

Art. 8. In afwijking van artikel 15 van het koninklijk besluit van 19 december 2003 wordt artikel 91 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 voor zijn toepassing op de privé-fondsen aangepast als volgt: In A. Aanvullende gegevens wordt de volgende tekst na rubriek XX ingevoegd:

“XXI. Een staat van de sociale uitkeringen met vermelding van:

- 1° het bedrag van de gezinsbijslagen die tijdens het boekjaar en het vorige boekjaar verschuldigd zijn;
- 2° het bedrag van de gezinsbijslagen die tijdens het boekjaar en het vorige boekjaar onverschuldigd zijn;
- 3° het saldo van de dubieuze debiteuren van gezinsbijslagen die op het einde van het boekjaar en van het vorige boekjaar onverschuldigd zijn.”.

Art. 9. Dit besluit heeft uitwerking op 1 januari 2019.

Art. 10. De Minister bevoegd voor gezinsbijslagen is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 28 maart 2019.

Voor de Regering :

De Minister-President,
W. BORSUS

De Minister van Sociale Actie, Gezondheid,
Gelijke Kansen, Ambtenarenzaken en Administratieve vereenvoudiging,
A. GREOLI

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2019/202870]

16 MAI 2019. — Arrêté du Gouvernement wallon du 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

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, articles 4, § 1^{er}, alinéa 3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 1^{er}, 7, alinéa 1^{er}, 8, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et § 2, alinéas 1^{er} et 2, 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 48/2019 de l'Autorité de protection des données, donné le 27 février 2019;

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

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

Vu la demande d'avis dans un délai de 30 jours, adressée au Conseil d'État le 11 février 2019, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant l'absence de communication de l'avis dans ce délai;

Vu l'article 84, § 4, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, 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 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;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I^{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 du 6 décembre 2018 : 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 qui est responsable du traitement des données collectées;

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 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 s'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 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 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^o 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^o 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^o, 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^o l'interruption entre deux périodes successives de séjour n'est pas supérieure à un an;

2^o 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^o la demande d'admission au travail porte sur une période de moins de nonante jours;

2^o il s'agit d'un ressortissant de pays tiers qui n'aura pas sa résidence principale en Belgique durant son occupation;

3^o il s'agit d'un ressortissant de pays tiers, tel que visé à l'article 5 de la loi du 15 décembre 1980;

4^o 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 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^o d'un professeur invité, tel que visé à l'article 34, alinéa 1^{er}, 2^o;

2^o 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}, alinéa 1^{er}, 1^o à 3^o, 6^o et 7^o, 10^o et 16^o et 17^o 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^o 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^o 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 d'accueil 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;

4° l'employeur ne respecte pas ses obligations légales et réglementaires relatives à son activité professionnelle

5° 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;

6° le revenu lié à l'emploi ne permet pas au travailleur de subvenir à ses besoins ou à ceux de sa famille;

7° 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;

8° 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;

9° 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;

10° 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;

11° 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.

12° 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}, 6°, 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, alinéa 1^{er}, 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 II. — *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 III. — *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 53.971 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 l'employé stagiaire-ICT;
- 4° la rémunération du travailleur transféré, 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 employés stagiaires-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 temporaire intragroupe visée au paragraphe 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 d'accueil 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, 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. § 1^{er}. 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 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 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 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'une autorisation de travail valable pour chercheur, délivré par le premier Etat membre;

2° le chercheur est lié à l'organisme de recherche agréé, situé en Région 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 IV. — Procédure

Section 1. — 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 Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat 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}, alinéa 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}, alinéa 1^{er}, 3^o, 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^o la preuve que le candidat postdoctoral est titulaire d'un doctorat ou possède des qualités scientifiques exceptionnelles attestées par l'université d'accueil;

2^o la preuve que le candidat postdoctoral bénéficie d'une allocation de recherche scientifique, avec mention du montant de l'allocation;

3^o 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^o 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^o 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^o 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^o 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^o une copie des diplômes de l'enseignement supérieur obtenus par l'intéressé accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite;

4^o la preuve que l'entité d'accueil 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^o une copie du contrat de travail entre le salarié et son employeur établi à l'étranger, le cas échéant avec une version traduite;

2^o 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^o une copie des diplômes universitaires obtenus par l'intéressé, le cas échéant avec une version traduite;

4^o la preuve que l'entité d'accueil 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^o une copie du permis pour personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe délivré par le premier État membre et valable pendant la procédure;

2^o 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^o la preuve que l'entité d'accueil 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^o une copie de la convention de stage, datée et signée par les deux parties accompagnée le cas échéant d'une version traduite;

2^o 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^o, 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}, alinéa 1^{er}, 4^o, 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^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 5^o, 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^o 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^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 6^o, 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^o 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^o une copie de l'accord international en exécution duquel l'occupation a lieu;

3^o 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}, alinéa 1^{er}, 7^o, 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^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 8^o, 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^o 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^o une lettre comprenant 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^o, contient une description des prestations à fournir par l'artiste, les dates et lieux de représentation pour lesquels il a été recruté, les heures prestées 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}, alinéa 1^{er}, 9^o, 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^o la preuve qu'il s'agit d'une communauté religieuse reconnue au sein d'un culte reconnu;

2^o 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}, alinéa 1^{er}, 10^o, 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}, alinéa 1^{er}, 11^o, 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^o 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^o 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^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 12^o, 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^o une copie du contrat de travail entre le travailleur et l'employeur établi à l'étranger, le cas échéant avec une version traduite;

2^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 13^o, 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^o 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^o la preuve que le siège belge où la formation a lieu fait partie du groupe multinational auquel l'entreprise du travailleur appartient;

3^o la copie du contrat de formation, mentionnant la durée de la formation;

4^o 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}, alinéa 1^{er}, 14^o, 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^o la preuve de l'inscription sur la liste du Pool auprès de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins;

2^o 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}, alinéa 1^{er}, 15^o, 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^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 16^o, 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^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 17^o, 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^o 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^o 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}, alinéa 1^{er}, 18^o, 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^o 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-UE »;

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

2^o 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^o, 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^o les données personnelles du ressortissant d'un pays tiers;
- 2^o 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^o 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^o 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 auprès du Ministre, 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 V. — 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^o et 8^o et 18, 2^o 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° les 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, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'article 27, 4^o, de l'article 29, 3^o, 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 VI. — Dispositions en matière de traitement des données

Art. 84. § 1^{er}. L'autorité compétente intervient en tant qu'unique responsable du traitement, tel que visé à l'article 4, 7), du règlement (UE) 2019/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

§ 2. En application du chapitre 4, l'autorité compétente échange les données à caractère personnel nécessaire avec l'Office des étrangers.

Art. 85. Sans préjudice de la conservation nécessaire pour le traitement à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques visé à l'article 89 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, et conformément à l'article 5.1, e), du règlement (UE) 2016/679 précité, l'autorité compétente et le département de l'Inspection de la Direction générale opérationnelle Economie, Emploi et Recherche du Service public de Wallonie conservent les données à caractère personnel demandées en application du présent arrêté durant une période de cinquante ans à partir de la date d'octroi du permis de travail. La durée de conservation est suspendue en cas d'action judiciaire ou administrative jusqu'à ce que les voies de recours soient éteintes.

Art. 86. En application de l'accord de coopération et d'échanges de données du 26 août 2013, l'organisation et la coordination des divers flux de données sont confiées à l'Intégrateur de services wallon, la Banque Carrefour d'Echanges de Données (BCED).

CHAPITRE VII. — Dispositions abrogatoire, transitoire et finales

Art. 87. 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, à l'exception des dispositions suivantes qui restent applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 :

- 1° l'article 2, alinéa 1^{er}, 26°;
- 2° l'article 9, alinéa 1^{er}, 5°, et la section 1^{ère} du chapitre VI;
- 3° l'article 9, alinéa 1^{er}, 8°;
- 4° la section 1bis du chapitre IV.

Les demandes introduites en vertu de l'alinéa 1^{er}, 2°, 3° et 4°, sont traitées jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018, conformément à l'article 4. En application de l'alinéa 2, 4°, l'autorité compétente délivre une autorisation d'occupation provisoire à l'employeur.

Art. 88. Les autorisations d'occupation, 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.

Les ressortissants de pays tiers bénéficiant d'une dispense de permis de travail en vertu de l'article 2, 6°, 7°, 8°, 13°, 17°, 20°, 21° a), 21° b), 25°, 26°, 30°, 33°, 34°, 35° de l'arrêté royal du 9 juin 1999 avant le 1^{er} juin 2019 continuent d'être admis au travail jusqu'à l'expiration de leur droit de séjour.

Art. 89. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juin 2019, à l'exception du chapitre 3, qui entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2019, la rémunération annuelle brute des personnes visées à l'article 16, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, ne peut être inférieure respectivement à 41.739 euros et à 69.637 euros.

Art. 90. Le Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 16 mai 2019.

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

W. BORSUS

Le Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation,
du Numérique, de l'Emploi et de la Formation,

P.-Y. JEHOLET

VERTALING

WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2019/202870]

16 MEI 2019. — Besluit van de Waalse Regering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

De Waalse Regering,

Gelet op de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, artikelen 4, § 1, derde lid 3, § 2, tweede lid, en § 3, eerste lid, 7, eerste lid, 8, § 1, eerste lid, en § 2, eerste en tweede lid, en 10, vierde lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 14 juni 2018;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 14 december 2018;

Gelet op het rapport van 10 december 2018 opgesteld overeenkomstig artikel 3, 2°, van het decreet van 11 april 2014 houdende uitvoering van de resoluties van de Vrouwenconferentie van de Verenigde Naties die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de gewestelijke beleidslijnen;

Gelet op de instemming van de Minister van Begroting, gegeven op 20 december 2018;

Gelet op het advies 48/2019 van de Gegevensbeschermingsautoriteit, gegeven op 27 februari 2019;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Forem, gegeven op 14 januari 2019;

Gelet op het advies van de "Conseil économique, social et environnemental de Wallonie" (Economische, sociale en milieuraad van Wallonië), gegeven op 14 januari 2019;

Gelet op het verzoek om adviesverlening binnen een termijn van dertig dagen, gericht aan de Raad van State op 11 februari 2019, overeenkomstig artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op het gebrek aan adviesverlening binnen die termijn;

Gelet op artikel 84, § 4, tweede lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap over de coördinatie van het beleid voor de toekenning van arbeidsvergunningen en de toekenning van de verblijfsvergunning, alsook de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse werknemers;

Gelet op de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden;

Gelet op koninklijk besluit van 2 september 2018 houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden;

Gelet op het samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende de uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap over de coördinatie van het beleid voor de toekenning van arbeidsvergunningen en de toekenning van de verblijfsvergunning, alsook de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse werknemers;

Op de voordracht van de Minister van Tewerkstelling;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de wet van 15 december 1980 : de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;

2° de wet van 30 april 1999 : de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

3° het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018: het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap over de coördinatie van het beleid voor de toekenning van arbeidsvergunningen en de toekenning van de verblijfsvergunning, alsook de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse werknemers;

4° het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 : het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende de uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap over de coördinatie van het beleid voor de toekenning van arbeidsvergunningen en de toekenning van de verblijfsvergunning, alsook de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse werknemers;

5° de bevoegde overheid : de Directie Tewerkstelling en Werkvergunningen van het Departement Werk en Beroepsopleiding van het Operationeel Directoraat-generaal Economie, Werk, Onderzoek van de Waalse Overheidsdienst die verantwoordelijk is voor de verwerking van de verkregen gegevens;

6° de Minister : de Minister van Tewerkstelling.

7° wettig verblijf: de verblijfssituatie van de vreemdeling die toegelaten of gemachtigd is om op het grondgebied van het Rijk te verblijven voor een periode die negentig dagen niet overschrijdt conform titel I, hoofdstuk II, van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, of voor een periode van meer dan negentig dagen conform titel I, hoofdstuk III, van de voormelde wet.

8° arbeidsmarkt: de arbeidsmarkt van het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, evenals de arbeidsmarkt van de Lidstaten van de Europese Economische Ruimte;

9° opleiding: het onderricht om kennis en vaardigheden te verwerven of te verdiepen die relevant zijn voor de uitoefening van een beroep;

10° het diploma van het hoger onderwijs: alle diploma's, getuigschriften of andere opleidingstitels die uitgereikt zijn door een bevoegde overheid in het buitenland waaruit blijkt dat een postsecundair hogeronderwijsprogramma van ten minste drie jaar met succes is afgerond, d.w.z. een reeks cursussen die worden gegeven door een onderwijsinstelling die door de staat waar het diploma wordt uitgereikt, als instelling voor hoger onderwijs wordt erkend;

11° gastovereenkomst: een overeenkomst die wordt afgesloten tussen een in België erkende onderzoeksinstituut en een onderzoeker, waarin de onderzoeker zich ertoe verbindt een onderzoeksproject uit te voeren en de onderzoeksinstituut zich ertoe verplicht de onderzoeker als gast te ontvangen;

12° gemiddeld bruto jaarloon: het twaalfvoud van het gemiddeld maandloon van een voltijds tewerkgestelde bediende in België, jaarlijks berekend op basis van gegevens van de Algemene Directie Statistiek van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie;

13° groep van vennootschappen: het geheel van verbonden en/of geassocieerde vennootschappen zoals bedoeld in artikelen 11 en 12 van het Wetboek van vennootschappen die in ten minste drie verschillende landen gevestigd zijn;

14° detachering: het tijdelijk uitzenden van de werknemer voor het verrichten van arbeidsprestaties in opdracht van de buitenlandse werkgever voor een gebruiker gevestigd in het Franse taalgebied, overeenkomstig artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan;

Art. 2. § 1. Een onderdaan van een derde land wordt tot de arbeidsmarkt toegelaten indien aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° het is onmogelijk om binnen een redelijke termijn onder de op de arbeidsmarkt beschikbare werknemers een werkzoekende te vinden die in staat is het beoogde werk naar tevredenheid en binnen een redelijke termijn uit te voeren, zelfs door middel van een adequate beroepsopleiding;

2° de onderdaan van een derde land en zijn toekomstige werkgever hebben een arbeidsovereenkomst ondertekend in overeenstemming met de bepalingen :

a) hetzij van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

b) hetzij van de wet van 20 augustus 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers in geval van uitzendarbeid;

c) hetzij, in geval van detachering, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan;

d) hetzij in functie van hun statuut;

De in lid 1 bedoelde overeenkomst moet de in bijlage 1 bij dit besluit vermelde gegevens bevatten. Het moet door beide partijen behoorlijk worden ingevuld, gedagtekend en ondertekend;

3° overeenkomstig artikel 4, § 2, van de wet van 30 april 1999, is de onderdaan van een derde land België niet binnengekomen om er in dienst te worden genomen voordat hij toestemming heeft gekregen om te werken.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, eerste, 1° en 2°, wordt geen rekening gehouden met de situatie op de arbeidsmarkt en met de gegevens vermeld in bijlage 1 bij dit besluit in het geval van een persoon bedoeld in artikel 16 of die behoort tot een van de bijzondere categorieën van werknemers bedoeld in hoofdstuk 3.

In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, 3°, kan een onderdaan van een derde land tot het verrichten van arbeid worden toegelaten indien hij, in het geval van een persoon als bedoeld in artikel 16, op het ogenblik van de indiening van het verzoek legaal in België verblijft.

§ 3. De voorwaarden bedoeld in paragraaf 1, 1°, worden geacht te zijn vervuld voor de functies waarvoor de Minister een structureel tekort aan arbeidskrachten in het Franse taalgebied vaststelt.

Overeenkomstig lid 1 stelt de minister jaarlijks op basis van de door hem vastgestelde procedures een lijst op van de functies in het Franse taalgebied waarvoor een tekort aan arbeidskrachten bestaat, met het oog op de toelating van een onderdaan van een derde land tot het arbeidsproces.

De Minister deelt de lijst mee aan de Waalse regering.

§ 4. De minister kan van de in paragraaf 1, 1 en 2 genoemde voorwaarden afwijken voor individuele gevallen om redenen van economische, sociale aard, volksgezondheid, openbare orde of openbare veiligheid die door de aanvrager worden verstrekt.

Art. 3. § 1. Een onderdaan van een derde land wordt voor onbepaalde tijd tot de arbeidsmarkt toegelaten indien aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° gedurende een periode van ten hoogste tien jaar legaal en ononderbroken verblijf onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag, vier jaar werk dat wordt gedekt door een arbeidsvergunning of een B-vergunning of drie jaar voor onderdanen van landen waarmee België gebonden is door internationale verdragen of overeenkomsten betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers rechtvaardigen;

2° de verblijfsstatus van langdurig ingezetenen onderdaan in een andere lidstaat van de Europese Unie hebben verkregen krachtens een wetgeving of regelgeving tot omzetting van de Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen, voor zover zij met een arbeidsvergunning of een B-vergunning gedurende een ononderbroken periode van twaalf maanden werden tewerkgesteld.

§ 2. Voor de toepassing van paragraaf 1, 1°, worden de vierjarige arbeidsperiode en de driejarige arbeidsperiode met respectievelijk één jaar verkort indien de echtgenoot, de wettelijk samenwonende partner of de kinderen van de onderdaan van een derde land legaal bij hem verblijven.

Bovendien wordt legaal verblijf geacht ononderbroken te zijn wanneer :

1° de onderbreking tussen twee opeenvolgende verblijfsperiodes niet meer dan één jaar bedraagt;

2° de afwezigheid het gevolg is van militaire verplichtingen indien de werknemer uiterlijk 60 dagen na het einde van de dienstperiode naar België is teruggekeerd.

§ 3. Voor de toepassing van paragraaf 1^{er}, worden met arbeidsperiodes gelijkgesteld de periodes van algehele arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk, de periodes van moederschapsbescherming of vaderschapsverlof terwijl de betrokkene regelmatig tewerkgesteld is door een in België gevestigde werkgever.

§ 4. Werkjaren die worden gedekt door arbeidsvergunningen of B-vergunningen toegekend door de gewesten, als bedoeld in artikel 3 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018, worden niet in aanmerking genomen:

a) voor onderdanen van derde landen die gebonden blijven door een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde werkgever;

b) aan onderdanen van derde landen die niet met hun werkgever gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of de wet van 20 augustus 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers.

Art. 4. § 1. Een arbeidsvergunning wordt verleend aan een werkgever en een arbeidskaart model B aan een onderdaan van een derde land in de volgende beroepssituaties :

1° de aanvraag voor toelating tot het werk heeft betrekking op een periode van minder dan negentig dagen;

2° het gaat om een onderdaan van een derde land die tijdens zijn tewerkstelling niet zijn hoofdverblijfplaats in België zal hebben;

3° het gaat om een onderdaan van een derde land, zoals bedoeld in artikel 5 van de wet van 15 december 1980;

4° het gaat om een au pair, overeenkomstig afdeling 2 van hoofdstuk VI van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

De bepalingen bedoeld in artikel 2 zijn van toepassing op de situaties bedoeld in dit artikel.

§ 2. De geldigheidsduur van de arbeidsvergunning en van de arbeidskaart model B is beperkt tot de geldigheidsduur van de toelating tot het werk.

Art. 5. De toelating tot het werk voor een bepaalde periode is beperkt tot de tewerkstelling van een werknemer door één enkele werkgever.

In afwijking van lid 1, is de toelating tot het werk niet beperkt tot de tewerkstelling van een werknemer door één enkele werkgever als het gaat om :

1° een gasthoogleraar, zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, 2°;

2° een hooggekwalificeerde persoon die sinds ten minste twee jaar in het bezit is van een Europese blauwe kaart en op voorwaarde dat het werk voldoet aan de in artikel 18 vastgestelde voorwaarden;

Art. 6. De toelating tot het werk voor onbepaalde tijd geldt voor alle beroepen die bij elke werkgever in loondienst zijn.

Art. 7. Een onderdaan van een derde land bedoeld in artikel 15 wordt geacht te mogen werken.

Art. 8. De arbeidsvergunning die toegang geeft tot werk voor meer dan negentig dagen wordt opgenomen in de gecombineerde vergunning of een andere verblijfsvergunning die wordt afgegeven met het oog op het verrichten van een werk voor meer dan negentig dagen.

De werkvergunning is alleen geldig als deze wordt gecombineerd met een gunstige verblijfsbeslissing van de Dienst Vreemdelingenzaken. Het verliest zijn geldigheid van rechtswege als de Dienst Vreemdelingenzaken het verblijf beëindigt.

Art. 9. De eerste toelating tot het werk voor bepaalde tijd wordt in principe voor een periode van maximaal twaalf maanden verleend.

In afwijking van het eerste lid worden de personen bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 1° tot en met 3°, 6° en 7°, 10°, 16° en 17°, alsmede de personen die behoren tot een van de bijzondere categorieën bedoeld in de afdelingen 1, 3 en 4 van hoofdstuk 3, tot het werk toegelaten voor de duur van de arbeidsovereenkomst of de opdracht, zonder dat zij een maximumtermijn van zesendertig maanden mogen overschrijden, op voorwaarde dat de individuele jaarrekening van de bezoldigingen overeenkomstig koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten door de werkgever op de verjaardag van de afgifte van de arbeidsvergunning aan de bevoegde autoriteit wordt overgemaakt

Bovendien kan een initiële arbeidsvergunning worden verlengd voor de duur van de arbeidsovereenkomst of opdracht, tot een maximum van 36 maanden, op voorwaarde dat de individuele jaarrekening van de bezoldigingen overeenkomstig koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten door de werkgever op de verjaardag van de toelating tot het werk aan de bevoegde overheid wordt overgemaakt.

Art. 10. Tijdens de tewerkstelling van de werknemer die voor een bepaalde periode mag werken :

1° is de werkgever verplicht de bevoegde overheid te informeren in geval van schorsing, verbreking van de arbeidsovereenkomst of beëindiging van de tewerkstelling in België;

2° moet een nieuwe aanvraag worden ingediend in geval van verandering van werkgever en in geval van wijziging van een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1, 2°, wat betreft de hooggekwalificeerde personen die houder zijn van een Europese blauwe kaart, is het niet nodig een nieuwe aanvraag in te dienen indien een verandering van werkgever plaatsvindt na twee jaar tewerkstelling en op voorwaarde dat de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever voldoet aan de voorwaarden van artikel 18.

Art. 11. De toelating tot het werk kan gekoppeld zijn aan de naleving van specifieke voorwaarden. Deze voorwaarden worden vermeld in de beslissing tot toelating tot het werk.

Art. 12. § 1. De toegang tot het werk wordt geweigerd als :

1° de aanvraag onvolledige, onjuiste, vervalste of onwettige gegevens, verklaringen of aanpassingen bevat;

2° de voorwaarden bedoeld in de artikelen 4, 4/1 of 5 van de wet van 30 april 1999 of in de uitvoeringsbesluiten ervan niet zijn vervuld;

3° de werkgever of de ontvangende entiteit niet voldoet aan de wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot de tewerkstelling van de werknemers, met inbegrip van de toepasselijke bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden;

4° de werkgever zijn wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot zijn beroepsactiviteit niet nakomt

5° de tewerkstelling in strijd is met de openbare orde of de openbare veiligheid, de wet- en regelgeving, de internationale overeenkomsten en overeenkomsten inzake de indienstneming en tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

6° het arbeidsgebonden inkomen de werknemer niet in staat stelt zichzelf of zijn gezin te onderhouden;

7° het ontvangende bedrijf of de ontvangende entiteit opgericht is of opereert met als voornaamste doel de toegang van onderdanen van derde landen te vergemakkelijken, of geen economische of sociale activiteiten verricht;

8° de werkgever gedurende een periode van zes maanden voorafgaand aan de aanvraag een voltijdse baan heeft afgeschafte om de vacature die hij via deze aanvraag wenst in te vullen, te creëren;

9° de werkgever of de ontvangende entiteit in het jaar voorafgaand aan de indiening van de aanvraag bestraft werd overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VII van de wet van 30 april 1999, het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid of het sociaal strafwetboek;

10° de werkgever in staat van faillissement of kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure inzake faillietverklaring of een gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd of verkregen;

11° de betrokken buitenlandse werknemer het voorwerp uitmaakt van een negatieve beslissing genomen over zijn verblijfsrecht of verblijfsvergunning, waartegen geen schorsend beroep is ingesteld of die niet door de rechter is geschorst;

12° dit noodzakelijk is om redenen van openbare orde of openbare veiligheid die gebaseerd zijn op het persoonlijke gedrag van de werknemer.

De weigeringsgrond bedoeld in het eerste lid, 6°, is niet van toepassing op aanvragen betreffende de bijzondere categorieën van werknemers bedoeld in de afdelingen 5 en 6 van hoofdstuk 3.

§ 2. Bij elke beslissing tot weigering van een aanvraag wordt rekening gehouden met de specifieke omstandigheden van elk geval, met inbegrip van het belang van de werknemer, en wordt het evenredigheidsbeginsel in acht genomen.

Art. 13. § 1. De toelating tot het werk wordt ingetrokken als :

1° frauduleuze praktijken, onvolledige, onnauwkeurige of vervalste verklaringen zijn ontdekt of onwettige aanpassingen zijn aangebracht;

2° het ontvangende bedrijf of de ontvangende entiteit opgericht is of opereert met als voornaamste doel de toegang van buitenlandse werknemers te vergemakkelijken, of geen economische of sociale activiteiten verricht;

3° de werkgever of de ontvangende entiteit in het jaar voorafgaand aan de indiening van de aanvraag bestraft werd overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VII van de wet van 30 april 1999, het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid of het sociaal strafwetboek;

4° de tewerkstelling in strijd is met de openbare orde of de openbare veiligheid, de wet- en regelgeving of de overeenkomsten en de internationale verdragen inzake de indienstneming en tewerkstelling van werknemers van buitenlandse herkomst;

5° de werkgever of de ontvangende entiteit niet voldoet aan de wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot de tewerkstelling van werknemers, met inbegrip van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden die op de werknemers van toepassing zijn;

5bis° de werkgever zijn wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot zijn beroepsactiviteit niet nakomt;

6° de werkgever, de ontvangende entiteit of de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden voor toelating tot het werk, met inbegrip van de verplichting om de individuele rekening van de bezoldigingen over te maken, zoals bepaald in artikel 9;

7° de werkgever in staat van faillissement of kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure inzake failliet of een gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd of verkregen;

8° indien een negatieve beslissing is genomen over het verblijfsrecht of de verblijfsvergunning van de houder ervan, waartegen geen schorsend beroep kan worden ingesteld of die niet door de rechter is geschorst;

9° dit noodzakelijk is om redenen van openbare orde of openbare veiligheid die gebaseerd zijn op het persoonlijke gedrag van de werknemer.

De reden voor de intrekking bedoeld in het eerste lid, 7°, is alleen van toepassing op de bijzondere categorie van werknemers bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 3.

§ 2. Bij elke beslissing tot intrekking van toelating tot het werk wordt rekening gehouden met de specifieke omstandigheden van elk geval, met inbegrip van het belang van de werknemer, en wordt het evenredigheidsbeginsel in acht genomen.

Art. 14. § 1. De toelating om voor een bepaalde periode te werken verliest van rechtswege haar geldigheid als de houder niet langer legaal in België verblijft.

De vrijstelling voorzien in het kader van de kortetermijnmobiliteit bedoeld in artikel 15, § 2, eerste lid, 5° en 6°, vervalt indien de bevoegde autoriteit de aanvraag tot langetermijn-mobiliteit afwijst die werd ingediend voor de bijzondere categorieën van werknemers bedoeld in de afdelingen 3 en 4 van hoofdstuk 3.

§ 2. De toelating tot het werk voor onbepaalde tijd verliest haar geldigheid indien de onderdaan van een derde land langer dan een jaar afwezig blijft, tenzij deze afwezigheid niet heeft geleid tot het verlies van zijn verblijfsrecht of verblijfsvergunning overeenkomstig artikel 39, § 3 of § 5 van het koninklijk besluit van 8 oktober 1981 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;

Een onderdaan van een derde land die automatisch door het gemeentebestuur wordt geschrapt of van wie de verblijfsvergunning meer dan drie maanden geleden is verlopen, wordt geacht niet langer op het Belgische grondgebied te verblijven, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

HOOFDSTUK II. — *Vrijstellingen van de toelating tot het werk en specifieke toelatingen tot het werk*

Art. 15. § 1. Onverminderd de gunstiger bepalingen voorzien in de internationale overeenkomsten, zijn van rechtswege toegelaten tot arbeid, de gedetacheerde werknemers die niet onderworpen zijn aan een voorafgaandelijke Limosa-aangifte conform artikel 1 van het koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het hoofdstuk VIII van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden.

§ 2. De volgende gedetacheerde werknemers zijn eveneens gemachtigd om te werken, op voorwaarde dat de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk VIII van titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen worden nageleefd:

1° handelsvertegenwoordigers die hun hoofdvverblijfplaats in het buitenland hebben en hun klanten in België bezoeken, voor rekening van bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn zonder filiaal in België, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden;

2° personen die naar België zijn gekomen om door de Belgische industrie geleverde goederen in ontvangst te nemen voor rekening van een in het buitenland gevestigde onderneming, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden;

3° journalisten die in het buitenland verblijven en die in contact staan met in het buitenland gepubliceerde dagbladen of in het buitenland gevestigde persagentschappen of radio- of televisiestations die naar België komen voor de uitvoering van hun opdracht, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden;

4° werknemers die in dienst zijn van een buitenlandse onderneming en die naar België komen om een opleiding te volgen in de Belgische zetels van de groep waartoe hun onderneming behoort in het kader van een opleidingsovereenkomst tussen de zetel van die groep, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden;

5° ICT-leidinggevenden, ICT-deskundigen of ICT-stagiairs die gebruik maken van hun recht op kortetermijnmobiliteit, mits hun beloning niet minder gunstig is dan die van vergelijkbare functies in overeenstemming met de geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken;

6° onderdanen van derde landen die hun recht op kortdurende mobiliteit in het kader van onderzoeken uitoefenen, op voorwaarde dat hun bezoldiging niet minder gunstig is dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig de in België geldende wetten, collectieve overeenkomsten of praktijken;

7° werknemers die geen onderdanen zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte en die tewerkgesteld zijn door een onderneming die in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of in de Zwitserse Bondsstaat gevestigd is en die zich naar België begeven om daar diensten te verrichten, op voorwaarde dat het verrichten van diensten niet als het ter beschikking stellen van arbeidskrachten wordt beschouwd en dat deze werknemers:

a) over een recht op verblijf of een verblijfsvergunning van meer dan drie maanden beschikken in de lidstaat van de Europese Economische Ruimte of de Zwitserse Bondsstaat waar zij verblijven;

b) wettig tewerkgesteld zijn in de lidstaat waar zij verblijven en hun verblijfsvergunning geldig is voor ten minste de duur van de in België uit te voeren werkzaamheden;

c) in het bezit zijn van een geldige arbeidsovereenkomst;

d) in het bezit zijn van een paspoort en een verblijfsvergunning voor ten minste de duur van de dienstverlening om hun terugkeer naar hun land van herkomst of verblijf te waarborgen.

In lid 1, 5°, wordt er onder kortetermijnmobiliteit verstaan: het recht voor een onderdaan van een derde land die in het bezit is van een door een andere lidstaat afgegeven geldige titel voor een persoon die een tijdelijke intra-groepsoverdracht ondergaat, om gedurende een periode van maximaal 90 dagen per periode van 180 dagen op het Belgische grondgebied te verblijven en te werken in een in België gevestigde entiteit die deel uitmaakt van de vennootschap of dezelfde groep van vennootschappen.

In lid 1, 6°, wordt er onder kortetermijnmobiliteit verstaan: het recht van een onderdaan van een derde land die in het bezit is van een geldige, door een andere lidstaat afgegeven titel van onderzoeker om gedurende een periode van maximaal 180 dagen per periode van 360 dagen op het Belgische grondgebied te verblijven om een deel van zijn onderzoek te verrichten.

Art. 16. De volgende personen komen in aanmerking om te werken, onder voorbehoud van een beslissing van de bevoegde overheid op basis van een specifieke activiteit:

1° hooggekwalificeerde personen, op voorwaarde dat zij kunnen aantonen dat zij hogere beroepskwalificaties hebben die verband houden met een diploma van het hoger onderwijs, dat de bezoldiging van de onderdaan van een derde land ten minste 100 % van het gemiddelde bruto jaarsalaris bedraagt en dat deze bezoldiging niet minder gunstig is dan die van vergelijkbare functies, overeenkomstig de geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken;

2° leidinggevend personeel, op voorwaarde dat de bezoldiging van de onderdaan van een derde land ten minste 160 % van het gemiddelde brutosalairis bedraagt en niet minder gunstig is dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig de geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken;

3° de postdoctorandi, op voorwaarde dat zij een tegemoetkoming voor wetenschappelijk onderzoek ontvangen voor een periode van maximaal drie jaar;

4° de houders van een universitair diploma die een verplichte stage verrichten om een specialisatiediploma te behalen;

5° stagiairs die in dienst zijn van een Belgische overheidsinstantie of van een in België gevestigde instelling naar internationaal publiekrecht en van wie het statuut wordt geregeld door een verdrag, akkoord of overeenkomst die in werking is getreden, of die in het kader van een door die instelling goedgekeurd programma worden tewerkgesteld

6° personen die tewerkgesteld worden krachtens internationale akkoorden die zijn goedgekeurd door een federale overheid, gewestelijke overheid of gemeenschapsoverheid in het kader van hun respectievelijke bevoegdheden;

7° beroepssporters, scheidsrechters en trainers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, op voorwaarde dat hun jaarlijkse bezoldiging niet lager ligt dan 81.600 euro, berekend en aangepast conform artikel 82

8° artiesten, op voorwaarde dat hun jaarlijkse bezoldiging niet lager ligt dan 34.179 euro, berekend en aangepast conform artikel 78;

9° de bedienaars van de erkende erediensten, op voorwaarde dat hun activiteiten de bediening betreft binnen een lokale geloofsgemeenschap;

10° de in België verblijvende journalisten die uitsluitend verbonden zijn aan in het buitenland uitgegeven dagbladen of in het buitenland gevestigde persagentschappen of radio- of televisiestations;

11° gespecialiseerde techniekers die door een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde werkgever verbonden blijven en die naar België komen om over te gaan tot de montage, het op gang brengen of de herstelling van een installatie die door deze buitenlandse werkgever is vervaardigd of geleverd, voor een periode van maximum zes maanden;

12° werknemers die verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde werkgever en die een specifieke beroepsopleiding volgen in een onderneming waarvan de bedrijfseenheid in het Franse taalgebied is gevestigd, in het kader van een opleidingsovereenkomst die wordt toegevoegd aan een verkoopovereenkomst tussen deze onderneming en de buitenlandse onderneming, op voorwaarde dat de duur van die opleiding niet langer duurt dan zes maanden;

13° werknemers die in dienst zijn van een buitenlandse onderneming en die naar België komen om een opleiding te volgen in de Belgische zetels van de groep waartoe hun onderneming behoort in het kader van een opleidingsovereenkomst tussen de zetels van die groep;

14° De zeelieden die ingeschreven zijn op de Poollijst bij de Hulp- en Voorzorgskas voor zeevarenden;

15° het personeel, dat de graven van buitenlandse militairen onderhoudt;

16° werknemers die een verantwoordelijke functie uitoefenen in een buitenlands luchtvaartbedrijf met een vestigingseenheid in België;

17° werknemers die een verantwoordelijke functie bekleden in een toeristische dienst van hun land;

18° de buitenlandse onderdanen die de verblijfsstatus van langdurig ingezetenen onderdaan in een andere lidstaat van de Europese Unie hebben verkregen op basis van de Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van de Europese Unie van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen voor zover de toelating tot het werk betrekking heeft op beroepen waarvoor erkend is dat er zich een tekort aan arbeidskrachten voordoet.

In het eerste lid, 3°, wordt verstaan onder postdoctorandus: de houder van een doctoraat of een gelijkwaardige kwalificatie die in het kader van de internationale mobiliteit met succes fundamenteel wetenschappelijk onderzoek verricht in een gastuniversiteit om de wetenschappelijke kennis die hij in de loop van zijn doctoraat heeft verworven, te vergroten.

In afwijking van lid 1, 7°, mag een trainer die niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, werken op voorwaarde dat hij een jaarlijkse bezoldiging van ten minste 40.800 euro, berekend en aangepast conform artikel 82, aantoont.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid, 1°, 2°, 2°, 2°, 7° en 9°, wordt de toelating tot het werk geweigerd indien niet aan de specifieke voorwaarden terzake is voldaan.

HOOFDSTUK III. — *Bijzondere categorieën van werknemers*

Afdeling 1. — De hooggekwalificeerde personen die een Europese blauwe kaart vragen

Art. 17. Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, wordt bij deze afdeling gedeeltelijk omgezet.

Voor de toepassing van deze afdeling zijn de bepalingen van hoofdstuk 1, titel II, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 van toepassing.

Art. 18. De toelating tot het werk in het kader van de Europese blauwe kaart wordt verleend indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de werkgever heeft met de buitenlandse werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur of voor ten minste één jaar;

2° de buitenlandse werknemer ontvangt een jaarlijkse bezoldiging ontvangt die gelijk is aan of hoger is dan 53.971 euro, berekend en aangepast conform artikel 82;

3° de buitenlandse werknemer toont hogere beroepskwalificaties aan die gekoppeld zijn aan een diploma dat is afgegeven door een onderwijsinstelling die als hogeronderwijsinstelling is erkend door de Staat waar hij is gevestigd;

Afdeling 2. — De seizoenarbeiders

Art. 19. Richtlijn 2014/36/EG van het Europees parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider, wordt bij deze afdeling gedeeltelijk omgezet.

Voor de toepassing van deze afdeling zijn de bepalingen van hoofdstuk 2, titel II, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 van toepassing.

Art. 20. Een seizoenarbeider wordt tot het werk toegelaten op voorwaarde dat hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever voor seizoensgebonden activiteiten in de land-, tuinbouw- of horeca sector.

Art. 21. In afwijking van artikel 9, lid 1, wordt de seizoenarbeider voor een periode van maximaal vijf maanden per periode van twaalf maanden tot het werk toegelaten.

Art. 22. Overeenkomstig artikel 17, § 2, van richtlijn 2014/36/UE/36/EG van het Europees parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider, betaalt de werkgever de seizoenarbeider een vergoeding in geval van intrekking van zijn toelating tot het werk. Een mogelijke aansprakelijkheid dekt elke verplichting die de werkgever niet is nagekomen en die hij had moeten nakomen indien de vergunning voor seizoenarbeid niet was ingetrokken. De werkgever betaalt een vergoeding die gelijk is aan het loon dat de seizoenarbeider zou ontvangen.

Art. 23. De regering vergemakkelijkt de wedertoelating van onderdanen van derde landen die in de voorafgaande vijf jaar ten minste eenmaal als seizoenarbeider tot een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte zijn toegelaten en die tijdens elk verblijf hebben voldaan aan de voorwaarden die voor seizoenarbeiders gelden krachtens Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider.

Art. 24. Seizoenarbeiders hebben recht op dezelfde behandeling als andere werknemers in de onderneming wat betreft de seizoensarbeidsadviesdiensten van de instellingen voor arbeidsondersteuning.

Art. 25. De regering moet ervoor zorgen dat seizoenarbeiders dezelfde toegang hebben als andere werknemers in soortgelijke functies, tot maatregelen om hen te beschermen tegen ontslag of andere nadelige behandeling door de werkgever naar aanleiding van een klacht die op bedrijfsniveau is ingediend of tot gerechtelijke stappen om deze reglementering te doen naleven.

Afdeling 3. — Personen die een tijdelijke intra-groepsoverdracht ondergaan

Art. 26. Richtlijn 2014/66/EG van het Europees parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, wordt bij deze afdeling gedeeltelijk omgezet.

Voor de toepassing van deze afdeling zijn de bepalingen van hoofdstuk 3, titel II, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 van toepassing.

Art. 27. Toelating tot het werk wordt verleend in het kader van een aanvraag voor een persoon die het voorwerp uitmaakt van een tijdelijke overdracht binnen de groep van meer dan negentig dagen indien aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° de ontvangende entiteit en de in een derde land gevestigde onderneming behoren tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen;

2° vlak voor de datum van de overplaatsing is de overgeplaatste werknemer gedurende ten minste drie opeenvolgende maanden als leidinggevende, specialist of stagiair in dienst bij die onderneming of groep van ondernemingen;

3° de overgeplaatste werknemer beschikt over hogere beroepskwalificaties die gekoppeld zijn aan een diploma van het hoger onderwijs voor het ICT-kaderlid en de ICT-deskundige of aan een universitair diploma voor de ICT-stagiair;

4° de bezoldiging van de overgeplaatste werknemer, overeenkomstig artikel 83, is gedurende de gehele periode van de overplaatsing binnen een onderneming niet minder gunstig dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig de geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

Art. 28. § 1. Toelating tot het werk voor een persoon met een tijdelijke overplaatsing binnen de onderneming van meer dan negentig dagen wordt verleend voor de duur van de overplaatsing, met een maximale duur van drie jaar voor de ICT-kaderleden en ICT-deskundigen en een maximale duur van één jaar voor ICT-stagiairs.

De in lid 1 bedoelde periode kan elke periode van mobiliteit naar andere Europese lidstaten omvatten.

In afwijking van artikel 9, lid 1, wordt aan ICT-stagiairs toelating tot het werk verleend voor een periode van maximaal zes maanden.

§ 2. Wanneer de maximale duur van de in paragraaf 1 bedoelde tijdelijke overplaatsing binnen de groep is bereikt, kan voor dezelfde werknemer pas na een periode van drie maanden een nieuw verzoek om overplaatsing binnen de groep worden ingediend.

