjour du ressortissant étranger en Belgique ;
- 2° une copie de la carte d'identité de l'employeur ou, le cas échéant, du mandataire de celui-ci ;
- 3° en cas de détachement, une copie du document délivré par l'institution étrangère déclarant que la législation de sécurité sociale de ce pays continue à s'appliquer pendant l'emploi sur le territoire belge ou, en l'absence d'un accord international à cet égard, une déclaration de l'Office national de sécurité sociale indiquant que les conditions pour être soumis au régime belge des travailleurs salariés ne sont pas remplies ;
- 4° lorsque la demande concerne l'exercice d'une profession réglementée, les documents prouvant que le travailleur remplit les conditions d'exercice de cette profession ;

Art. 44. L'employeur joint les documents mentionnés à l'article 61/25-2, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 15 décembre 1980, au formulaire visé à l'article 42.

Art. 45. La demande de renouvellement ou de modification de l'admission au travail est introduite au plus tôt trois mois et au plus tard deux mois avant l'échéance de la validité de l'admission au travail précédente.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la demande de renouvellement de l'autorisation de travail est introduite dans le cadre du travail saisonnier et au plus tard un mois avant l'échéance de la validité de l'autorisation précédente.

Art. 46. En cas de renouvellement, les documents suivants sont joints au formulaire visé à l'article 42 :

1° une copie du contrat de travail ou, le cas échéant, de la lettre de détachement signée par l'employeur et le travailleur couvrant la période pour laquelle une nouvelle demande d'admission au travail est sollicitée ;

2° une copie des fiches de paie ou du compte individuel de rémunération conforme à l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et à l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux de la période couverte par l'admission au travail précédente ;

3° en cas de détachement, une copie de la déclaration préalable prévue en application de la section 2, chapitre VIII, titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

4° les documents mentionnés à l'article 61/25-2, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 15 décembre 1980.

Art. 47. Pour le personnel hautement qualifié ou les personnes occupant un poste de direction visé à l'article 16, § 1^{er}, 1° et 2°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

1° une copie du contrat de travail visé aux titres I et III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties, ou, en cas de détachement, une copie du contrat de travail entre le travailleur et son employeur établi à l'étranger, avec une traduction éventuelle ;

2° en cas de détachement, une lettre de détachement signée par l'employeur et le travailleur, dans laquelle il détermine la durée du détachement, ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération pendant la durée du détachement ;

3° pour le personnel hautement qualifié, une copie des diplômes d'études supérieures obtenus par le travailleur, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite.

Art. 48. Pour le personnel hautement qualifié titulaire d'une carte bleue européenne, tel que visé à la section 1^{re} du chapitre 3, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

1° une copie du contrat de travail visé aux titres I et III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties, avec une traduction éventuelle ;

2° une copie des diplômes de l'enseignement supérieur obtenus par le travailleur, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite.

Art. 49. Pour les chercheurs ou les professeurs invités, tels que visés à la section 4 du chapitre 3, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

1° une copie du diplôme universitaire obtenu par le travailleur, et pour les professeurs invités, la preuve qu'il est titulaire d'un doctorat avec thèse ou d'un titre académique jugé équivalent, éventuellement avec une version traduite ;

2° le programme de recherche scientifique, avec indication des dates de début et de fin, de la rémunération ou de la bourse ;

3° pour un chercheur subventionné, la preuve de l'octroi de la bourse.

Art. 50. Pour les post doctorants d'un pays tiers visés à l'article 16, § 1^{er}, 3°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° la preuve que le candidat postdoctoral est titulaire d'un doctorat ou possède des qualités scientifiques exceptionnelles attestées par l'université d'accueil ;
- 2° la preuve que le candidat postdoctoral bénéficie d'une allocation de recherche scientifique, avec mention du montant de l'allocation ;
- 3° la preuve que le candidat postdoctoral effectue des recherches scientifiques fondamentales dans l'université d'accueil ou l'organisme de recherche agréé, en précisant la durée des recherches.

Art. 51. Pour les chercheurs, tels que visés à la section 4 du chapitre 3, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, une copie de la convention d'accueil entre le chercheur et l'organisme de recherche agréé, datée et signée par les deux parties.

Pour les chercheurs qui remplissent les conditions requises pour bénéficier d'un permis de mobilité de longue durée, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du permis de chercheur délivré par le premier État membre, valable tout au long de son occupation au sein de l'université d'accueil ou de l'organisme de recherche agréé ;
- 2° une copie de la convention d'accueil entre le chercheur et l'organisme de recherche agréé dont l'unité d'exploitation est située en région de langue française, datée et signée par les deux parties.

Art. 52. Pour le cadre-ICT et l'expert-ICT faisant l'objet d'une demande de transfert intragroupe de plus de nonante jours, tels que visés à la section 3 du chapitre 3, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du contrat de travail entre le travailleur et son employeur établi à l'étranger accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;
- 2° une lettre de détachement, signée par l'employeur et le travailleur, dans laquelle il détermine la durée du détachement, la description du poste et les conditions d'emploi et de rémunération pendant la durée du détachement ;
- 3° une copie des diplômes de l'enseignement supérieur obtenus par l'intéressé accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;
- 4° la preuve que l'entité hôte et la société établie dans un pays tiers appartiennent à la même société ou au même groupe de sociétés.

Pour l'employé stagiaire-ICT faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe de plus de nonante jours, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44:

- 1° une copie du contrat de travail entre le salarié et son employeur établi à l'étranger, le cas échéant avec une version traduite ;
- 2° une copie de la convention de stage, signée par l'employeur et le travailleur, dans laquelle il détermine la durée du détachement, le programme de formation et les conditions d'emploi et de rémunération pendant la durée du détachement ;
- 3° une copie des diplômes universitaires obtenus par l'intéressé, le cas échéant avec une version traduite ;
- 4° la preuve que l'entité hôte et la société établie dans un pays tiers appartiennent à la même société ou groupe de sociétés.

Pour le cadre-ICT, le spécialiste-ICT ou l'employé stagiaire-ICT faisant l'objet d'une demande de mobilité de longue durée, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du permis pour personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe délivré par le premier Etat membre et valable pendant la procédure ;
- 2° une lettre de détachement, signée par l'employeur et le travailleur, dans laquelle il détermine la durée du détachement, la description du poste et les conditions d'emploi et de rémunération pendant la durée du détachement ;
- 3° la preuve que l'entité hôte et la société établie dans un pays tiers appartiennent à la même société ou au même groupe de sociétés.

Art. 53. Pour les stagiaires, tels que visés à la section 5 du chapitre 3, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie de la convention de stage, datée et signée par les deux parties accompagnée le cas échéant d'une version traduite ;
- 2° une copie du diplôme ou des résultats d'études obtenus dans la continuation desquels le stage a lieu, le cas échéant avec une version traduite.

La convention de stage visée à l'alinéa, 1^{er}, 1°, contient une description du programme de stage, y compris le programme de formation, la durée du stage, les conditions d'occupation et d'encadrement, les horaires de stage, la relation juridique entre l'employeur et le stagiaire et l'engagement, signé par celui-ci, de n'occuper aucun poste en Belgique pendant la durée du stage autre que celui pour lequel l'admission au travail est accordée.

Art. 54. Pour les titulaires d'un diplôme universitaire qui effectuent un stage professionnel obligatoire, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 4°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du diplôme universitaire de la personne concernée, qui lui permet de commencer la formation complémentaire, le cas échéant avec une version traduite ;
- 2° le programme de suivi conclu avec l'institution compétente signé par les deux parties, précisant les dates de début et de fin ainsi que les conditions de travail et de rémunération.

Art. 55. Pour les stagiaires visés à l'article 16, § 1^{er}, 5°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie de la convention de stage, datée et signée par les deux parties, indiquant la durée du stage et le montant de la compensation, accompagnée le cas échéant d'une version traduite ;
- 2° dans le cas d'un stagiaire employé dans le cadre d'un programme approuvé par une institution de droit international public établie en Belgique et dont le statut est régi par un traité entré en vigueur, la preuve de l'approbation du programme par cette institution internationale ;
- 3° dans le cas d'un programme d'échange réciproque, la preuve de la réciprocité.

Art. 56. Pour les personnes engagées en vertu d'accords internationaux, telles que visées à l'article 16, § 1^{er}, 6°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du contrat de travail visé aux titres I à III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;
- 2° une copie de l'accord international en exécution duquel l'occupation a lieu ;
- 3° la preuve que l'accord international en vertu duquel l'occupation a lieu a été ratifié par une autorité fédérale, régionale ou communautaire dans le cadre de leurs compétences respectives.

Art. 57. Pour les sportifs professionnels, arbitres ou entraîneurs, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 7°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du contrat de travail de sportif rémunéré, visé aux articles 2 à 9 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail des sportifs rémunérés, daté et signé par les deux parties accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;
- 2° pour les entraîneurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail d'un sportif rémunéré, une copie du contrat de travail, mentionné au titre I et III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite.

Art. 58. Pour les artistes, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 8°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du contrat de travail de l'artiste dûment rempli, daté et signé par les deux parties et comprenant au minimum les mentions reprises à l'annexe II du présent arrêté, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;
- 2° une lettre accompagnée d'une explication de l'employeur sur la nature des activités artistiques dans le cadre de l'accès à l'emploi.

Le contrat de travail visé à l'alinéa, 1^{er}, 1°, contient une description des prestations à fournir par l'artiste, les dates et lieux de représentation pour lesquels il a été recruté, les heures travaillées et leur répartition par jour et par semaine, le montant brut du salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel et le lieu, le mode et la période du paiement du salaire.

Art. 59. Pour les ministres des cultes reconnus, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 9°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° la preuve qu'il s'agit d'une communauté religieuse reconnue au sein d'un culte reconnu ;
- 2° la preuve que l'intéressé est ministre du culte.

La preuve est apportée par une copie de l'acte de nomination du Service Public Fédéral Justice ou par la preuve de la nomination par le responsable belge du culte reconnu. La durée de la mission et les moyens de subsistance sont indiqués sur cette preuve.

Art. 60. Pour les journalistes, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 10°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, une copie de la carte de presse provisoire ou définitive du journaliste délivré par les services belges compétents.

Art. 61. Pour les techniciens spécialisés, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 11°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie du bon de livraison prouvant que l'installation que le technicien spécialisé vient assembler, initier ou réparer, a été fabriquée ou fournie par son employeur établi à l'étranger ;
- 2° une note indiquant le secteur et le domaine d'activité de l'employeur qui est établi à l'étranger et qui détache son employé ;
- 3° une copie du contrat de travail entre le technicien et son employeur établi à l'étranger, daté et signé par les deux parties, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite.
- 4° une lettre de détachement, signée par l'employeur et le travailleur, dans laquelle il détermine la durée du détachement, la description du poste et les conditions d'emploi et de rémunération pendant la durée du détachement ;

Art. 62. Pour les travailleurs qui suivent une formation, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 12°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants:

- 1° une copie du contrat de travail entre le travailleur et l'employeur établi à l'étranger, le cas échéant avec une version traduite ;
- 2° une lettre de détachement, signée par l'employeur et le travailleur, dans laquelle il détermine la durée du détachement, la description du poste et les conditions d'emploi et de rémunération pendant la durée du détachement ;
- 3° une copie du contrat de vente entre la société belge et l'employeur établi à l'étranger prévoyant, en outre, la formation des travailleurs détachés.

Art. 63. Pour les travailleurs employés par une société étrangère qui viennent en Belgique pour suivre une formation, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 13°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants:

- 1° la copie du contrat de travail liant le travailleur à son employeur établi à l'étranger, à laquelle sera jointe, le cas échéant, une version traduite ;
- 2° la preuve que le siège belge où la formation a lieu fait partie du groupe multinational auquel l'entreprise du travailleur appartient ;
- 3° la copie du contrat de formation, mentionnant la durée de la formation ;

4° une lettre de détachement, signée par l'employeur et le travailleur, dans laquelle il détermine la durée du détachement, la description du poste et les conditions d'emploi et de rémunération pendant la durée du détachement ;

Art. 64. Pour les marins inscrits sur la liste du Pool auprès de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 14°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants:

- 1° la preuve de l'inscription sur la liste du Pool auprès de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins ;
- 2° la copie du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conforme aux dispositions des articles 29 à 39 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, daté et signé par le marin et l'employeur, l'armateur, son préposé ou le capitaine.

Art. 65. Pour le personnel qui assure l'entretien des sépultures des militaires de nationalité étrangère, tel que visé à l'article 16, § 1^{er}, 15°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants:

1° tout document démontrant que le travailleur est occupé par une instance officielle chargée de l'entretien des sépultures militaires, en vue d'assurer l'entretien des sépultures des militaires de nationalité étrangère;

2° la copie du contrat de travail conforme aux dispositions des titres I à III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties.

Art. 66. Pour les travailleurs exerçant une fonction à responsabilité dans une compagnie de navigation aérienne étrangère ayant une unité d'établissement en Belgique, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 16°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants:

1° la copie du contrat de travail conforme aux dispositions des titres I à III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties ou, en cas de détachement, une copie du contrat de travail liant le travailleur à son employeur établi à l'étranger, à laquelle sera jointe, le cas échéant, une version traduite ;

2° en cas de détachement, une lettre de détachement signée par l'employeur et le travailleur précisant la durée du détachement ainsi que les conditions de travail et de rémunération durant le détachement.

Art. 67. Pour les travailleurs exerçant une fonction à responsabilité dans un Office de tourisme de leur pays, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 17°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants:

1° la copie du contrat de travail conforme aux dispositions des titres I à III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties ou, en cas de détachement, une copie du contrat de travail liant le travailleur à son employeur établi à l'étranger, à laquelle sera jointe, le cas échéant, une version traduite ;

2° en cas de détachement, une lettre de détachement signée par l'employeur et le travailleur précisant la durée du détachement ainsi que les conditions de travail et de rémunération durant le détachement.

Art. 68. Pour les ressortissants étrangers qui ont obtenu le statut de résident de longue durée dans un autre État membre de l'Union européenne sur base de la Directive 2003/109/CE du Conseil de l'Union européenne du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée pour autant que cette autorisation de travail concerne des professions reconnues comme connaissant une pénurie de main-d'œuvre, tels que visés à l'article 16, § 1^{er}, 18°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents visés à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants:

1° la copie de la carte de séjour de résident de longue durée, obtenue par l'intéressé dans un autre état membre de l'Union européenne, reprenant expressément la mention adéquate « Résident de longue durée-CE »;

2° la copie du contrat de travail conforme aux dispositions des titres I à III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, daté et signé par les deux parties.

Art. 69. Pour les volontaires visés à la section 6 du chapitre 3, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 42 et aux documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

1° la convention de volontariat conclue entre le volontaire et l'organisation hôte, datée et signée par les deux parties ;

2° une attestation de l'Agence nationale pour la mise en œuvre du Service Volontaire Européen confirmant le placement du volontaire dans le cadre d'un programme de volontariat agréé du Service Volontaire Européen auprès de l'organisation hôte.

La convention de volontariat visée à l'alinéa, 1^{er}, 1°, contient une description du programme de volontariat, de la durée du volontariat et du nombre d'heures effectuées par le volontaire, des conditions de placement et d'encadrement, de la formation éventuelle du volontaire, des ressources disponibles et de l'argent de poche minimum pour la durée du séjour et de l'engagement, signé par le volontaire, de ne pas occuper en Belgique pendant la période du séjour un autre poste que celui pour lequel l'admission au travail est accordée.

Art. 70. Pour tous les travailleurs autres que ceux visés aux articles 47 à 69 ou à l'article 72, outre les documents visés aux articles 43 et 44, l'employeur joint au formulaire visé l'article 42 une copie du contrat de travail visé aux titres I à III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dûment complété, daté et signé par les deux parties accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite.

Le contrat de travail visé à l'alinéa 1^{er} contient les renseignements personnels de l'employeur et du travailleur, la durée et le lieu de travail, l'horaire de travail, le salaire, le numéro et le numéro de la commission paritaire à laquelle l'employeur appartient, le poste occupé par le travailleur et la classification du poste ainsi que les mentions reprises à l'annexe 1 du présent arrêté, dûment rempli, daté et signé par les deux parties.

Art. 71. Conformément à l'article 25, § 2, de l'accord de coopération du 2 février 2018, pendant l'examen de la demande, le ressortissant d'un pays tiers ou l'employeur peut être invité à fournir des informations ou des documents complémentaires dans les quinze jours.

Par dérogation motivée au principe énoncé à l'alinéa 1^{er}, l'autorité compétente peut proroger le délai en raison de circonstances exceptionnelles liées à la complexité de la demande.

Section 2. Introduction d'une admission au travail pour une période illimitée

Art. 72. § 1^{er}. La demande d'admission au travail pour une période illimitée est introduite par le ressortissant d'un pays tiers auprès de l'autorité compétente, conformément aux dispositions de la présente section.

La demande d'admission au travail pour une période illimitée est introduite au moyen d'un formulaire mis à disposition par l'autorité compétente. Le ressortissant d'un pays tiers remplit, date et signe le formulaire de demande.

Ce formulaire de demande mentionne notamment :

- 1° les données personnelles du ressortissant d'un pays tiers ;
- 2° les données relatives aux périodes d'occupation antérieures en Belgique.

§ 2. Le ressortissant d'un pays tiers joint à sa demande, outre les documents à joindre en vertu de l'article 44, les documents suivants :

- 1° une copie des fiches de paie ou un compte individuel de rémunération pour la période complète de l'admission au travail la plus récente ;
- 2° une copie du contrat de travail en cours.

Section 3. Introduction d'une demande d'admission au travail pour une période limitée prévues à l'article 4

Art. 73. Les dispositions du Chapitre 4, section 1^{re}, à l'exclusion des dispositions visées à l'article 44, sont applicables aux demandes d'admission au travail visées par cette section.

Art. 74. Par dérogation à l'article 45, alinéa 1^{er}, la demande de renouvellement de l'admission au travail visée par cette section est introduite au plus tôt deux mois et au plus tard un mois avant l'échéance de la validité de l'autorisation précédente.

Section 4. Décision prise sur base d'une demande d'admission au travail et voies de recours

Art. 75. § 1^{er}. L'autorité compétente décide si la demande est complète et informe le demandeur de sa décision de recevabilité.

Dans le cas où la demande est incomplète, l'autorité compétente notifie par écrit au demandeur la liste des documents manquants.

Le demandeur transmet les documents complémentaires à l'autorité compétente dans un délai de quinze jours ouvrables à dater de la notification de la demande de l'autorité compétente.

Si les documents complémentaires ne sont pas transmis dans un délai de 15 jours ouvrables, l'autorité compétente déclare la demande irrecevable.

L'employeur ou son mandataire est informé de la décision d'irrecevabilité par envoi recommandé.

§ 2. Lorsque la demande est complète, l'autorité compétente notifie par écrit, le cas échéant, les informations complémentaires que le demandeur est tenu de présenter.

Le demandeur transmet les informations complémentaires à l'autorité compétente dans un délai de quinze jours ouvrables à dater de la notification de la demande de l'autorité compétente.

Si les informations complémentaires ne sont pas transmises dans un délai de 15 jours ouvrables, l'autorité compétente refuse la demande.

L'employeur ou son mandataire est informé de la décision de refus par envoi recommandé.

Art. 76. La décision sur la demande d'admission au travail est prise au plus tard cent vingt jours après la notification du courrier informant le demandeur que le dossier est complet.

Si aucune décision n'a été prise après l'expiration du délai visé à l'alinéa 1^{er}, l'autorisation de travail est réputée accordée.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, ce délai ne s'applique pas aux demandes d'admission au travail visées à l'article 4.

Art. 77. Si la demande concerne l'admission au travail en tant que travailleur saisonnier, la décision est prise au plus tard nonante jours après notification du courrier informant le demandeur que le dossier est complet.

Par dérogation, le délai prévu à l'alinéa 1^{er} est réduit à soixante jours si le ressortissant d'un pays tiers a été admis sur le territoire belge en tant que travailleur saisonnier au moins une fois au cours des cinq années précédentes et a respecté les conditions applicables aux travailleurs saisonniers pendant chacun de ses séjours.

En cas de renouvellement ou de modification d'une décision initiale, la décision est prise au plus tard trente jours après notification du courrier informant le demandeur que le dossier est complet.

Art. 78. Toute décision de refus relative à l'admission au travail est notifiée par l'autorité compétente par envoi recommandé à l'employeur ou à son mandataire ainsi qu'au ressortissant d'un pays tiers qui remplit les conditions énoncées à l'article 9 de la loi du 30 avril 1999. La décision est notifiée à l'adresse à laquelle le ressortissant d'un pays tiers a établi son domicile.

La décision de refus mentionne la possibilité de recours, visé à l'article 9 de la loi du 30 avril 1999, les autorités compétentes qui en prennent connaissance, ainsi que les conditions de forme et les délais à respecter.

Le mandataire visé à l'alinéa 1^{er} est une personne physique ou morale, agissant au nom et pour le compte de l'employeur, disposant de la capacité juridique pour ce faire et dont le siège social ou l'unité d'établissement ou l'adresse de la résidence principale est situé en Belgique.

Le recours comporte l'original de la lettre de motivation datée et signée par le requérant ainsi que tous les documents nécessaires pour répondre aux motifs de refus ou de retrait.

Des documents supplémentaires peuvent être joints dans un délai de maximum un mois après la date d'introduction du recours.

Le recours est adressé à la Direction de l'Emploi et des Permis de travail du Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Direction générale opérationnelle Économie, Emploi et Recherche du Service public de Wallonie.

Tant que le recours auprès du Ministre est pendant, toute requête introduite après le recours est déclarée irrecevable dans les cas suivants :

- 1° lorsqu'il s'agit d'une demande introduite pour le même travailleur et que le recours devant le ministre concerne une demande introduite conformément à l'article 42 ;
- 2° lorsqu'il s'agit d'une demande introduite par le même travailleur et que le recours devant le ministre concerne une demande introduite conformément à l'article 72.

La décision prise par le Ministre sur le recours refusant l'admission au travail est notifiée, par envoi recommandé, par l'autorité compétente à l'auteur du recours.

La décision indique les voies de recours ainsi que les conditions de forme et les délais à respecter.

Art. 79. Le ressortissant d'un pays tiers qui est autorisé à travailler pour une période de nonante jours maximum, et qui veut prolonger la durée de son séjour à des fins de travail pour une durée qui dépasse la période totale de nonante jours couverts par la ou les admissions au travail délivrées par les Régions, introduit une demande conformément à la procédure prévue au chapitre IV de l'accord de coopération du 2 février 2018.

Chapitre 5. Rémunération

Art. 80. § 1^{er}. Le revenu est réputé permettre au travailleur de subvenir à ses besoins ou à ceux de sa famille si le salaire versé n'est pas inférieur au revenu moyen mensuel minimum garanti prévu par la convention collective n°43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

§ 2. Le paragraphe premier du présent article s'applique sans préjudice de l'application des conditions de rémunération dues en vertu des conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§3. Pour les travailleurs à temps partiel, le revenu minimum mensuel garanti n'est pas calculé au prorata de leur régime à temps partiel par rapport au régime à temps plein qui s'applique dans l'entreprise, comme le prévoit la convention collective n°35 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 septembre 1981 rendant obligatoire la convention collective de travail n°35, conclue le 27 février 1981 au sein du Conseil national du travail, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de temps partiel. En cas d'occupation à temps partiel, les revenus générés de cette seule occupation doivent, à eux seuls, permettre au ressortissant d'un pays tiers d'atteindre le revenu minimum mensuel moyen garanti.

Art. 81. Les montants de rémunération visés dans le présent arrêté constituent la contrepartie des prestations de travail effectuées et sont connues avec certitude par toutes les parties, ainsi que l'autorité compétente avant l'occupation des travailleurs en Belgique.

On entend par conditions de rémunération, les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Art. 82. Les montants des rémunérations visées aux articles 16, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 7° et 8° et 18, 2° et 80, sont adaptés le 1^{er} janvier de chaque année à l'indice des salaires conventionnels des employés du troisième trimestre (base 2010 = 100) selon la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat est arrondi à l'euro près.

A l'alinéa 1^{er}, l'on entend par :

1° l'indice des salaires conventionnels des employés : l'indice établi par le Service Public Fédéral Emploi, travail et dialogue social sur la base du calcul de la moyenne des salaires des employés adultes du secteur privé, telle qu'établie par convention collective ;

2° le montants de base : les montants en vigueur au 1^{er} janvier 2019 ;

3° le nouvel indice : l'indice du troisième trimestre, basé sur 2010 = 100 pour l'année précédant l'indexation ;

4° l'indice initial : l'indice du troisième trimestre 2018 basé sur 2010 = 100.

Art. 83. En application de l'article 15, §2, 5°, de l'article 27, 4°, de l'article 29, 3°, la rémunération est présumée ne pas être moins favorable que celle de fonctions comparables si elle s'élève à au moins 160% du salaire annuel brut moyen pour ce qui concerne le supérieur ICT, et au moins 100% du salaire annuel brut moyen pour ce qui concerne le spécialiste ICT et l'employé stagiaire ICT.

Pour apprécier si le travailleur concerné n'est pas rémunéré moins favorablement que des postes comparables, il est tenu compte non seulement de tous les éléments du cas individuel soumis mais également des informations que l'autorité compétente peut se procurer par ailleurs.

Chapitre 6. Dispositions abrogatoire, transitoire et finales

Art. 84. L'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2018, est abrogé.

Art. 85. Les autorisations d'occupations, les permis de travail et les autorisations de travail délivrés en vertu des dispositions en vigueur avant le 1^{er} juin 2019 restent valables jusqu'à leur expiration.

Les demandes d'autorisations d'occupation, du permis de travail et d'autorisation de travail introduites avant le 1^{er} juin 2019 restent soumises aux dispositions en vigueur avant cette date, sauf si ces dispositions sont moins favorables à l'intéressé.

30/01/2019

Art. 86. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juin 2019.

Art. 87. Le Ministre est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le ... (date).

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

Willy Borsus

Le Ministre de l'Emploi,

Pierre-Yves Jeholet

