ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE

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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

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

Article 1er.

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

Art. 2.

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

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

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

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

FILIP, Koning der Belgen,

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

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

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

Artikel 1.

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

Art. 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« § 2ter/1. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 1er, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture de fruits, la limitation à l'assujettissement visée au paragraphe 1er, alinéa 1er,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"§ 2ter/1. In afwijking van paragraaf 2, eerste lid, kan, wat de handarbeiders betreft die in de fruitteelt tewerkgesteld zijn, de beperking van de onderwerping bedoeld in paragraaf 1, eerste lid,

peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel qui n'est pas un travailleur intérimaire, pour 33 % du nombre de travailleurs occasionnels déclarés par l'employeur concerné pour l'année 2021, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

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

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

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

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

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

verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en dit voor 33 % van het aantal gelegenheidswerknemers die de betrokken werkgever in het jaar 2021 heeft aangegeven, voor zover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) dans le paragraphe 4, l'alinéa 1, est remplacé par ce qui suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.

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

Donné à

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

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

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

Art. 3.

Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

Gegeven te

Par le Roi :
Le Ministre du Travail,

Van Koningswege:
De Minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE.

Le Ministre des Affaires sociales,

De Minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

Avant-projet de loi modifiant la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs pour protéger en 2022 le secteur des fruits à chair ferme

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

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

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

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

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

La première modification concerne l'extension à la culture de fruits du régime saisonnier élargi en matière de sécurité sociale, déjà applicable à la culture du chicon et des champignons, à un maximum

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ter bescherming van de hardfruitteeltsector in 2022

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

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

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

Andere maatregelen voor het jaar 2021, opnieuw met het oog op het beperken van de sociaal-economische gevolgen van de covid-19-pandemie in de land- en tuinbouwsector, hebben het onderwerp gemaakt van de wet van 20 december houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de covid-19-pandemie en het koninklijk besluit van 28 december 2020 tot aanpassing van diverse baplingen inzake sociale zekerheid en vrijwilligerdwerk in het kader van de bestrijding van de sociaal-economische gevolgen van de coronaviruspandemie;.

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

De eerste aanpassing betreft de uitbreiding tot de fruitteelt van de verruimde seizoensregeling inzake sociale zekerheid die al geldt voor de champignon- en witloofteelt, tot maximaal 100 dagen voor 2022.

de 100 jours pour l'année 2022. Cette extension est nécessaire pour maintenir la viabilité de ce secteur, actuellement déjà très en difficulté et dans une situation de crise.

La deuxième modification concerne la règle des 180 jours et est motivée par l'insécurité juridique à laquelle sont confrontés actuellement les employeurs individuels qui souhaitent engager un travailleur occasionnel. Afin de pouvoir engager un travailleur ayant le statut de travailleur occasionnel, ce travailleur ne peut pas avoir travaillé dans le secteur agricole ou horticole au cours des 180 jours précédents à un statut autre que celui de salarié occasionnel.

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

Deze uitbreiding is noodzakelijk om deze sector, die op dit ogenblik in ernstige moeilijkheden en in een crisissituatie verkeert, leefbaar te houden.

De tweede aanpassing betreft de 180-dagenregel en is ingegeven door de rechtsonzekerheid die vandaag bestaat voor de individuele werkgevers die een gelegenheidswerknemer in dienst willen nemen. Om een werknemer met het statuut van gelegenheidswerknemer in dienst te kunnen nemen, mag die werknemer in de loop van de voorafgaande 180 dagen niet in de land- of tuinbouwsector gewerkt hebben in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidswerknemer.

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

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er.

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Art. 2.

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

Le paragraphe premier, alinéa 3, 1° est étendu pour inclure la culture de fruits.

Le paragraphe 1er, alinéa 3, 6° est remplacé pour étendre le régime saisonnier élargi à un maximum de 100 jours par année civile à la culture de fruits pour l'année 2022.

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

Le paragraphe 2 est complété par un nouvel alinéa pour étendre le régime saisonnier élargi à un

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1.

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Art. 2.

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

Paragraaf 1, deerde lid, 1° wordt uitgebreid met de fruitteelt.

Paragraaf 1, derde lid, 6° wordt vervangen om de verruimde seizoensregeling tot maximaal 100 dagen per kalenderjaar uit te breiden tot de fruitteelt voor het jaar 2022.