Art. 29. De toelating tot het werk wordt verleend in het kader van een aanvraag voor een langdurige mobiliteitsvergunning als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de onderdaan van een derde land is in het bezit van een geldige vergunning voor een persoon die tijdelijk binnen een groep wordt overgeplaatst en die door de eerste lidstaat gedurende de gehele procedure is afgegeven;

2° de ontvangende entiteit en de in een derde land gevestigde onderneming behoren tot dezelfde onderneming of dezelfde groep van ondernemingen;

3° de bezoldiging van de overgeplaatste werknemer, overeenkomstig artikel 83, is gedurende de gehele periode van de intra-groep overplaatsing niet minder gunstig dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig de geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

Afdeling 4. — De onderzoekers

Art. 30. Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten, wordt bij deze afdeling gedeeltelijk omgezet.

Voor de toepassing van deze afdeling zijn de bepalingen van hoofdstuk 4, titel II, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 van toepassing.

Art. 31. § 1. Een erkende onderzoeksinstelling kan een gastovereenkomst met een onderzoeker sluiten als aan alle volgende voorwaarden is voldaan :

1° het onderzoeksproject waarin de onderzoeker werkzaam is, is goedgekeurd door de bevoegde instanties van de onderzoeksinstelling, na onderzoek van het onderwerp van het onderzoek, de duur ervan en, indien nodig, de beschikbaarheid van de vereiste financiële middelen; 2° de kwalificaties van de onderzoeker zijn door de bevoegde instanties van de onderzoeksorganisatie onderzocht op basis van zijn diploma's en met het oog op het uit te voeren onderzoek; 3° wanneer een subsidie wordt toegekend, is deze gelijk aan de subsidie die aan een onderdaan van een lidstaat wordt toegekend.

§ 2. De gastovereenkomst wordt opgesteld volgens het door de bevoegde overheid beschikbaar gestelde model. De gastovereenkomst vermeldt :

1° de gegevens van de onderzoeksinstelling;

2° de persoonlijke gegevens van de onderzoeker;

3° de gegevens en details met betrekking tot het onderzoeksproject en het beroep van de onderzoeker in het Franse taalgebied;

4° de gegevens en bijzonderheden met betrekking tot de geplande mobiliteit in een of meer lidstaten, op voorwaarde dat de mobiliteit bekend is op het moment van de aanvraag;

5° de verklaring van de onderzoeksinstelling waarin zij de onderzoeker verwelkomt om het onderzoek uit te voeren;

6° de verklaring van de onderzoeker dat hij of zij zich inspant om de onderzoeksactiviteit in zijn of haar geheel uit te voeren.

De gastovereenkomst eindigt van rechtswege wanneer de onderzoeker niet tot het grondgebied wordt toegelaten of wanneer de rechtsbetrekking met de onderzoeksinstelling wordt beëindigd.

Art. 32. De toelating tot het werk in het kader van de vergunning voor onderzoekers wordt verleend wanneer de onderzoeker verbonden is met de erkende onderzoeksinstelling, gevestigd in het Franse taalgebied, door een geldige gastovereenkomst als bedoeld in artikel 30.

Art. 33. De toelating tot het werk in het kader van de langdurige mobiliteitsvergunning voor onderzoekers wordt verleend als aan alle volgende voorwaarden is voldaan :

1° de onderzoeker is gedurende de gehele procedure in het bezit van een geldige werkvergunning voor onderzoekers die door de eerste lidstaat is afgegeven;

2° de onderzoeker is via een geldige gastovereenkomst als bedoeld in artikel 30 verbonden met de erkende onderzoeksinstelling, gevestigd in het Franse taalgebied, om een deel van het onderzoeksproject uit te voeren op basis waarvan de onderzoekersvergunning door de eerste lidstaat is afgegeven;

3° wanneer een subsidie wordt toegekend, is deze gelijk aan de subsidie die aan een onderdaan van een lidstaat wordt toegekend.

Art. 34. De Toelating tot het werk verleend op grond van artikel 31 of 32 :

1° is beperkt tot de duur van het onderzoeksproject zoals bepaald in de gastovereenkomst gesloten tussen de onderzoeker en de erkende onderzoeksinstelling;

2° omvat activiteiten die de onderzoeker als gasthoogleraar aan een universiteit of instelling voor hoger onderwijs in het kader van het onderzoeksproject uitvoert.

In de zin van dit artikel, wordt verstaan onder gastprofessor, de persoon die aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° door een universiteit, een instelling voor hoger onderwijs of een erkende wetenschappelijke instelling worden uitgenodigd om bij te dragen aan onderwijs of onderzoek binnen de gastinstelling;

2° in het bezit zijn van een gelijkwaardig geacht doctoraal proefschrift of een academische titel of uitzonderlijke wetenschappelijke kwaliteiten bezitten, waarvan het bestaan door de gastinstelling wordt bevestigd;

3° worden geacht kwalificaties te hebben van hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel van de gastinstelling;

4° een bezoldiging ontvangen die in overeenstemming is met de voor het onderwijzend personeel van de gastinstelling geldende barema's, tenzij de uitzendende instelling de bezoldiging blijft betalen.

Afdeling 5. — De stagiairs

Art. 35. Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten, wordt bij deze afdeling gedeeltelijk omgezet.

Voor de toepassing van deze afdeling zijn de bepalingen van hoofdstuk 5, titel II, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 van toepassing.

Art. 36. De toelating tot het werk wordt verleend aan een stagiair indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1°de stagiair is aan de werkgever gebonden door een stageovereenkomst met een maximale duur van zes maanden;

2° de stagiair toont hogere beroepskwalificaties aan op basis van een hogeronderwijsdiploma dat hij heeft behaald in de twee jaar voorafgaand aan de aanvraag, of toont aan dat hij een studieprogramma volgt dat tot dit diploma leidt;

3° de stage heeft betrekking op hetzelfde kwalificatieniveau en op hetzelfde gebied als het diploma als bedoeld in punt 2°.

Art. 37. In afwijking van artikel 9 lid 1 wordt de toelating tot het werk bedoeld in artikel 36 verleend voor een periode van maximaal zes maanden.

Afdeling 6. — De vrijwilligers

Art. 38. Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten, wordt bij deze afdeling gedeeltelijk omgezet.

Voor de toepassing van deze afdeling zijn de bepalingen van hoofdstuk 6, titel II, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 van toepassing.

Art. 39. De toegang tot het werk wordt verleend aan een vrijwilliger indien laatstgenoemde is verbonden met de gastorganisatie door een in het kader van het Europees vrijwilligerswerk goedgekeurd programma voor een periode van maximaal twaalf maanden.

Art. 40. In afwijking van artikel 9 lid 1 wordt de toelating tot het werk bedoeld in artikel 39 verleend voor een periode van maximaal twaalf maanden.

HOOFDSTUK IV. — Procedure

Afdeling 1. — Indiening van een aanvraag voor toelating tot het werk

Art. 41. Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, wordt bij deze afdeling gedeeltelijk omgezet.

Voor de toepassing van deze afdeling zijn de bepalingen van hoofdstuk IV, van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 van toepassing.

Art. 42. Met het oog op de tewerkstelling van een onderdaan van een derde land dient de werkgever bij de bevoegde autoriteit een aanvraag tot toelating tot het werk in overeenkomstig de bepalingen van deze afdeling.

De werkgever treedt op als vertegenwoordiger van de onderdaan van een derde land.

De aanvraag wordt ingediend door middel van een formulier ter beschikking gesteld door de bevoegde overheid, door een natuurlijke persoon met de vereiste rechtsbevoegdheid. Dit kan de werkgever zelf zijn of een natuurlijke persoon die legaal in België verblijft en handelt in naam en voor rekening van de werkgever. Als de werkgever in het buitenland gevestigd is, moet de aanvraag worden ingediend door een in België gevestigde natuurlijke persoon.

In geval van niet-naleving van de in de vorige alinea bedoelde bepalingen wordt de aanvraag niet-ontvankelijk verklaard.

Dit aanvraagformulier bevat met name de volgende informatie :

1° de persoonsgegevens en het e-mailadres van de werkgever of zijn gemachtigde en de diplomatieke of consulaire post die verantwoordelijk is voor het adres van de onderdaan van een derde land die op het moment dat de werkgever de aanvraag indient, in het buitenland verblijft;

2° de persoonlijke gegevens van de werknemer;

3° de gedetailleerde gegevens over de functie die de werknemer in het Franstalig gebied zal bekleden.

De onderdaan van een derde land en de werkgever of zijn gemachtigde vullen het aanvraagformulier in, dateren en ondertekenen het.

Art. 43. Een eerste aanvraag om toelating tot het werk moet, om als volledig te worden beschouwd, de volgende documenten bevatten :

1° een afschrift van het geldige paspoort van de werknemer en, indien van toepassing, een afschrift van het document dat het verblijf van de vreemdeling in België dekt;

2° een afschrift van de identiteitskaart van de werkgever of, indien van toepassing, de gemachtigde van de werkgever;

3° in geval van detachering, een kopie van het document van de buitenlandse instelling waarin wordt verklaard dat de socialezekerheidswetgeving van dat land van toepassing blijft tijdens de tewerkstelling op het Belgische grondgebied of, bij ontstentenis van een internationale overeenkomst dienaangaande, een verklaring van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid waaruit blijkt dat de voorwaarden om aan de Belgische regeling voor werknemers te worden onderworpen, niet zijn vervuld;

4° wanneer het verzoek betrekking heeft op de uitoefening van een gereguleerd beroep, de documenten waaruit blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor de uitoefening van dat beroep;

Art. 44. De werkgever voegt de documenten bedoeld in artikel 61/25-2, § 1, tweede lid, van de wet van 15 december 1980 bij het formulier bedoeld in artikel 42.

Art. 45. Het verzoek om verlenging of wijziging van de toelating tot het werk moet niet eerder dan drie maanden en niet later dan twee maanden voor het verstrijken van de geldigheidsduur van de vorige toelating tot het werk worden ingediend.

In afwijking van lid 1 wordt de aanvraag om verlenging van de arbeidsvergunning ingediend in het kader van seizoenarbeid en uiterlijk één maand voor het verstrijken van de geldigheidsduur van de vorige vergunning.

Art. 46. In geval van verlenging worden de volgende documenten bij het in artikel 42 bedoelde formulier gevoegd:

1° een afschrift van de arbeidsovereenkomst of, in voorkomend geval, de door de werkgever en de werknemer ondertekende detachingsbrief voor de periode waarvoor een nieuw verzoek om toelating tot het werk wordt ingediend;

2° een kopie van de loonfiches of de individuele loonrekening overeenkomstig koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten voor de periode die wordt bestreken door de vorige toelating tot het werk;

3° in geval van detachering, een kopie van de voorafgaande verklaring als bedoeld in afdeling 2, hoofdstuk VIII van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006;

4° de documenten vermeld in artikel 61/25-2, § 1, tweede lid, van de wet van 15 december 1980.

Art. 47. Voor hooggekwalificeerd personeel of personen in een leidinggevende functie bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 1° en 2°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten bedoeld die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe :

1° een afschrift van de arbeidsovereenkomst bedoeld in de titels I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedateerd en ondertekend door beide partijen, of, in geval van detachering, een kopie van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn in het buitenland gevestigde werkgever, met een eventuele vertaling;

2° in geval van detachering, een door werkgever en werknemer ondertekende detachingsbrief, waarin hij de duur van de detachering, alsmede de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging gedurende de periode van detachering vaststelt;

3° voor hooggekwalificeerd personeel, een kopie van de door de werknemer behaalde diploma's van het hoger onderwijs, in voorkomend geval, vergezeld van een vertaalde versie.

Art. 48. Voor hooggekwalificeerd personeel dat in het bezit is van een Europese blauwe kaart als bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk 3, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het in artikel 42 bedoelde formulier en aan de in artikel 44 bedoelde documenten :

1° een kopie van de arbeidsovereenkomst bedoeld in de titels I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedateerd en ondertekend door beide partijen, met een eventuele vertaling;

2° een afschrift van de door de werknemer behaalde diploma's van het hoger onderwijs, in voorkomend geval, vergezeld van een vertaalde versie.

Art. 49. Voor de onderzoekers of de gasthoogleraren, zoals bedoeld in afdeling 4 van hoofdstuk 3, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe :

1° een afschrift van het door de werknemer behaalde universitaire diploma en voor de gasthoogleraren een bewijs dat hij houder is van een doctoraat op proefschrift of een gelijkwaardige academische titel, eventueel met een vertaalde versie;

2° het wetenschappelijk onderzoeksprogramma, met inbegrip van begin- en einddatum, van de bezoldiging of de beurs;

3° voor een gesubsidieerde onderzoeker, het bewijs van de toekenning van de beurs.

Art. 50. Voor de postdoctorandi uit een derde land, bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 3°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° het bewijs dat de postdoctorale kandidaat in het bezit is van een doctoraat of van uitzonderlijke wetenschappelijke kwalificaties die door de gastuniversiteit zijn aangetoond;

2° het bewijs dat de postdoctorale kandidaat een beurs voor wetenschappelijk onderzoek ontvangt, met vermelding van de hoogte van de beurs;

3° het bewijs dat de postdoctorale kandidaat fundamenteel wetenschappelijk onderzoek verricht aan de gastuniversiteit of erkende onderzoeksinstelling, met vermelding van de duur van het onderzoek.

Art. 51. Voor onderzoekers, als bedoeld in afdeling 4 van hoofdstuk 3, voegt de werkgever bij het in artikel 42 bedoelde formulier en de krachtens artikel 44 bij te voegen documenten een kopie van de gastovereenkomst tussen de onderzoeker en de erkende onderzoeksinstelling, gedateerd en ondertekend door beide partijen.

Voor onderzoekers die voldoen aan de voorwaarden voor een vergunning voor langdurige mobiliteit, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe :

1° een kopie van de door de eerste lidstaat afgegeven onderzoekersvergunning, die geldig is gedurende zijn gehele dienstverband aan de gastuniversiteit of de erkende onderzoeksinstelling;

2° een kopie van de gastovereenkomst tussen de onderzoeker en de erkende onderzoeksinstelling waarvan de operationele eenheid in het Franse taalgebied is gevestigd, gedateerd en ondertekend door beide partijen.

Art. 52. Voor het ICT-kaderlid en de ICT-deskundige die het voorwerp uitmaken van een verzoek tot overplaatsing binnen de groep van meer dan negentig dagen, zoals bedoeld in afdeling 3 van hoofdstuk 3, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe :

1° een afschrift van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn in het buitenland gevestigde werkgever, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

2° een door de werkgever en werknemer ondertekende detacheringsbrief, waarin hij de duur van de detachering, de omschrijving van de betrekking en de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging gedurende de periode van detachering vaststelt;

3° een afschrift van de door de betrokkene behaalde diploma's van het hoger onderwijs, in voorkomend geval, vergezeld van een vertaalde versie.

4° het bewijs dat de ontvangende entiteit en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of dezelfde groep van ondernemingen behoren;

Voor de ICT stagiair die het voorwerp uitmaakt van een tijdelijke overplaatsing binnen de groep van meer dan negentig dagen, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe:

1° een afschrift van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn in het buitenland gevestigde werkgever, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

2° een afschrift van de door de werkgever en de werknemer ondertekende stageovereenkomst, waarin hij de duur van de detachering, het opleidingsprogramma en de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging gedurende de periode van detachering vaststelt;

3° een afschrift van de door de betrokkene behaalde universitaire diploma's, in voorkomend geval, met een vertaalde versie;

4° het bewijs dat de ontvangende entiteit en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen behoren;

Voor het ICT-kaderlid, de ICT-specialist of de ICT-stagiair die het onderwerp is van een langdurige mobiliteitsaanvraag, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe :

1° een afschrift van de vergunning voor een persoon die een tijdelijke overplaatsing binnen een groep ondergaat, die door de eerste lidstaat is afgegeven en tijdens de procedure geldig is;

2° een door de werkgever en werknemer ondertekende detacheringsbrief, waarin hij de duur van de detachering, de omschrijving van de betrekking en de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging gedurende de periode van detachering vaststelt;

3° het bewijs dat de ontvangende entiteit en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of dezelfde groep van ondernemingen behoren;

Art. 53. Voor de stagiairs, zoals bedoeld in afdeling 5 van hoofdstuk 3, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe :

1° een kopie van de stageovereenkomst, gedateerd en ondertekend door beide partijen, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

2° een afschrift van het diploma of de resultaten van de studies in het kader waarvan de stage wordt voortgezet, eventueel met een vertaalde versie.

De stageovereenkomst bedoeld in het eerste lid, 1^{er}, 1°, bevat een beschrijving van het stageprogramma, met inbegrip van het opleidingsprogramma, de duur van de stage, de beroeps- en begeleidingsvoorwaarden, het stageschema, de rechtsverhouding tussen de werkgever en de stagiair en de door de stagiair ondertekende verbintenis om geen enkele functie in België te bekleden voor de duur van de stage, met uitzondering van de stage waarvoor toelating tot het werk wordt verleend.

Art. 54. Voor houders van een universitair diploma die een verplichte beroepsstage lopen, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 4°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° een afschrift van het universitair diploma van de betrokkene, dat hem in staat stelt de aanvullende opleiding te beginnen, in voorkomend geval, met een vertaalde versie;

2° het opvolgingsprogramma dat met de bevoegde instelling is overeengekomen en door beide partijen is ondertekend, met vermelding van de begin- en einddatum, de arbeidsvoorwaarden en de bezoldiging.

Art. 55. Voor de stagiairs bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 5°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° een kopie van de stageovereenkomst, gedateerd en ondertekend door beide partijen, met vermelding van de duur van de stage en de hoogte van de vergoeding, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

2° in het geval van een stagiair die werkzaam is in het kader van een programma dat is goedgekeurd door een in België gevestigde instelling van internationaal publiekrecht en waarvan het statuut wordt geregeld door een verdrag dat in werking is getreden, het bewijs van goedkeuring van het programma door die internationale instelling

3° in het geval van een wederzijds uitwisselingsprogramma, een bewijs van wederkerigheid.

Art. 56. Voor personen die in dienst zijn op grond van internationale overeenkomsten, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 6°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° een kopie van de arbeidsovereenkomst bedoeld in de titels I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedateerd en ondertekend door beide partijen, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

2° een afschrift van de internationale overeenkomst op grond waarvan de bezetting plaatsvindt;

3° het bewijs dat de internationale overeenkomst op grond waarvan de bezetting plaatsvindt, is bekrachtigd door een federale overheid, gewestelijke overheid of gemeenschapsoverheid in het kader van hun respectievelijke bevoegdheden;

Art. 57. Voor de beroepssporters, scheidsrechters en trainers, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 7°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe:

1° het afschrift van de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar conform de bepalingen van de artikelen 2 tot 9 van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, gedateerd en ondertekend door beide partijen, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

2° voor de trainers die niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst van een betaalde sportbeoefenaar, een afschrift van de arbeidsovereenkomst, vermeld in de titels I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedateerd en ondertekend door beide partijen, eventueel vergezeld van een vertaalde versie.

Art. 58. Voor de artiesten, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 8°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° een kopie van de door beide partijen naar behoren ingevulde, gedateerde en ondertekende arbeidsovereenkomst van de kunstenaar, die ten minste de in bijlage II bij dit besluit vermelde informatie bevat, in voorkomend geval vergezeld van een vertaalde versie;

2° een brief met een toelichting van de werkgever over de aard van de artistieke activiteiten in het kader van de toegang tot het werk.

De arbeidsovereenkomst bedoeld in lid 1^{er}, 1°, bevat een beschrijving van de door de kunstenaar te verlenen diensten, de data en plaatsen van uitvoering waarvoor hij werd aangeworven, de gewerkte uren en de verdeling ervan per dag en per week, het brutobedrag van het dag-, week- of maandsalaris en de plaats, wijze en periode van betaling van het loon.

Art. 59. Voor de Bedienaars van de erkende erediensten, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 9°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° het bewijs dat het een erkende religieuze gemeenschap is binnen een erkende eredienst;

2° het bewijs dat de betrokken persoon een Bedienaar van eredienst is.

Het bewijs wordt geleverd door een kopie van de benoemingsakte van de Federale Overheidsdienst Justitie of door een bewijs van benoeming door de Belg die verantwoordelijk is voor de erkende eredienst. De duur van de opdracht en de middelen van bestaan worden op dit bewijs vermeld.

Art. 60. Voor de journalisten, bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 10°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, een kopie van de voorlopige of definitieve perskaart van de journalist, afgegeven door de bevoegde Belgische diensten.

Art. 61. Voor de gespecialiseerde techniekers, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 11°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° een kopie van de leveringsbon waaruit blijkt dat de installatie die de gespecialiseerde technicus aan het monteren, initiëren of repareren is, door zijn in het buitenland gevestigde werkgever is vervaardigd of geleverd;

2° een nota met vermelding van de sector en het werkdomein van de werkgever die in het buitenland gevestigd is en die zijn werknemer heeft gedetacheerd;

3° een afschrift van de arbeidsovereenkomst tussen de technicus en zijn in het buitenland gevestigde werkgever, gedateerd en ondertekend door beide partijen, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

4° een door de werkgever en werknemer ondertekende detachingsbrief, waarin hij de duur van de detachering, de omschrijving van de betrekking en de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging gedurende de periode van detachering vaststelt

Art. 62. Voor de werknemers die een opleiding volgen, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 12°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° een afschrift van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn in het buitenland gevestigde werkgever, eventueel vergezeld van een vertaalde versie;

2° een door de werkgever en werknemer ondertekende detacheringsbrief, waarin hij de duur van de detachering, de omschrijving van de betrekking en de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging gedurende de periode van detachering vaststelt;

3° een kopie van de verkoopovereenkomst tussen de Belgische onderneming en de in het buitenland gevestigde werkgever die bovendien voorziet in de opleiding van gedetacheerde werknemers.

Art. 63. Voor werknemers in dienst van een buitenlandse onderneming die naar België komen voor een opleiding, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 13°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° het afschrift van de arbeidsovereenkomst die de werknemer en zijn werkgever gevestigd in het buitenland verbindt, waarbij, in voorkomend geval, een vertaalde versie vertaald gevoegd zal worden;

2° het bewijs dat de Belgische hoofdzetel waar de opleiding plaatsvindt, deel uitmaakt van de multinationale groep waartoe het bedrijf van de werknemer behoort;

3° een afschrift van het opleidingscontract, met vermelding van de duur van de opleiding;

4° een door de werkgever en werknemer ondertekende detacheringsbrief, waarin hij de duur van de detachering, de omschrijving van de betrekking en de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging gedurende de periode van detachering vaststelt

Art. 64. Voor de zeelieden die ingeschreven zijn op de Poollijst bij de Hulp- en Voorzorgskas voor zeevarenden, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 14°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° het bewijs van inschrijving op de Poollijst bij de Hulp- en Voorzorgskas voor zeevarenden;

2° een afschrift van de maritieme arbeidsovereenkomst aan boord van zeeschepen overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 29 tot en met 39 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gedateerd en ondertekend door de zeevarende en de werkgever, de reder, zijn aangestelde of de kapitein.

Art. 65. Voor het personeel, dat de graven van buitenlandse militairen onderhoudt, zoals bedoeld in artikel 16, § 1^{er}, eerste lid, 15°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° elk document dat aantoonde dat de werknemer tewerkgesteld is door een officiële instantie belast met het onderhoud van militaire begraafplaatsen om te zorgen voor het onderhoud van graven van buitenlandse militairen;

2° het afschrift van de door beide partijen gedateerde en ondertekende arbeidsovereenkomst die overeenstemt met de titels I tot III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 66. Voor werknemers die een verantwoordelijke functie uitoefenen in een buitenlands luchtvaartbedrijf met een vestigingseenheid in België, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 16°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° het afschrift van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen van de titels I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedateerd en ondertekend door beide partijen of, in geval van terbeschikkingstelling, een afschrift van de arbeidsovereenkomst die de werknemer met zijn werkgever gevestigd in het buitenland verbindt, waarbij, in voorkomend geval, een vertaalde versie gevoegd zal worden;

2° in geval van detachering, een door werkgever en werknemer ondertekende detacheringsbrief, waarin de duur van de detachering alsmede de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging tijdens de detachering worden vermeld.

Art. 67. Voor werknemers die een verantwoordelijke functie uitoefenen in een toeristische dienst van hun land, zoals bedoeld in artikel 16, § 1^{er}, eerste lid, 16°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° het afschrift van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen van de titels I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedateerd en ondertekend door beide partijen of, in geval van terbeschikkingstelling, een afschrift van de arbeidsovereenkomst die de werknemer met zijn werkgever gevestigd in het buitenland verbindt, waarbij, in voorkomend geval, een vertaalde versie gevoegd zal worden;

2° in geval van detachering, een door werkgever en werknemer ondertekende detacheringsbrief, waarin de duur van de detachering alsmede de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging tijdens de detachering worden vermeld.

Art. 68. Voor de buitenlandse onderdanen die de verblijfsstatus van langdurig ingezeten onderdaan in een andere lidstaat van de Europese Unie hebben verkregen op basis van de Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van de Europese Unie van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen voor zover deze toelating tot het werk betrekking heeft op beroepen waarvoor erkend is dat er zich een tekort aan arbeidskrachten voordoet, zoals bedoeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 18°, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die krachtens artikel 44 moeten worden toegevoegd, de volgende documenten toe :

1° een afschrift van de verblijfsvergunning voor langdurig ingezetene onderdaan die de betrokkene in een andere lidstaat van de Europese Unie heeft verkregen, met uitdrukkelijke vermelding van de passende vermelding "langdurig ingezetene onderdaan - EU";

2° het afschrift van de door beide partijen gedateerde en ondertekende arbeidsovereenkomst die overeenstemt met de titels I tot III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 69. Voor de vrijwilligers, zoals bedoeld in afdeling 6 van hoofdstuk 3, voegt de werkgever aan het formulier bedoeld in artikel 42 en aan de documenten die moeten worden toegevoegd krachtens artikel 44 de volgende documenten toe :

1° de vrijwilligersovereenkomst tussen de vrijwilliger en de gastorganisatie, gedateerd en ondertekend door beide partijen;

2° een certificaat van het nationaal agentschap voor de uitvoering van het Europees vrijwilligerswerk, waarin wordt bevestigd dat de vrijwilliger in het kader van een goedgekeurd vrijwilligersprogramma voor Europees vrijwilligerswerk bij de gastorganisatie is geplaatst.

De in lid 1, 1°, bedoelde vrijwilligersovereenkomst bevat een beschrijving van het vrijwilligersprogramma, de duur van het vrijwilligerswerk en het aantal door de vrijwilliger gewerkte uren, de plaatsings- en begeleidingsvoorwaarden, de eventuele opleiding van de vrijwilliger, de beschikbare middelen en het minimumzakgeld voor de duur van het verblijf en de door de vrijwilliger ondertekende verbintenis om gedurende het verblijf in België geen andere functie te bekleden dan die waarvoor de toelating tot het werk wordt verleend.

Art. 70. Voor alle andere werknemers dan die bedoeld in de artikelen 47 tot en met 69 of 72, voegt de werkgever, naast de in de artikelen 43 en 44 bedoelde documenten, bij het formulier bedoeld in artikel 42, een afschrift van de arbeidsovereenkomst bedoeld in de titels I tot en met III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, naar behoren ingevuld, gedateerd en ondertekend door beide partijen, in voorkomend geval vergezeld van een vertaling.

De in lid 1 bedoelde arbeidsovereenkomst bevat de persoonsgegevens van de werkgever en de werknemer, de duur en de plaats van het werk, de arbeidstijd, het loon, het nummer en het nummer van het paritair comité waarvan de werkgever deel uitmaakt, het ambt van de werknemer en de indeling van het ambt, alsmede de door beide partijen naar behoren ingevulde, gedateerde en ondertekende gegevens in bijlage 1 bij dit besluit.

Art. 71. Overeenkomstig artikel 25, § 2, van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 kan de onderdaan van een derde land of de werkgever tijdens de behandeling van de aanvraag worden verzocht om binnen 15 dagen aanvullende informatie of documenten te verstrekken.

In gemotiveerde afwijking van het in lid 1^{er} genoemde beginsel kan de bevoegde autoriteit de termijn verlengen wegens uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de complexiteit van het verzoek.

Afdeling 2. — Invoering van een toelating tot het werk voor onbepaalde tijd

Art. 72. § 1. De aanvraag om toelating tot het werk voor onbepaalde tijd wordt door de onderdaan van een derde land bij de bevoegde overheid ingediend overeenkomstig de bepalingen van deze afdeling.

De aanvraag om toelating tot het werk voor onbepaalde tijd moet worden ingediend op een door de bevoegde overheid beschikbaar gesteld formulier. De onderdaan van een derde land vult het aanvraagformulier in, dateert het en ondertekent het.

Dit aanvraagformulier bevat met name de volgende informatie:

1° de persoonlijke gegevens van de onderdaan van een derde land;

2° de gegevens met betrekking tot eerdere beroepsperioden in België.

§ 2. Een onderdaan van een derde land voegt bij zijn aanvraag, naast de documenten die op grond van artikel 44 moeten worden bijgevoegd, de volgende documenten :

1° een afschrift van de loonstroken of een individuele bezoldigingsrekening voor de volledige periode van de laatste toelating tot het werk;

2° een afschrift van de huidige arbeidsovereenkomst.

Afdeling 3. — Indiening van een aanvraag om toelating tot het werk voor een beperkte periode bedoeld in artikel 4

Art. 73. De bepalingen van hoofdstuk 4, afdeling 1, met uitzondering van de in artikel 44 bedoelde bepalingen, zijn van toepassing op de in die afdeling bedoelde aanvragen om toelating tot het werk.

Art. 74. In afwijking van artikel 45, lid 1, wordt de in deze afdeling bedoelde aanvraag om verlenging van de toelating tot het arbeidsproces niet eerder dan twee maanden en niet later dan een maand voor het verstrijken van de geldigheidsduur van de vorige vergunning ingediend.

Afdeling 4. — Beslissing genomen op basis van een aanvraag om toelating tot het arbeidsproces en beroepswegen

Art. 75. § 1. De bevoegde overheid beslist of de aanvraag volledig is en stelt de aanvrager in kennis van haar beslissing over de ontvankelijkheid.

Indien de aanvraag onvolledig is, stelt de bevoegde overheid de aanvrager schriftelijk in kennis van de lijst van ontbrekende documenten.

De aanvrager zendt de aanvullende documenten binnen 15 werkdagen na kennisgeving van de aanvraag van de bevoegde overheid aan de bevoegde overheid.

Indien de aanvullende documenten niet binnen 15 werkdagen worden ingediend, verklaart de bevoegde overheid de aanvraag niet ontvankelijk.

De werkgever of zijn gemachtigde wordt per aangetekende brief in kennis gesteld van de beslissing van niet-ontvankelijkheid.

§ 2. Wanneer de aanvraag volledig is, stelt de bevoegde overheid de aanvrager in voorkomend geval schriftelijk in kennis van de aanvullende informatie die hij verplicht is in te dienen.

De aanvrager zendt de aanvullende informatie binnen 15 werkdagen na kennisgeving van de aanvraag van de bevoegde overheid aan de bevoegde overheid.

Indien de aanvullende informatie niet binnen 15 werkdagen wordt overgemaakt, weigert de bevoegde overheid het verzoek.

De werkgever of zijn vertegenwoordiger wordt per aangetekende brief in kennis gesteld van het besluit tot weigering.

Art. 76. De beslissing op de aanvraag om toelating tot het arbeidsproces wordt uiterlijk 120 dagen na de kennisgeving van de brief waarin de aanvrager wordt meegedeeld dat het dossier volledig is, genomen.

Indien na het verstrijken van de in lid 1^{er} bedoelde termijn geen beslissing is genomen, wordt de tewerkstellingsvergunning geacht te zijn verleend.

In afwijking van lid 1^{er} is deze termijn niet van toepassing op de in artikel 4 bedoelde aanvragen om toelating tot het werk.

Art. 77. Indien de aanvraag betrekking heeft op de toelating tot het werk als seizoenarbeider, wordt het besluit genomen binnen 90 dagen na kennisgeving van de brief waarin de aanvrager wordt meegedeeld dat het dossier volledig is.

In afwijking hiervan wordt de in lid 1^{er} bedoelde periode verkort tot 60 dagen indien de onderdaan van een derde land in de voorafgaande vijf jaar ten minste eenmaal als seizoenarbeider tot het Belgische grondgebied is toegelaten en hij tijdens elk van zijn verblijven heeft voldaan aan de voorwaarden die voor seizoenarbeiders gelden.

In geval van verlenging of wijziging van een oorspronkelijke beslissing wordt de beslissing uiterlijk 30 dagen na de kennisgeving van de brief waarin de aanvrager wordt meegedeeld dat het dossier volledig is, genomen.

Art. 78. Elk beslissing tot weigering van de toelating tot het werk wordt door de bevoegde autoriteit per aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de werkgever of zijn gemachtigde en van de onderdaan van een derde land die voldoet aan de voorwaarden van artikel 9 van de wet van 30 april 1999. De beslissing wordt meegedeeld aan het adres waar de onderdaan van een derde land zijn woonplaats heeft gevestigd.

Het besluit tot weigering vermeldt de mogelijkheid van beroep bij de minister, bedoeld in artikel 9 van de wet van 30 april 1999, de bevoegde autoriteiten die er kennis van nemen, alsmede de formele vereisten en termijnen die in acht moeten worden genomen.

Die lasthebber bedoeld in het eerste lid is een natuurlijke of rechtspersoon die namens en voor rekening van de werkgever handelt, die daarvoor de rechtsbevoegdheid heeft en van wie de maatschappelijke zetel of de inrichtingseenheid of het adres van het hoofdverblijf in België is gelegen.

Het beroep omvat het origineel van de door de aanvrager gedateerde en ondertekende motiveringsbrief en alle documenten die nodig zijn om te reageren op de gronden voor weigering of intrekking.

Bijkomende documenten kunnen binnen maximum één maand na de datum van indiening van het beroep gevoegd worden.

Het beroep wordt gericht aan de Directie Tewerkstelling en Werkvergunningen van het Departement Werk en Beroepsopleiding van het Operationeel Directoraat-generaal Economie, Werk, Onderzoek van de Waalse Overheidsdienst;

Zolang het beroep bij de minister hangende is, wordt de aanvraag die na het beroep wordt ingediend in de volgende gevallen niet-ontvankelijk verklaard:

1° in het geval van een aanvraag die voor dezelfde werknemer wordt ingediend en het beroep bij de minister betrekking heeft op een aanvraag die overeenkomstig artikel 42 wordt ingediend;

2° in het geval van een aanvraag die door dezelfde werknemer wordt ingediend en het beroep bij de minister betrekking heeft op een aanvraag die overeenkomstig artikel 72 wordt ingediend;

De beslissing van de minister op het beroep tot weigering van de toelating tot het werk wordt door de bevoegde overheid bij aangetekende brief aan de verzoeker meegedeeld.

In het besluit worden de beroepswegen, de formele vereisten en de in acht te nemen termijnen vermeld.

Art. 79. Een onderdaan van een derde land die toestemming heeft gekregen om voor een maximumperiode van negentig dagen te werken en die de duur van zijn verblijf met het oog op het verrichten van arbeid wenst te verlengen voor een langere periode dan de totale periode van negentig dagen waarop de door de gewesten verleende toelating(en) tot het arbeidsproces betrekking heeft (hebben), dient een aanvraag in overeenkomstig de procedure van hoofdstuk IV van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018.

HOOFDSTUK V. — *Bezoldigingen*

Art. 80. § 1. De inkomsten worden geacht de betrokkene in staat te stellen in zijn behoeften of in die van zijn gezin te voorzien als het betaalde loon niet lager is dan het gemiddeld gewaarborgde maandelijks minimuminkomen dat door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen wordt beoogd.

§ 2. De eerste paragraaf van dit artikel geldt met behoud van de toepassing van de loonvoorwaarden die verschuldigd zijn krachtens door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

§ 3. Voor deeltijdwerknemers wordt het gegarandeerd minimum maandelijks inkomen niet berekend in verhouding tot hun deeltijdregeling ten opzichte van de voltijdse regeling die in de onderneming van toepassing is, zoals bepaald in de collectieve overeenkomst nr. 35, die verplicht werd gesteld bij Koninklijk Besluit nr. 35 van 21 september 1981, dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35, die op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten met betrekking tot een aantal bepalingen van het arbeidsrecht op het gebied van deeltijds werk, verplicht stelt. In het geval van deeltijdwerk moet alleen al het inkomen dat door dit beroep wordt gegenereerd de onderdaan van een derde land in staat stellen het gemiddelde gegarandeerde minimuminkomen per maand te bereiken.

Art. 81. De bedragen van de bezoldiging bedoeld in dit besluit vormen de tegenwaarde van de verrichte arbeidsprestaties en zijn bij alle partijen en bij de bevoegde overheid, voordat de werknemers in België aan het werk gaan, met zekerheid bekend.

Onder loonvoorwaarden wordt verstaan de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de terbeschikkingstelling worden beschouwd als deel uitmakend van de loonvoorwaarden, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.

Art. 82. De bezoldigingsbedragen, vermeld in de artikelen 16, § 1, eerste lid, 7° en 8°, en 18, 2°, en 80, worden elk jaar op 1 januari aangepast aan de index van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester (basis 2010 = 100) overeenkomstig de formule: Het resultaat wordt afgerond op de euro.

In het eerste lid wordt verstaan onder :

1° indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden: het indexcijfer opgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op basis van het gemiddelde van de bediendenlonen voor volwassenen in de particuliere sector, zoals vastgelegd bij collectieve overeenkomst;

2° basisbedragen : de bedragen van kracht op 1 januari 2019;

3° nieuw indexcijfer : de index van het derde trimester, met als basis 2010 = 100 van het jaar dat voorafgaat aan de indexering;

4° aanvangsindex: de index van het derde trimester 2018 met als basis 2010 = 100.

Art. 83. In toepassing van artikel 15, § 2, eerste lid, 5°, artikel 27, 4°, van artikel 29, 3°, wordt de bezoldiging vermoed niet minder gunstig te zijn dan die van vergelijkbare functies indien ze minstens 160 % van het gemiddeld bruto jaarloon bedraagt voor wat betreft de leidinggevende-ICT, en minstens 100 % van het gemiddeld bruto jaarloon wat betreft de specialist-ICT en de stagiair-werknemer-ICT.

Bij de beoordeling of de betrokken werknemer niet minder gunstig wordt betaald dan vergelijkbare functies, wordt niet alleen rekening gehouden met alle elementen van het ingediende individuele geval, maar ook met de informatie die de bevoegde autoriteit elders kan verkrijgen.

HOOFDSTUK VI. — *Bepalingen inzake gegevensverwerking*

Art. 84. § 1. De bevoegde overheid treedt op als verwerkingsverantwoordelijke zoals vermeld in artikel 4, 7) van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming).

§ 2. In toepassing van hoofdstuk 9 wisselt de bevoegde overheid de nodige persoonsgegevens uit met de Dienst Vreemdelingenzaken.

Art. 85. Onverminderd de bewaring noodzakelijk voor de verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden bedoeld in artikel 89 van verordening (EU) 2016/679 van 27 april 2016 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG, en overeenkomstig artikel 5.1, e), van de bovenvermelde Verordening (EU) 2016/679 bewaren de bevoegde overheid autoriteit en het Departement Inspectie van het Operationeel Directoraat-generaal Economie, Werk en Onderzoek van de Waalse Overheidsdienst de in het kader van dit besluit gevraagde persoonsgegevens gedurende 50 jaar vanaf de datum waarop de arbeidsvergunning is verleend. In geval van gerechtelijke of administratieve stappen wordt de opslagperiode opgeschort totdat de rechtsmiddelen zijn uitgeput.

Art. 86. In toepassing van overeenstemming met het samenwerkings- en gegevensuitwisselingsakkoord van 26 augustus 2013, worden de organisatie en coördinatie van de verschillende gegevensstromen toevertrouwd aan de "Intégrateur de services wallon" (dienstenintegrator voor Wallonië), "de Banque Carrefour d'Echanges de Données (BCED)", (de Kruispuntbank Gegevensuitwisselingen).

HOOFDSTUK VII. — *Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen*

Art. 87. Het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, laatst gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 14 juni 2018, wordt opgeheven, met uitzondering van de volgende bepalingen, die van toepassing blijven tot de datum van inwerkingtreding van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018:

1° artikel 2, eerste lid, 26°;

2° artikel 9, eerste lid, 5°, en afdeling 1 van hoofdstuk VI;

3° artikel 9, eerste lid, 8°;

4° afdeling Ibis van hoofdstuk IV.

De aanvragen ingediend krachtens de leden 1, 2, 3 en 4 worden behandeld tot de datum van inwerkingtreding van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018, overeenkomstig artikel 4. Overeenkomstig het tweede lid, 4°, geeft de bevoegde autoriteit een voorlopige arbeidsvergunning af aan de werkgever.

Art. 88. De tewerkstellingsvergunningen, de werkvergunningen en arbeidsvergunningen die overeenkomstig de vóór 1 juni 2019 geldende bepalingen zijn afgegeven, blijven geldig tot hun vervaldatum.

De vóór 1 juni 2019 ingediende aanvragen voor tewerkstellings-, werk- en arbeidsvergunningen blijven onderworpen aan de bepalingen die vóór die datum van kracht waren, tenzij deze bepalingen voor de betrokkene minder gunstig zijn.

De onderdanen van derde landen die krachtens de artikelen 2, 6°, 7°, 8°, 13°, 17°, 20°, 21°, a), 21°, b), 25°, 26°, 30°, 33°, 34° en 35° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 vóór 1 juni 2019 vrijgesteld zijn van de verplichting om een werkvergunning te verkrijgen, blijven tot aan het einde van hun verblijfsrecht tot het verrichten van werk toegelaten.

Art. 89. Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2019, met uitzondering van hoofdstuk 3, dat in werking treedt op de dag van inwerkingtreding van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018.

Tot 31 december 2019 mag de jaarlijkse brutobezoldiging van de personen bedoeld in artikel 16, eerste lid, 1° en 2°, echter niet minder bedragen dan respectievelijk 41.739 euro en 69.637 euro.

Art. 90. De Minister van Tewerkstelling is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 16 mei 2019.

Voor de Regering :
De Minister-President,
W. BORSUS

De Minister van Economie, Industrie, Onderzoek, Innovatie, Digitale Technologieën,
Tewerkstelling en Vorming,
P.-Y. JEHOLET