Aan paragraaf 1 wordt een nieuwe alinea toegevoegd om, voor het jaar 2022, in lid d3 van hetzelfde paragraaf vastgestelde quota aan te passen.

In paragraaf 2 wordt een nieuwe alinea toegevoegd om de verlengde seizoensregeling voor de fruitteelt

maximum de 100 jours par année civile à la culture des fruits pour l'année 2022.

Un paragraphe 2ter est inséré pour limiter l'application du régime saisonnier élargi jusqu'à 100 jours, d'une part à 33 % du nombre de travailleurs occasionnels que l'employeur concerné a déclaré au cours de l'année 2021 et d'autre part pour le lier à un certain nombre de conditions. Par exemple, le volume d'emploi régulier dans l'entreprise, exprimé en équivalent temps plein, doit être maintenu au niveau de 2020 et l'employeur concerné doit adresser une demande écrite au président de la Commission paritaire de l'horticulture et au Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles avant le 15 avril 2022, contenant la déclaration de l'employeur suivant laquelle il s'engage à respecter correctement la législation sociale. Le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles fournit un modèle de document pour la demande écrite et la déclaration.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne respecte pas les conditions de sa déclaration, le travailleur concerné perd son statut de travailleur occasionnel et sera régularisé comme travailleur ordinaire.

Le groupe de travail « Fructiculture » créé en 2020 au sein de la Commission paritaire sera prolongé en 2022. Ce groupe de travail examine les demandes et calcule le nombre de travailleurs occasionnels auxquels l'employeur concerné peut faire appel dans l'année 2022 pour le système étendu à 100 jours.

Le paragraphe 3 est complété par un nouvel alinéa pour étendre le régime saisonnier élargi à un maximum de 100 jours par année civile à la culture des fruits pour l'année 2022.

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

Les paragraphes 4/1 et 4/2 sont insérés, d'une part, pour faire abstraction des contrats à durée déterminée

voor het jaar 2022 uit te breiden tot maximaal 100 dagen per kalenderjaar.

Een paragraaf 2ter wordt ingevoegd om de toepassing van de verruimde seizoensregeling tot 100 dagen, enerzijds te beperken tot 33 % van het aantal gelegenheidswerknemers die de betrokken werkgever in het jaar 2021 heeft aangegeven en anderzijds aan een aantal voorwaarden te koppelen. Zo moet het regulier tewerkstellingsvolume in de onderneming, uitgedrukt in voltijdse equivalent, behouden blijven op het niveau van 2020 en moet de betrokken werkgever, vóór 15 april 2022, een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf en aan het Waarborg en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf, waarin een verklaring van de werkgever is opgenomen waarbij hij zich ertoe verbindt om de sociale wetgeving correct na te leven. Voor zowel de schriftelijke aanvraag als voor de verklaring stelt het Waarborg en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf een modeldocument ter beschikking.

In het geval dat de werkgever de voorwaarden van zijn verklaring niet naleeft, verliest de betrokken werknemer zijn statuut van gelegenheidswerknemer en zal hij worden geregulariseerd als gewone werknemer.

De in 2020 binnen het Paritair Comité opgerichte werkgroep "Fruitteelt" zal in 2022 worden voortgezet. Deze werkgroep onderzoekt de aanvragen en berekent het aantal gelegenheidswerknemers waarop de betrokken werkgever in het jaar 2022 een beroep kan doen voor het tot 100 dagen uitgebreide stelsel.

In paragraaf 3 wordt een nieuwe alinea toegevoegd om de verlengde seizoensregeling voor de fruitteelt voor het jaar 2022 uit te breiden tot maximaal 100 dagen per kalenderjaar.

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

De paragrafen 4/1 en 4/2 worden ingevoegd enerzijds om voor de 180-dagenregel abstractie te nemen van

ou pour un travail nettement défini de maximum 6 semaines calendrier d'affilées dans l'application de la règle des 180 jours et, d'autre part, pour ne pas rendre cette règle des 180 jours applicable aux travailleurs ayant atteint l'âge légal de la pension et souhaitant pouvoir encore y travailler en qualité de travailleur occasionnel.

Art. 3.

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

Le Ministre du Travail,

de contracten voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van maximaal zes opeenvolgende kalenderweken en anderzijds om deze 180-dagenregel niet van toepassing te maken op werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt en die daar nog als gelegenheidswerknemer willen kunnen werken.

Art. 3.

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

De Minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales,

De Minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE